



# 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」

「人生における大きな喜びは、君にはできないと世間がいうことをやることである。」

ウォルター・パジョット(英の経済学者)より

人間の能力には「対外的に見られている能力」と「自分が知っている能力」があります。この2つの能力に差がない人はそれなりの評価をされますが、問題は差が大きい場合には苦勞することが多いようです。自己能力よりも大きな期待を受けている人(往々にして自分ができないこともできるといってしまうタイプの人に多いようです)は、「さんならできるでしょう?」といわれて苦勞するし、逆に「くんには無理だよ。」と頭から取り合ってもらえないこともありえます。後者の場合には今月取り上げた言葉のように、世間をびっくりさせることもありえますが、それには「人一倍の努力や研鑽」が必要となることはお分かりいただけると思います。何にしる「達成すること」を成果として見せるまでは世間というものとは正当な評価をしませんから。

さて、あなたは「世間の評価にあわせて生きる自己否定派」なのでしょうか?それとも「世間よりも自己評価を大切に自己信頼派」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。

## 労使トラブルに「合同労組」が関与するケースが増加

### 「合同労組」関与の事件割合が過去最高

近年、労使トラブルに「合同労組」「ユニオン」などと呼ばれる団体が関与するケースが増えていると言われていますが、そのことがデータ上からも明らかになりました。

先日、中央労働員会から、「平成 22 年 全国の労使紛争取扱件数まとめ」が発表されましたが、「合同労組」が関与した集団的労使紛争事件の割合が 69.8% (前年比 3.1%増)となり、過去最高となったことがわかりました。

### 「合同労組」の特徴

この「合同労組」には、“柔軟路線”をとる組合、イデオロギー性の強い“労使対立路線”をとる組合など、その性格は様々です。また、“労使対立路線”の組合の中にあっても、冷静に落しどころを考える組合、逆にあまり考えない組合もあるようです。

さらに、組合の交渉担当者によって会社への対応が変わってくるケースもあります。また最近では、小規模な「地域労組」(コミュニティ・ユニオン)と言われる団体も増加しており、組合としての統制が本当にとれているのか、疑問の生じるケースもあるようです。

### 駆け込み訴え事件の増加

労働者が、労使トラブルの解決のため合同労組に加入し、その合同労組が使用者に団体交渉を申し入れてくる例も多くあります。

先ほどの中央労働委員会のまとめでは、懲戒や解雇などの処分を受けた後に労働者が加入した組合から調整の申請があった「駆け込み訴え事件」の占める割合は 36.8%（前年比横ばい）で、過去最高となっています。

### **対応として重要なことは？**

これら「合同労組」「ユニオン」などから団体交渉の申入れがなされた場合、初めにとるべき対応が重要となります。安易に団体交渉の申入れに応じてはいけませんし、組合側が求めてくる「労働協約」の締結要求にも注意が必要です。

団体交渉の申入れがあった場合には、専門家に相談する等しながら、しっかりと事前準備を行うことが重要です。

## **障害者に関する就職・雇用の状況は**

### **就職件数は過去最高に**

厚生労働省は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）に基づき、同省による再三にわたる指導にもかかわらず障害者の雇用状況改善が見込まれない6社について、企業名の公表を行いました。

しかし、改善が見られず公表される企業がある一方で、平成 22 年度におけるハローワークを通じた障害者の就職件数は 5 万件を超えて過去最高となっています。

### **「法定雇用率」とは？**

障害者雇用促進法では、身体障害者や知的障害者の雇用を促進するため、事業主に対し、常時雇用している従業員の一定割合（法定雇用率、民間企業の場合は 1.8%）以上の障害者を雇うよう義務付けています。

### **法定雇用率を達成しないと...**

法定雇用率を達成していない企業には、厚生労働大臣が「障害者雇入れ計画」を作成するよう命

令し、計画を適正に実施するよう勧告できます。勧告に従わない場合は、企業名を公表できるようになっています。

今回、企業名を公表された会社は法定雇用率が未達成で、同省が雇用率の達成に向けた指導や計画の適正実施の勧告を行ってきたにもかかわらず、改善が遅れている 90 社のうちの 6 社です。

### **対前年比 17%増の就職件数**

企業名を公表される企業がある一方で、平成 22 年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は 5 万件を突破し、全体的にみれば障害者の雇用状況は改善されているようです。

厳しい雇用情勢の中、障害者の就職件数が平成 21 年度（45,257 件）から対前年度比 17%増と大きく伸びたのは、精神障害者の就職や、医療・福祉分野での就職が増加したためです。

## **社会保障改革案の「安心3本柱」とは？**

### **「安心3本柱」の内容**

政府から、「安心3本柱」を中心とした社会保障改革案の内容が発表されました。

この「安心3本柱」とは、（1）パートなどの非正規労働者への社会保険の適用拡大、（2）幼稚園や保育園の垣根をなくす「幼保一体化」の推進等による子育て基盤の強化、（3）医療・介護などを中心に自己負担の合計額に上限を設定する「合算上限制度」の導入です。

以下では、主な年金制度改革案について見ていきます。

### **年金制度改革案**

年金制度改革案の具体策は、パートなどの非正規労働者の厚生年金の加入条件を、現在の「週 30 時間以上勤務」から「週 20 時間以上勤務」に緩和すること、また、現在は育児休業中だけとしている厚生年金保険料の免除期間について産前・産後の休業期間まで広げるということです。

一方、高所得の会社員については保険料の負担増を求める方向です。厚生年金保険料は報酬に応じて決まる仕組みになっていますが、改革案では

上限額を引き上げる考えです。

### 60 歳代前半の就労促進

この他、60～64歳で働きながら厚生年金を受け取る場合、年金と給与の合計額が月額 28 万円を超えると、28 万円を超えた分の半分だけ受け取る年金が減り、46 万円超では給与の増加分だけ年金がカットされます。

現在、この仕組みで約 120 万人が総額 1 兆円程度を減額されていますが、厚生労働省では、給与と年金の合計額が 46 万円を超えるまで年金を減額しない制度に変更し、年金の減額幅を縮小することにより高齢者の就労を促す考えです。

### しかし問題は山積...

いろいろと改革案が出されていますが、非正規労働者への厚生年金加入拡大は保険料の半分以上を負担する企業の反発が必至な状況であるなど、問題は山積しています。

## 正社員はパート・アルバイトよりモチベーションが低い!?

### 社会人のモチベーションは高いのか？

働くうえで「モチベーション」(日本語では「動機づけ」と訳される)は非常に大きな要素ですが、株式会社 JTB モチベーションズでは、「2010 年モチベーション白書」を発表しています。

これを読むと現代の社会人がどのような意識・モチベーションを持って仕事をしているのかがある程度見えてきます。

### 100 点満点中「69.7 点」

モチベーションの高さを 100 点満点として数値化してみると 69.7 点であることがわかり、2004 年の結果 (69.0 点) からは微増となっています。

モチベーションが「80 点以上」(高領域)に属する人は 28.1%、「50～80 点未満」(標準領域)に属する人は 61.8%、「30～50 点未満」(低領域)に属する人は 8.4%、「30 点未満」(危険領域)に属する人は 1.7%となっています。

### 雇用形態別に見るとどうか

雇用形態別に見てみると、「正社員」が 69.3 点で最も低く、「契約社員」は 73.1 点、「派遣スタッフ・パート・アルバイト」が 77.3 点で最も高くなっています。

自分に合った仕事を行い、家族などにも理解され、私生活が充実し、個性を發揮し、環境に適応しているという気持ちが、派遣スタッフ・パート・アルバイトのモチベーションの高さにつながっていると分析されています。

### 職種別・業種別に見るとどうか

職種別では、上位から「営業・販売系」が 73.1 点、「管理・企画系」が 67.8 点、「開発・製造系」が 66.8 点となっています。

この結果については、自分に合った仕事を行い、課題や目標を達成しているという気持ちが、営業・販売系のモチベーションを他よりも高いものにしてしていると分析されています。

業種別では「小売・流通業界」が 73.7 点「人材派遣業界」が 72.4 点と高い結果となっています。

### 行列のできる労働相談所

**就業規則を変更する予定ですが、当社の就業規則には「変更の際には労働組合の同意を経て行う」との規定があります。**

**改定の内容が従業員にやや不利となるものがあるため労働組合が同意せず、この条項をたてに、就業規則の変更は無効であると主張しています。**

**同意は絶対に必要なのでしょうか。**

### << 回答 >>

**就業規則中に労働者代表との同意約款または協議約款が定められている場合に、同意または協議を経ないで行われた就業規則の変更の効力は、基本的には有効とされます。**

**就業規則は元来、使用者の経営権に基づ**

**き一方的に制定・変更ができるものであり、協議を全くしていない等、明らかに約款に違反していない限り無効とはなりません。**

## << 解説 >>

労基法第90条1項には、「就業規則変更の際は労働組合又は労働者代表の意見を聴かねばならない」旨、規定されています。

これをさらに発展させ、就業規則に上記事例のような条項を規定している例をよく見かけます。比較的大規模の、しかも労働組合の強い会社に多くあります。

就業規則は、いったん制定された以上一つの法規範として従業員及び会社はその拘束を受けるものであり、就業規則中に組合等の同意・協議を経て改廃すると規定した以上、会社は同意等を経ずに変更はできない、とする考え方も当然ながらあります。現に判例は、有効説と無効説が対立していました。

しかし、最高裁(S27.7.4)は、上記の回答で述べたとおり有効説に立ち、「就業規則制定権は使用者の経営権の作用として一方的に定めるところである。就業規則の変更を労使双方の協議で行うことは差し支えないが、労働協約で定めたわけではなく、しかも万一協議が不調となった場合の扱いは規定されておらず、せいぜい労使で協議すべき義務を負担する趣旨までしか認められない」と判示しています。

ただし留意すべきは、就業規則の制定の仕方次第では無効となる要素もはらんでいます。労使双方の協議が整わなかった場合の調整方法や措置まで規定がなされていると、就業規則の変更が無効となることもあり得ます。

むやみに詳細に規定しない方がベターとなる一例です。

関連して、これと同じ条項を労働協約で定めた場合は、どうなるでしょうか。

この場合は、一般的には、協議又は同意を経ずに行われた就業規則の変更は無効となると解されています。

就業規則とは異なり、労働協約は労働組合と会

社が対等の立場で制定するものであり、その中で合意である以上、お互いに拘束されるものだからです。事実、多くの判例も無効説の立場をとっています。

従業員側から言えば、労働協約中に規定した方が、はるかに強固なものといえます。

なお、基準法第90条2項に定める就業規則変更届に添付する意見書は、あくまでも意見書です。同意書ではありませんので協議や同意まで要求はしていません。「反対である」旨の意見書でも監督署は受け付けてくれます。後々の労使関係のことを考えれば望ましくありません。

## 朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

**「凡治衆如治寡、分數是也。闘衆如闘寡、形名是也。」『孫子』兵勢編 より**

意味は「多数の兵を少数であるように、機敏に行動させられるのは、組織編成がしっかりしているからだ。また、多くの兵をまるで少人数のように、一体にまとめられるのは、指揮系統がしっかりしているからだ。」ということです。

組織というものは、ある目的や目標を目指して一体となって行動するものなのですがこれが「金銭的なもの」や「目先のもの」だとしたら、それは「烏合の衆」となりやすくなります。「金銭」ならばもっといい条件(転職する煩わしさと賃金の差額がおりあえば)となれば、ためらわずに捨て去られますし、「今期目標の達成」しかビジョンがなければ、次のステップに不安が残ります。

しっかりした組織や指揮系統は、しっかりとした目標や目的があってこそ作り上げられるものですが、日本の多くの企業は「社長～平社員」という組織形態を、単なる形式としてみていることが多く、ビジョンのなさが見受けられます。だから世情の不安で「リストラだ、縮小だ。」と騒がなければならないのです。

「しっかりとした目標」と「しっかりとした組織」、この2つが車の両輪のように働いてこそ、しっかりとした会社となるのです。