



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」

「**真実の力は長く続くことである。**」

古代エジプト より

人間というものは進歩し続ける面と進歩しない面があるようで、この言葉にみられるように「真実の力」をうたう裏側には「その場しのぎの嘘」があったということなのです。

しかし真実だけで過ごすには都合の悪い場面もあります。どうしても自分の落ち度や欠点からきた失敗を、そのまま報告したり認めたりすることには抵抗があり、言い逃れに走りたくなる時もあります。しかし、「真実」のもつ一番の力は「真実であるからこそ曲げられない」「真実だからこそ辻褄があう」ということなのです。

「虚偽」ならばその場はしのげるでしょう。しかし「虚偽」は「長くは続かない」ものですから、やがては明るみに出たり、ほころんだりします。

「全てに正直であれ。」という気はありませんが、嘘をつきそうになった時は「長続きする力」の事を一度は考えて見てもいいのではないかと思います。

さて、あなたは「時さえ稼げればなんとかなる」という人なのでしょうか？それとも「あらゆる面から大局を計る」人なのでしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

障害者「雇用納付金制度」「雇用率制度」の改正

「**障害者雇用納付金制度**」とは？

障害者雇用促進法では「障害者雇用率制度」が設けられており、常用雇用労働者数が 56 人以上の一般事業主は、その常用雇用労働者数の 1.8% 以上の身体障害者または知的障害者を雇用しなければなりません。

これを下回っている場合には、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて、1 人につき月額 5 万円の「障害者雇用納付金」を納付しなければなりません。

一方、常用雇用労働者数が 300 人を超える事業主で法定の障害者雇用率 (1.8%) を超えて障害者を雇用している場合には、その超えて雇用している障害者の人数に応じて、1 人につき月額 2 万 7,000 円の「障害者雇用調整金」が支給されます。

改正点について

改正障害者雇用促進法が平成 21 年 4 月から段階的に施行されていますが、平成 22 年 7 月からは、以下の内容が施行されています。

(1)「障害者雇用納付金制度」の対象事業主の拡大

従来は、常用雇用労働者数が「301 人以上」の事業主が対象 (昭和 52 年以降) でしたが、「201 人以上」に拡大されました。なお、平成 27 年 4 月からは「101 人以上」に拡大されます。

(2)「障害者雇用率制度」の対象労働者の拡大

短時間労働者（週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満）が、障害者雇用率制度の対象となりました。これにより、常用雇用労働者の総数や実雇用障害者数の計算の際に、短時間労働者を「0.5 カウント」としてカウントします。

改正の目的

上記（1）の改正の目的は、近年、障害者雇用が進展する中で、中小企業における障害者雇用状況の改善が遅れているため、障害者の身近な雇用の場である中小企業における障害者雇用の促進を図ることです。

また、上記（2）については、障害者によっては、障害の特性や程度、加齢に伴う体力の低下等により長時間労働が難しい場合があるほか、障害者が福祉的就労から一般雇用へ移行していくための段階的な就労形態として有効であるなどの理由から、改正がなされました。

改正の影響

今回の改正により、障害者雇用の促進が期待される一方で、初めて障害者を雇用する企業にとっては、作業施設・設備の改善、特別の雇用管理等が必要になるなど、一定の経済的負担を伴うこともあり、ハードとソフト両面での環境整備が必要となります。

新しい年金制度はどうなっていくのか？

不安・不信は払拭されるか？

政府内に設置されている「新年金制度に関する検討会」では、6 月下旬に新しい年金制度に関する 7 項目の基本原則を発表しました。

年金制度に対する国民の不安・不信が増す中、どのような制度を作り上げていくのでしょうか。

示された 7 つの原則

上記の検討会が示した 7 つの原則は、次の通りです。政府は、2013 年に関連法案を国会に提出し、2014 年度以降の導入を目指としています。

- (1) 「年金制度の一元化」
- (2) 「最低保障年金の導入」
- (3) 「負担と給付の関係の明確化」
- (4) 「持続可能な制度の構築」
- (5) 「年金記録の確実な管理・チェック」

(6) 「未納・未加入ゼロ」

(7) 「国民的議論による制度の設計」

「年金制度の一元化」と 「最低保障年金の導入」

新制度の大きな柱は、「年金制度の一元化」と「最低保障年金の導入」です。これらは昨年 8 月に行われた衆議院選挙における民主党のマニフェストにも示されていました。

このときのマニフェストによれば、「年金制度の一元化」とは、すべての人が同じ年金制度に加入し、職業が変わっても面倒な手続きが不要となるように、年金制度を例外なく一元化することであり、「最低保障年金の導入」とは、消費税を財源とし、すべての人が 7 万円以上（減額の場合あり）の年金を受け取れるようにすることです。

国民が納得できる制度を

先頃行われた参議院選挙で民主党が敗れて「国会のねじれ現象」が生じたため、法案作成の先行きは非常に不透明だともいえます。しかし今後、新制度に関する議論が重ねられ、多くの国民が納得できる新しい年金制度が構築されていくことが望まれます。

男性の育児を支援する 「イクメンプロジェクト」

6 月 17 日にスタート

厚生労働省では、6 月 17 日から「イクメンプロジェクト」をスタートさせました。「イクメン」とは「育児を積極的に行う男性」「子育てを楽しみ自分自身も成長する男性」の略称であり、このプロジェクトでは、男性の子育てへの参加や育児休業取得の促進を目的としています。

改正育児・介護休業法の施行と合わせ、育児支援をさらに進めていこうという政府の強い意向が伺えます。

低い男性の育児休業取得率

厚生労働省が平成 20 年に行った「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」の結果によれば、男性で「育児休業制度を利用したい」と思う人の割合は 31.8%、「育児のための短時間勤務制度を利用したい」と思う人の割合は 34.6%だそうです。

しかし、平成 20 年における男性の育児休業取得率は 1.23%と非常に低くなっており、育児休業制度を利用したいと思っはいるものの、実際には利用できていない男性が多いようです。

また、総務省が平成 18 年に行った「社会生活基本調査」の結果によれば、夫が育児に関わる時間は、妻の就業状況にかかわらず 1 日当たり 30 分程度と非常に短く、世界的にみても非常に低い水準となっています。

「イクメン（サポーター）登録」とは？

このような状況の中、「イクメンプロジェクト」には、働く男性でも育児をより積極的に行う社会の気運を高めようというねらいがあります。

専用サイト (<http://www.ikumen-project.jp/index.html>) が厚生労働省の委託事業として立ち上げられ、「育てる男が、家族を変える。社会が動く。」のキャッチフレーズのもと、個人（独身でも可）が「イクメン登録」をして自分の決意や夢を全国に宣言することができます。

また、企業・団体等は「イクメンサポーター登録」をして、このプロジェクトに対する熱意、イクメンたちへの応援メッセージなどを宣言することができます。

「残業」と「デート」はどちらが大切？

平成 22 年度の新入社員を対象とした調査

公益財団法人日本生産性本部の「就職力センター」と社団法人日本経済青年協議会では、平成 22 年度の新入社員を対象とした「働くことの意識調査」(55社2,663人が回答)の結果を発表しました。

この調査結果から、今どきの新入社員の考え方をうかがい知ることができます。

「お気楽志向」が減少

まず、「第一志望の会社に入れたか」との質問で「はい」と答えた人は 55.2%で、昨年の 62.3%から 7.1 ポイント減少しており、厳しい就職活動だったことが表れています。

そして、「人並み以上に働きたいか」との質問では、「人並み以上」と答えた人が 43.0%（前年は 41.0%）、「人並みで十分」と答えた人が 49.3%（前年は 50.3%）との結果となり、「お気楽志向」

が退潮したと分析されています。

「デート」よりも「残業」？

次に、「仕事中心か生活中心か」との質問では、「仕事と生活の両立」という回答が 82.8%を占め、「仕事中心」との回答（9.2%）が「生活中心」との回答（7.9%）を上回っています。

そして「デートの約束があった時、残業を命じられたら、あなたはどうしますか」との質問では、「デートをやめて仕事をする」と答えた「残業派」の人が 85.3%、「仕事をことわってデートをする」と答えた「デート派」の人が 14.2%でした。

この「85.3%」と「14.2%」の差は、昭和 44 年度の調査開始以来、過去最高の開きだそうです。男女別に見ると、「残業派」の男性 81.9%、女性 88.8%で、女性のほうが仕事を優先する傾向が強いです。

詳しい調査結果について

その他、詳しい調査結果（6月28日発表）については、公益財団法人日本生産性本部のホームページ (<http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity000985.html>) でご覧いただくことができます。

行列のできる労働相談所

1年毎に更新をしてきた契約社員がおりますが、合理化の一環として今回で契約を終了させようと思います。本人は、過去数回にわたり契約更新してきたのだからと言って拒否しています。期間満了として取り扱うことはできないのでしょうか。

<< 回答 >>

一般的に、反復更新を重ねてきた期間雇用契約を終了させる場合は、通常の従業員同様に解雇の考え方が適用されます。今回の契約終了について合理的理由や必要性が認められない場合は解雇権の濫用とされるおそれがあります。

<< 解説 >>

臨時やパート、嘱託に加え、最近は契約社員と称して、一定期間毎に契約を更改して雇用するケースが増えてきました。この背景には、期間の定めがあれば使用者としてはいつでも雇い止めとして期限到来時に契約を終了させられるとの思いがあり、雇用の調整弁として活用しようと考えられているようです。

しかしながら、契約が反復更新されている場合は簡単に契約ストップというわけにはいきません。使用者と従業員間の期待や過去の更改回数、職務内容等を総合的に見て、実態が他の通常の社員とあまり変わらないような場合は、いわゆる解雇の考え方が適用され、厳しい要件がつくこととなります。

特に、反復更改された従業員については、実質的には期間の定めのない常用労働者と同様と考えられ、その回数については多くの判例があります。何回という決まったラインはありませんが、雇用のトータル期間でみると3年~5年程度がボーダーラインのようです。さらには、なぜ期間契約としたかを問われる場合もあります。常用と期間契約を分けて採用する明確な基準がない場合は、契約社員に長期雇用の期待が生じてもやむを得ないことと考えられます。また、採用手続き、職務、労働条件の面における格差の有無も問題とされることがあります。

これらがクリアできない契約社員を雇い止めるには、整理解雇と同じ要件が必要となります。これには4つの条件があり、人員削減の必要性、解雇回避の努力、解雇する者の選択の妥当性、手続きの妥当性、となっており、いずれにせよかなり厳格な基準を要求されます。

実態上は「期間満了だよ」、「わかりました」で済んでいるケースも多いですが、全ての契約社員が円満に辞めてくれるとも思えません。

このようなトラブル予防策としては、一つには更改回数を少なくすることが考えられます。もちろん1回ポッキリなら問題はありますが、せいぜい更新は2回程度までとし、最終の更改時には「今回で終了する」旨の特約をつけておくことが必要です。その後雇用する必要があるなら再度応募してもらってから採用すべきです。当然、ある

程度の期間が空くこととなります。

さらには、雇用継続に対する期待を持たれないようにすることも大切です。漫然と更改するのではなく、契約期間終了時に職務遂行能力や業績をチェックし、これに応じた新たな労働条件を提示し、合意した者のみ更改することも必要です。

姑息な方法ですが、職務においても社員とは一線を画し、長期目標を与えることはせず、手当等の待遇面でも格差をつけておくことも必要となります。

先に述べたような「いつでも辞めさせる」という考えていると、後でトラブルを招きますので注意が必要です。

朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「吐哺握髮(とほあくはつ)」『中国の故事』より

哺とは「口の中の食物」です。周公(中国古代の聖人)は高位にありながらも優れた人を求めることを何よりの課題としていたので、「食事中でも哺を吐き」「洗髪中でも髪を握って」訪れた人に会ったという故事に基づいています。

この故事は古代から「人材登用の心がけ」として、多くの施政者に愛された言葉で、『三国志』で有名な魏の武帝(曹操)や詩人李白の文章にも出て来ます。

もともとは周公がその子伯禽(はくきん)に言った「自分は吐哺握髮して面接した。お前も任地では、よく謙虚に人材登用せよ。」という言葉によっています。

この周公は、有名な孔子が聖人としてあがめたというほどの君主でした。人間偉くなるとなかなか謙虚な気持ちというものを持ち続けられませんが、自分が賢ければ他人を認めなくなる事も多いはずですが、それを、優秀な人材を確保するためにあえて辞を低くし、かつ何よりも優先して行うことができることが、すでに聖人である証しなのでしょう。

日本にも「人は石垣、人は城。」という言葉があります。優秀な人材は、何にも換えがたい財産である、ということに気付いた人の感想はどこでも同じ、という訳ですね。