



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」

**「自国民を戦争に巻き込む前にためらわない
指導者は、指導者として失格だ。」**

ゴルダ・メシア 元イスラエルの首相

「自国民」を「社員」に、「戦争」を「競争」に置き換えれば、そのまま企業の指導者の資質となります。

企業が他社と競争をしなければならない理由は、他社と自社の力量が拮抗しているということなのですが、それ以外に「打つべき手を打たずに市場を放置しておいた」ということもありえます。

つまりは「やるべき方法」について手を打っておけば、無為な価格競争などに社員を巻き込まないこともあり得るのです。

こういった手段を全て講じた上で、社員に全力をつくすように指示できることが、本来の指導者たる資質だと言えます。

「ためらう」ことは「再度検証すること」です。この繰り返しがあってこそ万全の対策といえるでしょう。

さて、あなたは「巻き込まれる社員に無頓着」なのでしょうか？それとも「事前に尽くすだけの手を尽くしたと言える人」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。

相次ぐ「未払い残業代」をめぐる紛争事例

「未払い残業」に関するトラブル

このところ、「未払い残業代」をめぐるトラブル事例がマスコミを賑わせています。9月下旬には、大手旅行会社の子会社、流通業界大手のグループ会社の問題が相次いで取り沙汰されました。今後、様々な要因から「残業代請求訴訟」等が増加するとも言われており、企業にとっては非常に気になる問題です。

みなし労働の適用をめぐる

阪急交通社の子会社である「阪急トラベルサポート」の派遣添乗員6名は、「みなし労働時間制」が適用されているのは不当であるとして、未払い残業代の支払いを求め、東京地裁に提訴していました。

先日その判決があり、同地裁の裁判官は「みなし労働時間制」の適用を認めたとうえで、1人当たり84万円～271万円の支払いを同社に求めました。

判決では、携帯電話による報告や添乗報告書などによる労働時間の把握は困難であったと認定して「みなし労働時間制」の適用は認めました。しかし、ツアーごとに「みなし労働時間」を決定すべきであると判断したのです。

労基署の是正勧告を受けて

イオングループの「マックスバリュ東北」では、秋田県内の2店舗において未払い残業があるとして、今年の3月に労働基準監督署から是正勧告を

受けていました。

その後、同社では、青森・岩手・秋田・山形の全 90 店舗における未払い残業についての調査を行い、過去 2 年間で従業員 1,009 人(8,687 人中)が未払い残業を行っていたと認めました。従業員 1 人当たりの月間の未払い残業時間は平均 7.1 時間であり、今年の 11 月末までに未払い総額約 2 億 2,000 万円を支払うと発表しました。

「労務リスク」に備える！

多くの企業は「未払い残業」に関して、非常に大きな労務リスクを抱えています。過去の未払い残業代について、いつ従業員（または退職者）から請求がなされるか、労働基準監督署からの指摘を受けるかわからない時代となっています。

今後は、無駄な残業を発生させない仕組みづくり、労務管理上の工夫、就業規則・社内規定の整備等が、より一層求められるでしょう。

介護労働者の離職率が減少傾向

前年度比 1.7 ポイント減で 17%に

介護労働者の離職率が前年度比 1.7 ポイント減の「17.0%」となったことが、財団法人介護労働安定センターが実施した「介護労働実態調査」で明らかになりました。どのような要因があるのでしょうか？

採用率 25.2%、離職率 17.0%

この調査では、訪問介護員および介護職員の 1 年間（平成 20 年 10 月 1 日～平成 21 年 9 月 30 日）の採用率と離職率を調べた結果、採用率が 25.2%、離職率が 17.0%となりました。

1 年未満の離職率は 43.1%、1 年以上 3 年未満の離職率は 32.5%と高く、事業所側では、早期の離職防止や定着促進のため、「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている」（56.5%）、「労働時間の希望を聞いている」（53.8%）、「賃金・労働時間等の労働条件の改善を行っている」（50.7%）などの方策をとっているようです。

教育や研修の状況

訪問介護員および介護職員に対する教育や研修の状況については、人材育成のため「教育・研修計画を立てている」が 50.4%、「教育・研修に積極的に参加させる」が 43.7%、「採用時の教育・研修の充実」が 36.5%でした。

過去 1 年間の教育・研修内容では、「介護技術・知識」が 73.2%、「安全対策」が 60.5%、「接遇・マナー」が 54.9%でした。

運営上の課題は？

介護サービスを運営していくうえでの問題点については、「今の介護報酬では、人材確保等に十分な賃金を払えない」（52.7%）がトップでした。

介護事業所にとっては、賃金や労働環境の改善にいかに取り組んでいくかが、定着率を上げるための鍵を握っていると言えるでしょう。

中小企業における

「人材確保・育成」10 カ条

東京商工会議所が発表

東京商工会議所では、中小企業の経営者が人材確保・育成などに取り組むうえで重要と思われるポイントをまとめた「中小企業の人材確保・育成 10 カ条～企業成長の源泉は人材にあり」という小冊子（<http://www.tokyo-cci.or.jp/chusho/10kajou/index.html>）を発表しました。

日本の中小企業は、雇用の 7 割近くを担っているとされていますが、労働条件などの平均値を見た場合に大企業と比べて見劣りすることが多いため、採用などの労働市場で苦戦を強いられているケースが多くあります。

10 カ条の内容は？

発表されたこの冊子では、「人材の確保・育成は経営の存続とともに最大の経営課題」と位置付け、人材の確保・育成、評価・処遇や企業風土や組織構造といった観点から、経営者が取り組むうえで重要と思われるポイントがまとめています。10 カ条の内容は次の通りです。

(1)「働くことが楽しくなるような事業分野で勝負」

- (2)「明確な方針をわかりやすく伝えよ」
- (3)「トップが先頭に立って必死で育てる」
- (4)「採用ミスは致命傷」
- (5)「人が育てば企業も育つ」
- (6)「部下の育成は仕事の一部」
- (7)「制度や仕組みだけでは動かない」
- (8)「中小企業らしさに誇りを持つ」
- (9)「真似ずに学べ」
- (10)「経営者は教育者」

業績向上の事例も掲載

この冊子には、会社独自の取組みによって不利な条件を克服し、自社の業績向上に結び付けた事例なども掲載されており、人材育成に悩んでいる企業の担当者にとって大きなヒントとなるのではないのでしょうか。

休日を取りやすい「業種」「地域」は？

「年間休日」に関する調査結果から

人材紹介大手の株式会社インテリジェンスが行った「年間休日調査」の結果が9月中旬に発表されました。この調査は法人企業5,000社を対象とした大規模なものです。

企業における年間休日数については「120日以上」(76.2%)としているところが最多であり、以下、「100~119日」(21.4%)、「99日以下」(2.4%)と続いています。

業種別に見るとどうなっているか

業種別では、年間休日数が「120日以上」の企業の割合は「金融」(95.5%)、「IT」(95.4%)、「メディア」(82.1%)の順に多くなっています。逆に「120日以上」と回答した割合が少ない業種は、「小売・外食」(24.2%)、「建築・土木」(53.3%)、「サービス」(71.2%)となっています。

年間休日数が多い業種では、法人向けの事業を展開している会社が多く、年間休日数が少ない業種では、年中無休で店舗営業などしているケースが多く、また、土日祝日がかき入れ時となるため週休1日といったケースも多く、全体として休日が少なくなっています。

地域別に見るとどうなっているか

地域別では、年間休日数が「120日以上」の地域の割合は「関東」(83.9%)が最多でした。以下、「東北」(70.2%)、「関西」(68.7%)、「北海道」(58.8%)、「九州・沖縄」(56.6%)、「中国・四国」(55.6%)と続いています。

この結果には、地域の産業構造が影響していると分析されています。「関東」や「関西」には比較的休日の多い業種(金融やITなど)が集まっているため、年間休日数が多くなっています。

逆に、「中国・四国」や「九州・沖縄」などは、大手メーカーの下請工場や365日稼働しているコールセンターなどが比較的多い地域です。このような企業では、従業員がシフト制で勤務している場合が多く、長期の休暇が取得しづらい傾向にあります。

行列のできる労働相談所

ある従業員が突然入社しなくなりました。退職願の提出もありません。本人を呼び出し問いただしたところ、「仕事に嫌気が差したのでもう入社しない」と言います。会社としてはどのような措置を取ればいいのでしょうか。

<< 回答 >>

自己都合退職は、就業規則の定めがあればその定めによる事前の申し出が必要です。就業規則に定めがなければ、民法の規定により退職申し出の2週間後に退職となり、それまでの間は就労義務があります。どうしても入社しないのであれば就労拒否として懲戒対象にもなり得ます。ただ会社にとって何らメリットがないため、実務上は即時退職を認め、会社が泣き寝入りするケースも多いようです。

<< 解説 >>

退職とは従業員がその身分を失うことですが、

定年、解雇、期間満了、任意退職等種々の形態があります。解雇については各方面で参考情報がありますが、任意（自己都合）退職については件数が多い割には意外と情報が少ないようです。

従業員が自分の意思で任意に退職することが自己都合退職です。一般的には、本人が退職願を会社に提出し、しかるべき期間経過後に退職となります。なお、類似のケースとして、人員整理に至る前に希望退職を募り、これに応募した者に退職を認めることも任意（合意）退職として扱われることもあります。

自己都合退職は本人の申し出が前提となるため、その旨の意思表示が必要です。口頭でも構わないのですが、後々トラブルとなるのを防ぐ意味から通常は就業規則で書面による退職願等の提出を義務付けています。もちろん退職願を提出した日に即辞められても困るので、提出日から退職日までの期間も定めるのが普通です。

この期間は、原則として、就業規則に定めがあればその期間になりますが、就業規則がないとか、定めがない場合には民法の規定が適用されます。

民法第 627 条によれば、「期間の定めのない雇用契約はどちらからでもいつでも解約ができる。この場合雇用は 2 週間経過後に終了する」旨定められています。もちろん会社側からの解約（解雇）は労働基準法の制約を受けるので、民法の規定は排除されます。

事例の場合、就業規則がなく、また雇用期間の定めがないのであれば、本人が「辞める」と申し出た日から 2 週間は雇用が継続することになります。従ってこの間は本来の雇用契約に基づき就労義務があるので、本人に対し労働するようにと命ずることができます。本人がどうしても応じない場合は、懲戒処分（就業規則の定めが必要）も可能です。

しかしながら、もう働く気がない者に会社が延々と手間をかけるのもつまらないことですし、法的には就労させることが可能でも、実際に首に縄かけて連れてくる訳にも行きません。無理に働かせた挙げ句、不良品の山を作られたり、労災起こされたりとか機密を盗まれたり、ロクなことはありません。

会社としてはシャクですが、いっそのこと即時退職を認め、早々に関係を解消した方がよいこともあります。本人が即時退職を申し出て、これを会社が認めることは、お互い合意の上なので民法のカヤの外です。特に、年休を保有している場合に目一杯請求されたりすると、まさに「泥棒に追い銭」状態になる恐れもあります。

なお、このような退職者が発生した場合、職場への経過説明は必ずしておくべきです。そのまま放っておくと「何～だ、いつでも辞めていいんだ」と、思わぬ方向へ向かってしまいます。

本人が相当の期間を置かず一方的に退職したことにより、会社が実際に損害を被った場合、それ相応の損害賠償の請求は可能と考えられますが、実際の手間暇を考慮すると徒労に終わる恐れもあり、実際に請求するケースはほとんど耳にしません。

朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「禍は足るを知らざるより大なるはなし。」

老子 中国の思想家 より

「禍莫大於不知足」の読み下し文。意味は「足ることを知らない心こそ最大の禍（わざわい）である。」ということです。

人間の欲望というものは限りがありません。限りがないからこそ発展や進歩ができたのですが、反面他者を害してでも自己の利益を追求したり、他人を騙してでも自分の欲しいものを手に入れたりもしました。このことが 19・20 世紀の植民地支配や戦争につながったことも確かです。

「足ること」とは「自己の能力」を知り、「自分の限界」を知ることから始まります。

そこまでいたる努力をしなければ怠け者ですし、自分の限度を超えて望むことは夢想家ではありません。自己を知り、足るを知ることから初めて「その先」を知り、その先を達成する努力をすることこそ、人間の進歩の原動力だと思います。