



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」

「**股引を濡らさず、鱈は釣れない。**」

セルバンテス『ドン・キホーテ』より (1615)

有名な「ラ・マンチャの男」ドン・キホーテの言葉です。

よく「うまいこと立ち回って最終的な利益だけを吸い上げよう。」といった虫のいい考えを持っている人もいますが、こういった人や企業は、どうしても付き合いが希薄になったり、時間外に付き合いをしたいとは思われないはずで

物事には「経過」と「結果」がありますが、先ほどの「結果」だけを追い求める人は、「経過」から参加している人とは大きな違いがあります。それは「一緒の時間」です。

人間は感情の動物ですので、「長い時間一緒にいる人には親しみや友情を感じる」のです。結果だめでも、その信頼関係はゆるぎないものになっていくわけです。だから反面、どんなに長く付き合い合っても、「結果」しか見ないような相手や、最期には会社内の自分の立場しか考えない相手には「自分の股引を濡らす」価値がないといえるのです。

さて、あなたは「要領よく相手を利用するお金目的の商売人」なのでしょうか？それとも「信頼関係を作り上げることができるビジネスパートナー」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。

2010 年度の最低賃金が決定 全国平均 730 円に

全国平均 17 円の引上げ

厚生労働省の中央最低賃金審議会では、2010 年度の地域別最低賃金（時間額）の引上げの目安を全国平均で 15 円にすると答申していました（現在の 713 円から 728 円へ引上げ）。

その後、各地方最低賃金審議会による調査・審議が行われ、9 月 9 日までにすべての地方最低賃金審議会が答申があり、引上げの目安は全国平均で 17 円となり、最終的な全国加重平均額は 730 円となりました。

答申された最低賃金額は、今後、各都道府県労働局において、関係労使からの異議申出に関する手続きを経たうえで正式に決定され、11 月 5 日までに順次適用される予定です。

「最低賃金」とは？

最低賃金は、使用者が労働者に支払わなければならない賃金額の最下限値です。

中央最低賃金審議会が定めた目安を基に 47 都道府県ごとに定められ、最低賃金に違反した使用者には罰金が科せられるとされています。

「全国最低 800 円」の確保はなるか？

政府は、2020 年までの目標として「できる限り早期に全国最低 800 円を確保」と合意しています。今回も大幅な引上げについて議論されましたが、使用者側は最後まで慎重な姿勢を崩しませんでした。

政府目標は「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る経済成長」が前提となっており、中小企業の生産性向上の取組みや、中小企業に対する支援などが課題となっています。

これらの前提条件が実現せず、施策の実効性がないまま最低賃金のみが大幅に引き上げられれば、企業の経営に影響し、雇用の喪失につながる懸念があります。

今後のメンタルヘルス対策の 方向性が明らかに

政府の検討会が「報告書」を発表

政府の「職場におけるメンタルヘルス対策検討会」では、今後のメンタルヘルス対策に関する「報告書」を取りまとめ、発表しました。同検討会は、厚生労働省の「自殺・うつ病等対策プロジェクトチーム」が今年5月にまとめた報告の中で「職場におけるメンタルヘルス対策」が重点の1つとされたことを受けて設けられたものです。

今回発表された「報告書」の内容が、今後の国によるメンタルヘルス対策、ひいては企業のメンタルヘルス対策にどのような影響を与えるのか、非常に注目されます。

検討会「報告書」のポイント

検討会「報告書」が示した内容のポイントは、次の通りです。

- (1) 労働者のストレスチェックの実施
一般定期健康診断の際に、「ストレスに関連する労働者の症状・不調」について医師が確認すること。
- (2) 産業医等との面接の実施、労働者のプライバシー保護
面接が必要とされた労働者については産業医等と面接を行う。その際、ストレスに関連する症状や不調の状況、面接が必要かについて事業者には知らせないこと。
- (3) 労働者の同意を得たうえでの産業医等の意見陳述
産業医等は、労働者との面接の結果、必要と判断した場合には、労働者の同意を得て、事業者時間に時間外労働の制限や作業の転換などについて意見を述べること。

(4) 産業医等の意見の明示、了解を得るための話し合いの実施

事業者は、労働時間の短縮等を行う場合には、産業医等の意見を労働者に明示し、了解を得るための話し合いを行うこと。

今後のメンタルヘルス対策に活かされるか

メンタルヘルス不調者対策が企業の労務管理上の重要な課題となっていますが、これまでの対策が期待した効果をあげているとは言い難いのが現状です。

厚生労働省では、今後、制度改正に向けた議論を始める予定です。今回の「報告書」の内容が、今後のメンタルヘルス対策に活かされることが大いに期待されます。

国民年金保険料の悪質滞納を 国税庁が強制徴収へ

対象は「悪質な滞納者」

厚生労働省は、国民年金保険料の悪質な滞納者について、財産の差押さえを含む強制徴収を実施することを、国税庁に委任する方針を明らかにしました。

対象は、所得が1,000万円以上あるにもかかわらず保険料を2年以上滞納し、財産を隠している加入者などを想定しているとのこと。

財産の差押えも視野に

国税庁への委任は、日本年金機構（旧社会保険庁）の発足に伴って改正された国民年金法に基づく措置であり、主な対象者は、保険料を自分で納めている自営業者や農家などの国民年金の第1号被保険者です。

厚生労働省が納付を督促しても応じないなど、「支払う意思がない」とみなされれば、同省は国税庁に委任し、同庁の職員が滞納分の財産を差し押さえるなどの処分を行うとのこと。すでに、全国の年金事務所が各市町村に所得情報の提供など協力を求めており、滞納者情報との照合を進めているそうです。

当面の対象者は400人程度

国民年金保険料の未納者は300万人以上とされていますが、学生や低所得者が多いとみられて

います。厚生労働省が国税庁に徴収を委任する対象は、前年度の所得が1,000万円以上で、財産を隠すなど特に悪質な滞納者に限られるため、当面の対象者は400人程度にとどまる見込みです。

強制徴収の権限は、日本年金機構からの申出により、厚生労働大臣が財務大臣を通じて国税庁長官に委任する形になり、実際の差押えには、国税庁の徴収課や各地方国税局の特別整理部門の職員などが当たるそうです。

わかりやすい年金制度改革を

未納者からの保険料徴収ということで、一定の効果はありそうですが、保険料未納の背景には、年金制度そのものへの不信感があると言われていいます。現政権には、わかりやすい年金制度改革の方向性を打ち出してもらいたいものです。

今後の「有期労働契約」はどうなるのか？

8月下旬に「報告書」原案を公表

厚生労働省の「有期労働契約研究会」では、8月下旬に会合を開き、今後の有期労働契約に関する施策の方向性を示す、「報告書」原案を公表しました。

有期労働契約者の範囲、通常の労働者との処遇の均衡、契約の更新・雇止めなど、今後の「有期労働契約」のあり方に大きな影響を与えるものと見られます。

有期労働契約者に関する現状分析と課題

上記の「報告書」原案では、有期契約労働者は、労使の多様なニーズにより増加しており、労働者本人の希望や意見を含めて眺めれば多様な集団になっていると、現状を分析しています。

そして、4つの職務タイプである「正社員同様職務型」(36.4%)、「高度技能活用型」(4.4%)、「別職務・同水準型」(17.0%)、「輕易職務型」(39.0%)に分類し、就業形態、年齢などの多様な実態を踏まえたうえでの対応が必要であると指摘しています。

今後検討される内容

上記内容を踏まえたうえで、今後は、下記の項目を検討するとしています。

(1) 契約締結事由の規制

有期労働契約の締結の時点で利用可能な事由を限定することを検討する。

(2) 更新回数や利用可能期間に係るルール

一定年限等の「区切り」を超える場合の無期労働契約との公平、紛争防止、雇用の安定や職業能力形成の促進等の観点から、更新回数や利用可能期間の上限の設定を検討する。

(3) 雇止め法理(解雇権濫用法理の類推適用の法理)の明確化

定着した判例法理の法律によるルール化を検討する。

法改正を含めた制度整備が必要

今後、中長期的に労働力が減少していくと予測される中、有期契約労働者を公正に処遇し、労働者が仕事と家庭生活との調和を図りつつ、生きがい・働きがいのある充実した生活を送ることができるよう、法改正を含めた制度整備がなされることが望まれます。

行列のできる労働相談所

アルバイトで雇用していた者が優秀なので社員として採用する予定です。試用期間や有給休暇、退職金等の取扱いに関し、入社の起算日はアルバイト入社日が社員採用日のいずれにすべきでしょうか。

<< 回答 >>

少なくとも有給休暇については、アルバイトとして入社した日が起算日となります。試用期間や退職金等については就業規則の定め方にもよりますが、社員としての採用日を起算日とすることが一般的です。

<< 解説 >>

採用の一方法として、アルバイトの中から優秀な者を社員として採用することが広く行われています。制度としてこのような方法を取っている場合、試用期間は終了したものと即社員として取り扱うこともあります。事例のケースは、た

またま優秀だったので社員採用するケースです。

このような従業員の身分変更に関することは就業規則に規定しておくべきですが、規定されていない場合は個別の労働契約に基づいて判断することとなります。しかしこの場合でも、アルバイト契約書には「社員として採用することがある」程度の記載しかないケースが多く、判断に困ることが多くあります。

まず、試用期間について、アルバイトを社員へ採用する際にアルバイト中の就労実績を勘案するのは当然ですが、就業規則に定めがない場合はアルバイト期間を試用期間とみなすには無理があります。

なぜなら、通常アルバイトと社員では職務や責任度合いが大きく異なるものであり、そのため所定就労日、就業時間、賃金体系等の労働条件は別枠で運用されているからです。あくまでも社員としての試用期間を設けるべきと考えます。

もちろんアルバイトのほとんどが社員採用されている等の実績があれば別ですが、このような場合はむしろきちんと規定化しておくべきでしょう。

また、アルバイト期間が相当長く、社員としての試用期間を大幅に上回るような場合は特別な事情ありとして、試用期間なしで社員採用することも可能ではあります。但し前例となるので、慎重に行う必要があります。

次に有給休暇ですが、これは社員採用日を起算日として付与することは許されません。最初に入社したアルバイト採用の時点からカウントされます。

労働基準法第 39 条には「雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務」とあり、雇入れの日はアルバイト、臨時、社員の別なく、最初に雇用された日が適用されます。従って、途中で身分が変更となっても雇用が継続している限り、雇入れの日から6箇月後に有給休暇が発生します。

なお、雇用が一旦終了し改めて再雇用すれば（定年後の嘱託採用等）、有給休暇のカウントがリセットされると考えている事業主の方が多いようですが、確かに形式的には別個の労働契約であるものの、これらは単なる企業内における身分の切り替えであり、実質的には労働関係が継続し

ているものと考えられていますので注意が必要です。（S63.3.14 基発第 150 号通達）

関連して、アルバイトには有給休暇は与えなくてよいとの誤解もあるようですが、有給休暇は週1日以上の就労があれば、比例付与も含めて全ての労働者に適用されますので、念のため。

ちなみに、週1日出勤で比例付与対象のアルバイトが5ヶ月後に正社員となった場合、社員採用後1ヶ月後（アルバイト採用後6ヶ月後）に10日の有給休暇の付与となります。有給休暇は付与基準日に発生しますが、この場合基準日には社員となっているので社員としての有給休暇日数を与えなければなりません。アルバイト期間の比例付与日数と社員期間との按分はできないこととなっています。

最後に、退職金や人事評価等における起算日の問題ですが、賃金体系等の問題もあり社員採用日からとするのが適切でしょう。

朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「偷梁換柱。」

『兵法三十六計』第二十五計 より

読みは「とうりょうかんちゅう」、意味は「梁を盗み、柱に換える」こと。

戦略において「相手の陣形を変えさせ」たり、「主力を移動され」たりして、相手の自滅を誘い、乗っ取る、という方法。

現代の企業でも、相手の企業を乗っ取る場合に、株の買い占めなどの非難が集まる方法は避けて、資金援助を行い、役員を送り込み、何時の間にか乗っ取る、という方法が使われますが、このように「相手を骨抜き」にしてしまうことも戦略にはあるのです。

旧ソ連がアフガンを傘下におさめるために、毎年資金援助を行い、アフガン政権を親ソ連派で固めたのも、この「偷梁換柱」の術を使ったと言われています。

取引先の社内に「自社のファンやシンパを作る」というのも、この方法でいけると思いますよ。まあ、乗っ取りなんかはしないでしょけどもね。