



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」

「人は何度も失敗することがあろう。しかしそれを他人のせいにしはじめるまでは、落伍者ではない。」

ジョン・パロウズ(アメリカの自然学者)

人間と言うものは「失敗」するものです。これはどんな人であっても間違いのない事実ですが、要はそれを「失敗」のまま終わらせるか、それとも「成功」させるための教訓とするか、というスタンスの違いが、その後の方向を決定するでしょう。

よく言われる「失敗は成功のもと」という言葉も、「失敗」の原因を知り、その要素を分析できる人だけのための言葉だと言えます。

しかしながら、その「失敗」の原因を、「他人」や「社会情勢」に見つけてしまった人は、その時点で、自己研鑽や努力を放棄してしまったと言えるのだと、パロウズは言うのです。

「失敗」してどん底になった人は落伍者ではなく、これからまた這い上がる準備をしているだけなのです。しかし、現状にあきらめを持ち、自分自身の能力に見切りをつけた時点で、その人は「本当の落伍者」になってしまうのです。たとえ普通に生活していても。

さて、あなたは「失敗を恐れてちぢこまったままで時を待つ人」ですか？それとも「失敗は失敗として、さらに明日を見つけるための努力をする

人」になるのでしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

企業財務を圧迫する

「福利厚生」の見直し

見直しが迫られる福利厚生

企業が社員に提供する「福利厚生」が縮小する一方、年金や医療といった企業負担が急速に膨らんでいます。

景気低迷により多くの企業では業績拡大も見込みが立たず、「福利厚生」のあり方は、今後も修正を迫られそうです。

減少傾向にある社宅

国土交通省の「住宅着工統計」によれば、2010年度における社宅や公務員宿舎などの着工数は6,580戸で、確認できる1955年度以降で過去最低を更新しました。

総務省が実施する「住宅・土地統計調査」によれば、全国の社宅・公務員宿舎は2008年に約140万戸で、10年前と比較すると2割減となっています。

1990年代後半から、企業が福利厚生施設を売却する動きが広がっており、2009年の人事院による調査では、社宅がある企業は全体の57%で、自社で物件を保有する企業は25.8%でした。

各種手当、社内預金の状況

社宅だけでなく、各種手当なども減少傾向にあります。

厚生労働省の調査によれば、「家族手当」や「扶養手当」を支給している企業は2009年時点で全体の65.9%となっており、10年前から11.4%低下しています。

また、「社内預金」(一般に、預貯金より高い利子をつけて企業が従業員の貯金を管理する制度)も縮小しており、昨年の社員預金総額は9,334億円で、10年前と比較すると約3分の1となっています。

福利厚生サービスの「曲がり角」

働き手の形が多様化する中で、従来のような福利厚生サービスは修正を余儀なくされています。今後、従来型の終身雇用制を前提にした社員サービスの見直しは必至の状況と言えるでしょう。

無年金・低年金の発生を防止する

「年金確保支援法」

3つの法律の一部改正

8月初めに「年金確保支援法案」が国会で可決・成立しました。

この法案は、(1)国民年金法の一部改正、(2)確定拠出年金法の一部改正、(3)厚生年金保険法の一部改正から成ります。

法案の趣旨

この「年金確保支援法案」の趣旨は、次の通りとされています。

「将来の無年金・低年金の発生を防止し、国民の高齢期における所得の確保をより一層支援する観点から、国民年金保険料の納付可能期間を延長することや、企業型確定拠出年金において加入資格年齢の引上げや加入者の掛金拠出を可能とする等の措置を行う」

以下では、(1)～(3)のうち主な内容について解説します。

改正された主な内容

(1)国民年金法の一部改正

国民年金保険料の未納分を過去に遡って追納することのできる期間が、現行の「2年」から「10年」に延長されます。本人の希望により保険料を納付することで、その後の年金受給につなげることができるようにするためです。期間の延長は3年間の時限措置です。

(2)確定拠出年金法の一部改正

加入資格年齢が、現行の「60歳」から「65歳」に引き上げられます。企業の雇用状況に応じた柔軟な制度運営を可能とするためです。

また、従業員拠出(マッチング拠出)を可能として所得控除の対象とします。そして、事業主による従業員に対する継続的投資教育の実施義務を明文化することにより、老後所得の確保に向けた従業員の自主努力を支援します。

(3)厚生年金保険法の一部改正

近年の経済情勢を踏まえ、母体企業の経営悪化等に伴い、財政状況が悪化した企業年金に関して措置が講じられます。

働く人の減少による社会保障負担の増加

若年世代の労働者減少が要因

少子高齢化を背景に、労働力が大きく減少しているようです。

新聞報道によれば、会社員・自営業・求職中の人の合計である「労働力人口」は、2010年に6,241万人となり、5年前と比較して4.6%減少しています。

大きな理由は、若年者世代の人口が減っているためで、社会保障の担い手もさらに少なくなっていくことが懸念されます。

総人口は5年前と比較して微増

2010年の総人口は1億2,806万人と5年前と比較して約0.2%増加していますが、労働力人口は同時期に300万人減りました。20～30歳代で250万人減ったことが大きな理由です。

日本の総人口に占める労働力人口の割合は1970年に初めて5割を突破しました。第2次ベビ

ーブームで総人口が増え5割を割り込む時期もありましたが、働く女性が増えたことで1990年には再び5割を超えました。その後はこの水準を維持してきましたが、今回再び割りこみました。

地方工場などの海外移転に拍車

地方の工場などでは「国内で若年労働者が確保できない」として、中国をはじめとする海外に工場を移す動きも出始めています。

原発事故に伴う電力不足もあり、工場などの海外移転の傾向は今後も拍車がかかるものと思われる。

社会保障負担の増加に歯止めを

労働力の減少が続ければ、現役世代の社会保障負担が増えるのは必至です。

労働力の減少に歯止めをかけるため、政府は中長期的な視点で少子化対策を進める必要があるでしょう。

女性だけでなく男性も「更年期障害」にご注意を！

真面目で神経質な人に多い

男性の更年期障害の主な症状は、意欲低下や疲労感、睡眠障害、勃起減退などで、主な原因は加齢にあるとされます。

50代を中心として40~60代で多く見られ、加齢により男性ホルモンの「テストステロン」の分泌が減ることで起こるそうです。

また、ストレスによる要因も大きく、真面目で神経質な人に多いとも言われます。

ホルモン補充療法には副作用も

一般的な治療はホルモン補充療法であり、男性ホルモンを2~4週ごとに注射する治療を続けると、症状が改善することもあるようです。

ただし、ホルモン補充療法には副作用があり注意が必要です。例えば、前立腺がんの患者にとっては男性ホルモンが悪影響を及ぼす可能性があるため、治療前には前立腺がんの検査が必要です。

軽度のうつ病の疑いも

ホルモン補充療法により治る比率は5~7割とされています。専門医は、「治らない患者の中には軽度のうつ病の疑いのある人がいる」と指摘しています。病院によっては、受診した患者の約3割の人が実はうつ病だったというケースもあったようです。

男性の更年期障害と軽度のうつ病との区別は非常に難しく、併発している場合も少なからずあるようです。

生活習慣の見直しが必要

うつ症状などの心理的な要因が強い場合は、心療内科や精神科などを受診して様子をみてから、更年期障害の専門医を受診すると良いそうです。

また、ストレスを取り除くために生活改善が重要であり、それには家族の協力も必要です。余暇を大事にしながら、自分に合った生活を送ることが症状緩和の近道ようです。

行列のできる労働相談所

当社の就業規則（賃金規程）には1か月の間に30分以上の遅刻が1回あると1日分の賃金を減額するとの定めがあり、そのとおりに取り扱っています。

従業員の間から、厳し過ぎるという意見が出ていますが、何か問題があるのでしょうか。

<< 回答 >>

遅刻して就業しなかった時間に対する賃金不支給は当然のことですが、その時間数を超えて減額する場合は、制裁の取扱いとなります。その場合でも1日の賃金の半額を超える減額は許されません。

<< 解説 >>

遅刻、早退、欠勤に対して労働のなかった時間に相当する賃金だけを差し引くことは、ノーワーク・ノーペイの賃金制度における計算の結果であ

り、当然のことといえます。しかし、この時間に対する賃金額を超える減給は制裁とみなされません。

減給の制裁とは、規律違反に対する制裁措置として、本来なら労働者が受けるべき賃金から一定額を差し引くことをいい、労基法第 91 条の規定が適用されます。

この事例では 30 分の遅刻 3 回で 1 日分減額ということなので、最下限では合計 1 時間 30 分の遅刻で 1 日分の賃金を差し引くこととなります。遅刻を防止させるという政策的な意味もあるので、減額すること自体はやむを得ないにせよ、労基法に沿った運用が不可欠となります。

労基法の減給の規定は「1 回の額は平均賃金の 1 日分の半額まで、総額は一賃金支払期における賃金総額の 1 割まで」となっています。

事例の場合、減額する額はこの範囲に収めなければなりません。

ここで「1 回の額」と「総額」が問題となりますが、事例では 3 回の遅刻で初めて減額することとしているため、3 回の遅刻をワンセットで 1 回の制裁対象になると考えられます。従って、1 日の半額までの減額までしか認められないこととなります。

また、1 か月の内に何度も遅刻をし、制裁回数が複数回となる場合でも、減給の総額は一賃金支払期（ここでは 1 か月）の賃金総額の 1 割までとなります。

もし、これを超えてしまうような場合には、超える部分の減給は翌月に繰延べなければなりません。

これに関連して、30 分未満の遅刻を 30 分に切り上げて減給するケースも多く見られますが、同様に制裁の規定の適用を受けます。

また、毎月の賃金でなく賞与から差し引くこともあります。賞与も賃金なので減給総額は、やはり 1 割以下としなければなりません。

もちろん、これら減給の定めは必ず就業規則に規定しておかねばなりません。従業員 10 人未満で、就業規則の作成義務のない事業場でも、制裁を行う場合は規定化が必要です。

なお、規定すべき場所は、賃金規程も就業規則の一規程ではありますが、極力、就業規則本則に「制裁」の章を設け、その中で制裁であることを明示の方が適切ですし、効果的でもあります。

このように、不就労時間に対応する時間を超える減給制裁には多くの制約がかけられています。

規定の仕方としては、事例のように遅刻 3 回で 1 日分とせず、遅刻 1 回につき何時間分のように、1 回の事案を小刻みにした方が法令上はクリアしやすいでしょう。

また、資格給や評価制度の整備状況次第では、昇給停止や降格、評価ダウンによる対応の可能性もあります。

朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「其の疾[はや]きこと風の如く、其の徐[しずか]なることは林の如く、侵掠することは火の如く、動かざること山の如く、知り難きことは陰の如く、動くことは雷の震うが如く。」 『孫子十三篇』七 軍争篇 より

「疾風のように迅速に進撃し、林のように静まり返って待機し、火が燃え広がるように急激に侵攻し、山のように居座り、暗闇のように実態を隠し、雷鳴のように突然動きだし、」という意味の一節ですが、あまりにも有名な「風林火山」の部分です。

原文は「其疾如風、其徐如林、侵掠如火、不動如山、難知如陰、動如雷震」。

軍事行動とは「敵をあざむくことを基本として、自軍の利益にのみ従って行動し、分散と集合の戦法を用いて臨機応変の処置を取る」ものと説く孫子の言葉は、近代戦争やビジネス競争においても十分に通用するものです。この実用性に気づいたのが、織田信長の近代銃撃戦以前に日本の合戦を根底から変えた武田信玄です。

ここには「情報の秘匿性」と「行動の迅速さ」の大切さがうたわれていますが、何事にもこの 2 つのポイントが関わって来ることを是非ご認識ください。