



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」

「重要なことは、誰が正しいかではなく、何が正しいかということである。」

アルダス・ハックスリー イギリスの小説家

人間というものは、組織に入ると「その組織の中での常識」に固められてしまうものらしいのです。会議の場においても「発言力がある」「我が強い」という人の意見が正解のようにされてしまうことがままあるのが日本の企業体です。

この言葉のように「何が正しい」というコモンセンスや常識を持ち続けることが、企業の発展なのですが、ある程度の大きさの企業になると、会社内部の調整が大変になるために、かえって大切なお客様の意思や動向を見失うことになってしまうようなのです。

指導者として決断を下さざるをえない立場の経営者では、「正しいもの」が自分であり、なおかつそれが「正しいこと」である必要がありますから、大変な責任が発生します。そんな中で「何が正しいか」を常に追いつづけることは、実に大変です。しかし、それをしなければならぬ立場にいることも確かです。

さて、あなたは「正しいことを明確に出来る人」なのでしょうか？それとも「正しいとごり押しする人」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。

「労働時間適正化キャンペーン」実施中

全国一斉の電話相談など

厚生労働省では、長時間労働に伴う問題解消を図るために、11月を「労働時間適正化キャンペーン」と定め、全国一斉の電話相談の実施をはじめ、使用者団体・労働組合への協力要請、リーフレットの配布などによる周知啓発などの取組みを集中的に実施しています。

労働時間をめぐる現状

平成 21 年の総務省調査によると、週 60 時間以上働いている人の割合は全体の 9.2%で、30 代の男性に限ってみると全体の倍の水準となる 18.0%にも上ります。

1カ月の残業時間が80時間を超える状態が続くと、心身の健康を害するばかりか、過労死の危険性が高まると言われています。

過労死などで労災認定された件数は平成 21 年度に 293 件となっており、過重労働による健康障害の事例が数多く報告されています。また、労働基準監督署による賃金不払残業の是正指導も多く見られます。

キャンペーンの重点事項

このような状況を受け、厚生労働省では、平成 22 年度も「労働時間適正化キャンペーン」を実施し、長時間労働の抑制を行うなど、労働時間の適正化に向けて労使の主体的な取組みを促すとともに、重点監督などを行っています。

今年度の重点取り組み事項は、次の3点となっています。

- (1) 時間外労働協定の適正化などによる時間外・休日労働の削減
- (2) 長時間労働者への医師による面接指導など労働者の健康管理に関する措置の徹底
- (3) 労働時間の適正な把握の徹底

賃金不払残業が大きな問題に

長時間労働と同様に、現在、賃金不払残業（サービス残業）が大きな問題になっています。

このキャンペーンを機に、恒常的に長時間労働が行われていないか、長時間労働者の健康管理について配慮がなされているか、労働時間が適正に把握されているかなど、労働環境を今一度見直してみましよう。

賃金収入は減少傾向、 4人に1人「失業の不安」

労働者にとっては厳しい状況

連合総研では、10月に労働者を対象に実施した「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」（勤労者短観）の結果を発表しました。

「景気や勤め先の経営状況」「賃金収入と失業不安」などの項目について調査しており、労働者の厳しい状況がうかがえる結果となっています。

賃金収入は減少傾向に

1年前と比較した賃金収入の増減については、「減った」（32.9%）と回答した人が3割を超えており、前回調査（34.6%）と比べてもほとんど改善が見られませんでした。

また、今後1年の賃金収入見込みについて「減ると思う」（25.5%）と回答した人が前回調査（21.8%）を上回り、「増えると思う」（16.9%）と回答した人は前回調査（21.0%）から減少しています。悲観的な見方をする人の割合が高まっています。

4人に1人が「失業の不安」

次に、「今後1年間の失業の不安」について「感じる」と回答した人は25.0%で、過去最高を記録した昨年同月（28.3%）よりは低下しましたが、一昨年の同月調査（23.8%）を上回っています。

また、非正社員（男性53.6%、女性34.8%）や20代（32.9%）が感じる失業の不安は、相対的に高くなっています。

所定外労働、賃金不払い残業

このアンケート調査では、他にも「所定外労働の状況」「賃金不払い残業の状況」などについての調査を行っており、非常に興味深いものとなっていますので、連合総研のホームページ（<http://www.rengo-soken.or.jp/webpage/21.html>）を覗いてみてください。

新卒者の採用活動開始時期を 見直しの動き

相次ぐ見直しの表明

9月下旬、大手商社7社は、企業における大卒者の採用活動時期を遅らせるよう、日本経団連に呼びかける考えを表明しました。「就職活動の長期化が学業の妨げになっている」との意見が強いためであり、商社自身の採用試験の時期も見直ししていくとしています。

また、10月初旬には、社団法人日本貿易会（貿易商社の業界団体）が、新卒者の採用活動に関して、2013年度入社対象の新卒者から、採用スケジュールを遅らせるべく具体的な検討を始め、また、各産業界が協調して見直しを実現できるよう日本経団連などの関係団体に働きかけると発表しました。

採用側企業の発表を受けて

これら採用側企業の動きを受けて、文科大臣、厚労大臣、経産大臣は、連名で245の主要経済団体、業界団体に向けた、早期の採用選考活動の抑制などを要請する文書を送りました。この要請文の中では各団体の努力を求めています。

また、リクルートや毎日コミュニケーションズなど就職情報会社10社で構成する「日本就職情報出版懇話会」でも、就職活動の早期化への批判に対応し、新卒者の採用情報を提供するサイトの開設時期について、例年から1カ月以上遅らせて、来年は11月1日以降にすると発表しました。

これまでの就活の流れに変化

これまでの流れとしては、まず、大学3年生の

8月ごろに「インターンシップ」を行う企業が出てきます。そして、10～11月にかけて「就職情報サイト」が開設され、「業界別セミナー」や「就活フェア」なども開かれます。

そして年が明けた1月ごろから「会社説明会」の開催が徐々に増えてきて、2月ごろには「エントリーシート」の提出なども始まります。

4年生になると「採用面接・選考」が始まり、5月ごろには「内々定」が出始め、6月には中小企業の採用活動も本格化してきます。

来年以降は、採用側企業や国側の対応を受けて、これらのスケジュールが遅くなっていくものと思われますが、企業としては、じっくりと良い人材を見極め、自社にとって必要な人材を確保することが必要なことには変わりはないでしょう。

いまどきの「課長」の実態は？

一部上場企業の課長 428 人の回答

産業能率大学がインターネット調査会社を通じて「上場企業の課長を取り巻く状況に関する調査」を今年9月に行い、その結果が公表されました。

従業員が100人以上の上場企業に勤務し、部下が1人以上いる「課長」428人が、「昇任前の経験」、「現在の悩み」、「上司の支援」、「今後のキャリア」などについて回答しています。

多くはマネージャー兼プレイヤー

まず、「プレイヤーとしての仕事の割合」についての質問では、「0%」と答えた人はわずか1.4%でした。プレイヤーとしての活動割合が半分より多い人は4割を超えています。

プレイングマネージャー化しているケースが多く、多くの課長がプレイヤーとしての活動を兼務していることがわかります。この傾向は、中小企業においてはなおさら強くなるでしょう。

仕事上の悩みとメンタルヘルス

次に、「仕事上の悩みを相談できる人がいるかどうか」との質問には、「いる」と答えた人が50.2%、「いない」と答えた人が49.8%と、ほぼ半数に分かれました。

「いる」と答えた人に対して「どのような相談

者がいるのか」を尋ねたところ、「会社の上司」「会社の同僚」が多数でした。

また、「自分自身のメンタルヘルスに不安を感じたことがあるか」との質問には、「ある」と答えた人が43.7%、「ない」と答えた人が56.3%でした。その原因としては、「上司との人間関係」、「成果創出へのプレッシャー」、「仕事の内容」などが多くありました。

自分の身近に相談できる人がいるかどうか、不安の有無に関係しているものと思われます。

遣り甲斐をもって仕事に取り組めるか

自分が「課長としてイキイキと働いていると思うか」との質問では、「どちらかといえばイキイキと働いている」が54.9%、「イキイキと働いている」が6.8%でした。逆に言えば、イキイキと働いていない人が約4割もいるということになります。

これら課長クラスにある方たちが、イキイキと遣り甲斐をもって仕事に取り組める環境をつくるのが会社の仕事でもあり、それらができている会社はきっと成果を残している会社ということになるでしょう。

行列のできる労働相談所

ある社員を関連会社へ出向させようと思いますが、本人は嫌がっているようです。本人が同意しないと出向は命じることができないのでしょうか。

<< 回答 >>

出向の形態により同意の有無が異なってきます。

在籍出向の場合は、基本的に本人の同意は要しませんが、移籍出向の場合は本人の同意が必要となります。いずれの場合でも、出向命令の根拠が就業規則にあり、かつ出向の必要性が明確であることが前提となります。

<< 解説 >>

出向には在籍出向と移籍出向の2つの形態が考えられます。一般的に出向と言うと在籍出向を指す場合が多いようです。

出向は会社が本人に対し、就業場所等の変更を命ずるものであり、考えようによっては配置転換に近いものでもあります。ただ配置転換と大きく異なる点は、現在の雇用主以外の使用者の下での就労を命じることであり、労働契約の根本に関わる要素を含んでいます。

在籍出向は、出向元における従業員の身分を保ったまま、出向先で就労させる異動です。これに対し移籍出向は、出向元の労働契約を一旦終了させ、新たに出向先との間で労働契約を締結することになります。要するに、労働契約が出向元にあるか出向先にあるかが両者の一番の相違点になります。

一般に労働契約や就業規則は、その会社での就労を前提にしており、会社内での異動であれば会社の経営権として配転命令ができるとされています。出向の場合は、他の会社での就労を命ずることとなり、単なる配転とは概念が異なります。

まず、在籍出向ですが、勤務は別な会社であるにせよ、それまで勤務していた会社との雇用関係が終了するわけではなく、本人に与える影響は比較的少ないことから、従業員の個別の同意は必ずしも必要でないとの判例が多く出されています。但し、この場合であっても出向の根拠が就業規則や労働協約にあり、かつ出向の期間が明確であり、従業員に総体的な不利益がないことが条件になります。なお、在籍出向の多くは、関連会社やグループ企業への出向であり、労働条件が大幅に変更とならないケースでは比較的幅広く認められる方向にあります。

一方、移籍出向の場合は、会社との雇用関係を終了させ、新会社との労働契約を命ずることとなるため、本人に与える影響は極めて大きいものとなります。考えようによっては会社が解雇し、新たな会社と雇用契約を強制的に結ばせるのと同じ状態であるため、多くの判例でも本人の個別同意が必要としています。

在籍出向とは異なり、就業規則や労働協約に移籍出向の定めがあったとしても、個別同意が必要とされています。就業規則等はその会社内での規

定に過ぎず、他社との新たな労働契約まで規制することはできないためと考えられます。

いずれの出向にせよ、本人にとって重大な労働条件の変更となるため、就業規則等の規程を整備することはもちろん、出向期間や賃金、評価等の方法も含め、その内容も詳細にしておくべきです。

本来最も重要なことは、本人にきちんと出向の必要性を説明し、理解を求めることです。間違っても、規程を盾に高飛車に迫ったり、本人の預かり知らぬ間に出向の話が漏れるというのは避けてください。必ずもめることとなります。

朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「智者之所短、不如愚者之所長。」『新語』より

読みは「智者の一短、愚者の一長に及ばず。」です。

人間というものはどうしても「優劣」をつけたがるものですが、その第一が「賢い」「愚鈍だ」という分け方です。私たちの周辺でこの差が語られる背景には「先天的なもの」や「生まれ育ち」「学歴」「職歴」などがあります。

特に「あの人は賢い。」という基準に「学歴」があることがありますが、こういった区別は「誰かとの対比」でしかなく、総体的な意味で語られることが少ないようです。

大体において、どんな人でも「全ての方面において」優れている、ということはありえませんし、どんな人でも「全てにおいてだめである」とは限りません。ですからこの言葉も生まれてきたわけです。「うさぎとかめ」の寓話ではありませんが、こつこつと行う努力の前では「瞬間的な、いわゆる天才的ひらめき」も影を失うことがよくあります。

「賢さ」と「愚かさ」は何かに対して絶対的なものではなく、簡単に逆転してしまうものです。ですから人間は「自分の短所を見つめ、また、自分の長所をのばして、それぞれの能力を発揮する」ことが一番大切だということになるわけです。

自分を知ることのできる人間、この人こそが一番「賢い人」と言えるでしょう。