



宮崎社会保険労務士事務所 事務所便り

特定社会保険労務士 宮崎 真行

ご連絡先：〒903 - 0821

那覇市首里儀保町 2-36 安里ビル 202

TEL：090 - 8626 - 0074 (携帯)

FAX：098 - 886 - 5134

Eメール：sr_miyazaki@ybb.ne.jp

仕事に活かす「今月の格言・ことわざ」

「古い誤りは、新たな真実より味方が多い年。」
デンマークの諺 より

部下などに「指示の根拠は何ですか？」とか「どういう理由からそうなるのですか？」といわれると口を突いて出てしまうのが「前からそうなんだ。」や「前例がそうだった。」という言葉です。しかし、あなたが先輩から言われ、先輩もその先輩から言われた伝聞としての決め事は、はたして「本当に正しいこと」なのでしょうか？ただ、単に「いままで支障が出なかっただけのラッキーの積み重ね」なのではないでしょうか？

今回の諺のように、みんなが支持しているから、前からそうだったから、という理由だけで、それを鵜呑みにしているところからは、何の改革も変革も生まれてはきません。物事を変える、というエネルギーは、維持するというエネルギーよりもはるかに多くを要するのです。しかし、世の中が大きく動いている今、停滞はそのまま「低迷」につながるといえるのではないのでしょうか？

さて、あなたは「前例の門番」なののでしょうか？それとも「自由なる疑問人」なののでしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

雇用保険法等の一部を改正する法律案

施行は4月1日の予定

改正雇用保険法案(雇用保険法等の一部を改正する法律案)が今国会で成立の見込みとなっています。主な改正点は、「雇用保険の適用範囲の拡大」と「雇用保険二事業の財政基盤の強化」の2つであり、施行日は4月1日の予定です。

「雇用保険の適用範囲の拡大」

(1) 非正規労働者に対する適用範囲の拡大

雇用保険の適用基準である「6カ月以上の雇用見込み」が「31日以上雇用見込み」に緩和されます。

(2) 雇用保険に未加入とされた者に対する遡及適用期間の改善

事業主が被保険者資格取得の届出を行わなかったために未加入とされていた者のうち、事業主から雇用保険料を控除されていたことが給与明細等の書類により確認された者については、現行の「2年」を超えて遡及適用されます。

この場合において、事業所全体として保険料を納付していないことが確認されたケースについては、保険料の徴収時効である2年経過後も、保険料を納付可能とし、その納付を勧奨します。

「雇用保険二事業の財政基盤の強化」

(1) 失業等給付の積立金からの借入れ

雇用保険二事業（事業主からの保険料負担のみ）の財源不足を補うために、失業等給付の積立金から借り入れる仕組みが暫定的に措置されます。

（２）雇用保険二事業の保険料率に係る弾力条項の発動停止

現行規定では、平成 22 年度の保険料率は 21 年度と同じく 3.0 / 1000 となりますが、弾力条項の発動を停止することにより、22 年度の保険料率は原則通りの 3.5 / 1000 となります。

企業にとっては厳しい改正

改正法の施行日は平成 22 年 4 月 1 日の予定です（「遡及適用期間の改善」については公布の日から 9 月以内）

雇用保険は、失業者の生活や雇用の安定を図るためのものであるため、今回の改正は当然の措置であるかもしれません。しかし、現下の不況の中、「適用範囲の拡大」等は、企業にとっては厳しい改正といえるでしょう。

「若年者の失業率」と

「学生の内定取消」の状況

世界的にも高い若年層の失業率

国際労働機関（ILO）の調査結果によれば、2009 年における若年層（25 歳未満）の失業率は 17.7%（前年比 4.6 ポイント悪化）となったそうです。全世代平均の失業率は 8.4%ですので、これを大幅に上回っています。特にユーロ圏では 21.0%、米国では 15.6%と非常に高くなっています（日本では 8.4%）。

日本でも、企業から内定を受けていない今春卒業予定の大学生が 10 万人以上いるとも言われ、大きな社会問題となっています。

内定取消企業名の公表基準

昨年 1 月、厚生労働省は、会社の都合で一方的に学生の内定を取り消した場合、ハローワークと学校に通知するようにとの規則を定めました。

また、「新卒者の内定取消企業名の公表」の基

準について、以下の 5 項目を示しました。

- （１）2 年度以上連続で内定取消を行った。
- （２）同一年度に 10 人以上の内定取消を行った。
- （３）事業活動の縮小が余儀なくされているものと明らかには認められない。
- （４）学生に内定取消の理由を十分に説明していない。
- （５）内定を取り消した学生の就職先確保の支援を行わなかった。

上記のいずれかに該当するような悪質なケースでは、企業名が公表されることになっています。昨年度の内定取消者の数は 2,143 人（447 事業所）で、企業名が公表されたのは 15 社でした。

「内定取消」と「内定辞退」

最近は、「企業による内定取消」なのか「学生による（自主的な）内定辞退」なのかがあいまいで、トラブルになるケースも多いようです。例えば、企業が学生に多額の補償金などを手渡して、なかば強引に「内定辞退」を迫るといったケースです。

内定取消については、解雇に比べると「合理性」や「相当性」が緩やかに認められるといえますが、判例（大日本印刷事件・最高裁昭和 54 年 7 月 20 日判決）では、内定取消が認められるのは、「内定当時知ることができず、また知ることを期待できないような事実があり、それを理由に内定を取り消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認できる場合」に限られるとしていますので、内定取消を行う場合にはこの点に注意しなければなりません。

厚生労働省から発表された緊急助成金

建設業に関連した緊急助成金

厚生労働省は、「建設労働者緊急雇用確保助成金」の創設を 2 月 8 日に発表しました。

この助成金には「建設業新分野教育訓練助成金」と「建設業離職者雇用開発助成金」の 2 種類

がありますが、前者は「建設事業主」を対象としたもの、後者は「建設業以外の事業主」を対象としたものとなっています。

建設事業主を対象とした「建設業新分野教育訓練助成金」

この助成金は、建設労働者の雇用を維持しながら、建設業以外の事業に従事するために必要な教育訓練を実施した中小建設事業主に対して助成金を支給するものであり、支給額は次の通りです。

- (1) 教育訓練の実施経費の3分の2(1日当たり20万円。60日分を限度)
- (2) 教育訓練を受講した労働者の賃金に対し、1人につき1日7,000円(上限。60日分を限度)

なお、教育訓練を開始する日の2週間前までに、労働局等に訓練計画を届け出る必要があり、支給申請は、教育訓練が終了した日(賃金締切日が定められている場合は直後の賃金締切日)の翌日から1カ月以内に行う必要があります。

建設業以外の事業主を対象とした「建設業離職者雇用開発助成金」

この助成金は、建設業以外の事業主で、45歳以上60歳未満の建設業離職者を公共職業安定所等の紹介により、継続して雇用する者として雇い入れた事業主に対して助成金を支給するものです。

支給額は次の通りであり、雇入れから6カ月経過後および1年経過後に半額ずつ支給されます。

- (1) 中小企業事業主...90万円
- (2) 中小企業事業主以外の事業主...50万円

なお、支給申請は、雇入れの日から6カ月経過日の翌日から1カ月以内に行う必要があります。

支給要件等の詳細

支給要件等の詳細は、下記の厚生労働省ホームページで確認することができます。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000045nx-att/2r985200000045po.pdf>

経営が厳しい

老人福祉事業者・医療機関の状況

いずれも倒産件数が過去最高

民間調査機関の帝国データバンクによる「老人福祉事業者・医療機関の倒産動向調査」で、2009年の老人福祉事業者・医療機関の倒産件数が過去最高となったことがわかりました(老人福祉事業者が32件、医療機関が52件)。

この調査は、「老人福祉事業者」(養護老人ホーム、特別養護老人ホーム、ケアハウスを含む軽費老人ホーム、老人デイサービスセンター、在宅介護サービスを運営する事業者等)、「医療機関」(病院・診療所・歯科医院)を対象に行っているものです。

老人福祉事業者の倒産が急増

老人福祉事業者の倒産については、2005年は4件、2006年は7件、2007年は23件、2008年は26件、2009年は32件と推移し、2006年の7件から3年で約4.6倍にも増加しています。医療機関では毎年ある程度の増減があるのに対し、老人福祉事業者は完全に右肩上がり、特に2007年からの増加が顕著です。

高齢化社会の進行により拡大する老人福祉市場へ新規参入をした、業歴が浅く規模も小さい事業所の倒産が多く、再建型の民事再生法を選択できる条件に適った企業は少ないようです。

一方、医療機関をみると、2005年は28件、2006年は30件、2007年は48件、2008年は35件、2009年は52件と推移しています。

値下げ競争や介護報酬引下げなどが要因

2001年から2009年における倒産企業の業歴別を見てみると、老人福祉事業者の倒産102件のうち、実に77件(約75.5%)が「10年未満」となっています。

2000年の介護保険法の施行に伴い、多くの企業が老人福祉事業に参入したものの、老人ホームの入居料金等の値下げ合戦が起き、法改正による介護報酬の引下げに加えて施設サービスにおける居住費用・食費が介護保険給付対象から除外されたことなどが要因となり、10年を経ずに倒産している企業が多発しているのが現状です。

高齢化のさらなる進展が予想されるなか、最も優先すべき問題の1つとなっている医療・老人福祉問題に対し、早急な対応が望まれます。

会社の経費節減と 社員のモチベーションとの関係

インターネットによる調査

NTT レゾナント株式会社は、昨年12月に、インターネットを利用した「コスト削減と働くモチベーションに関する意識調査」を実施し、先頃、その結果を発表しました。

調査の対象は、従業員数10名～299名の中小企業に勤めている20代・30代の社員であり、524件の有効回答があったそうです。ここでは、この調査結果について見ていきましょう。

どんなコスト削減が行われているか？

2008年秋の世界同時不況以降、様々なコスト削減の取り組みが各社で行われていると思いますが、「あなたの会社でどのようなコスト削減が実施されましたか」という問いに対する回答（複数回答）は、次の通りでした。

- (1) コピー費の削減（カラーコピーの禁止、出力自体の抑制等）...58.8%
- (2) 残業禁止による残業代削減...41.8%
- (3) 交通費の削減（出張の抑制、タクシー代削減等）...41.2%
- (4) 交際費の削減（お客様の接待抑制、禁止等）...34.2%
- (5) 通信費の削減（会社携帯電話の取りやめ、携帯代金の自己負担等）...27.1%
- (6) オフィス家賃の削減（オフィス移転、オフィス縮小等）...18.9%

6割以上がモチベーション低下

また、「コスト削減によって業務が非効率になったと感じたことがありますか」という質問に対して「ある」と答えた人は52.1%、「ない」と答えた人は47.9%でした。

そして、「コスト削減によって働くモチベーシ

ョンは下がると思いませんか」という問いに対しては、「大変思う」が22.1%、「思う」が39.1%、「思わない」が31.1%、「全く思わない」が7.6%という結果となり、「大変思う」「思う」を合わせると、6割以上の方が「コスト削減によりモチベーションが下がる」と感じているということになります。

重要なのは「お金の使い方」

業績が悪いときに「コスト削減・経費節減」を考えるのは会社として当然のことでしょう。しかし、業務を担っている社員のモチベーションが下がり、働く環境が悪くなってしまっただけでは何にもなりません。

コストのかけ方や経費の使い方だけが社員のモチベーションに繋がるものではありませんが、今の厳しい時代、「切り詰めるべきもの」と「お金をかけるべきもの」をきちんと見極め、社員のやる気をアップさせるような「お金の使い方」が求められるのではないのでしょうか。

行列のできる労働相談所

毎年従業員に定期健診を受けさせているが、職場離脱の時間に見合う賃金はカットしています。ところが一部の従業員から、会社の義務として受診させるのだから賃金カットはおかしいとの意見が出てきました。受診時間も賃金を払う必要があるのでしょうか。

<< 回答 >>

定期健診は安全衛生法で定められた義務ですが、原則としてこれに要した時間の賃金を支払うことまで求めてはいません。就業規則に支払に関する定めがなく、従来から賃金カットしていたのであれば今後も支払う必要はありません。

<< 解説 >>

健康診断には大きく分けて一般健康診断と特殊健康診断の2つの種類があります。さらに一般健康診断の方は、雇い入れ時と雇い入れ後の定期に行う健康診断があります。事例は定期健康診断の方です。

健康診断は安全衛生法に基づく事業主の義務であることから、これに要する一切の負担は事業主が負うべきとの考え方もあります。確かに上場企業、大企業の多くは、健診費用はもちろん、健診に要した時間も「無事故扱い」として賃金カットはしないのが一般的です。そのため、大企業から転職してきた者からすると、事例のような話は理解できないこととなります。

しかし、一般健康診断の目的は、従業員の一般的な意味での健康の維持、増進であり、業務遂行との関連性は必ずしも高いとは言えず、これを労働時間に算入するかどうかは労使に委ねられています。特に中小企業においては、強い労組がある会社は少なく、わざわざ支払を希望する事業主もいないことから、一般的には賃金支払の必要はないと考えられています。

したがって、その時間は不就労時間として取り扱い、月額支給の場合は賃金カットも可能です。もちろん、支払義務がないということなので、会社の考え方や労使の話し合いで支給するとしても差し支えありません。

中小企業の健診は健診車が来てくれず、従業員が契約先の病院へ出向いていくことも多くあり、その往復の時間も馬鹿になりません。できれば一律カットでなく何らかの緩和策を考えた方が従業員のモラルアップにつながります。もちろん、他の条件ダウン時にバーターで行う等、タイミングは必要です。

それと、いずれの場合にせよ賃金規程等にこれらの件について定めておいた方が良さそうです。また、不就労時間とはいっても欠勤や遅刻とは性質が異なることから、出勤率等の算定にあたっては、いわゆる無事故扱いとすべきでしょう。

なお、危険有害業務等の従事者を対象とする特

殊健康診断については、会社の業務遂行と不可分の関係があることから、費用、時間とも事業主の負担となります。賃金カットは「賃金不払い」とされますので注意が必要です。また、特殊健康診断を時間外に実施した場合は、割増賃金を払う必要もあります。

朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「辞は達せんのみ。」 『論語』より

「言葉や文は、相手に判れば十分であり、長々と飾る必要はない」という意味。

孔子は「言葉」は伝えようとする相手に「何を伝えればいいのか」ということに腐心した人ですから、美辞麗句で飾った文章を嫌いました。しかし、現在においても、「名文を書こう」とか「教養のあるところを見せよう」という助平心がある人がいることも確かです。

また、「値引交渉」などの「言い辛いこと」を言う場合には、あまり単刀直入に言うことができない場合もあります。しかし、だらだらと長い文章を読まされ、揚句に「無理なお願いが値引してくれ」などと書かれたら、ちょっと頭にくるのは当然でしょう。

こういった文章には「相手を言いくるめ様」「相手をごまかそう」という意図が見て取れることも多く、せっかく正直にこちらの要望を伝えたいという思いが伝わらなくなってしまうことがあります。かといって、あまりにそっけない文章でも冷たい感じがします。

要は「ありのままに、飾らない文章で、心を込めて」という文章が書け、相手に失礼なく意思が伝わるのが一番なのです。私たちもそういった文章を書けるようにすることを目標とすべきなのではないでしょうか？