



# 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：〒902-0075

那覇市字国場 1164-5 コホ・ブルスカイ 303

TEL：090-8626-0074 (携帯)

Eメール：tsr\_miyazaki@yahoo.co.jp

## ◆ 仕事に活かす「今月の格言・ことわざ」

「あまりに細心すぎるのは、繊細を取り違えているだけだ。本当の繊細さは、確固とした細心さである。」 ラ・ロシュフーコー 『箴言と考察』 (1665年) フランス より

人間というものは、細かいところに気がいけばいくほど、「大局」というものが見えなくなってしまうものらしいのです。

「あの人は細かいから。」という言葉のどこかには「些細なことにこだわりすぎて全体が見えて無い」という揶揄が入っていることが多いようです。

しかし、あまりに大雑把すぎて緻密さを欠くというのは論外です。「何の為の緻密さ」であるかをしっかりと把握していなければなりません。

一流の棋士は対局において、盤面を模様として把握しつつ、その細部を詰めていく、という話を聞いたことがあります、「勝つ」という確固たる目標があり、そのための全体の流れをつかんだ上で、細部のひとつひとつを詰めていく、これが本当の繊細さなのではないでしょうか？

「細かな支出は押さえられたが、全体の利益が減った」などということでは、会社としては「失敗」に過ぎないのですから。

さて、あなたは全体を見越した『確固たる細心さ』をお持ちでしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

## 厚生労働省が運営する「労働条件」「パート労働」に関するサイト

### ◆ 労務管理に関する2つのサイト

厚生労働省は、11月に労務管理に関連するサイトを相次いで開設・リニューアルしました。

開設したのは「労働条件」に関するサイト、リニューアルしたのは「パート労働」に関するサイトですので、自社の労務管理体制のチェックおよび整備にぜひご活用ください。

### ◆ 「確かめよう労働条件サイト」

まずは、11月23日(日)に労働条件に関する総合情報サイトである「確かめよう労働条件サイト」(<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>)を開設しました。

近年、非正規雇用社員を中心に「労働条件」をめぐる労使間トラブルが多発しており、企業が注意しなければならない重要項目の1つです。

サイトの内容は次の通りとなっています。

- (1) 労働条件に関する疑問に答えるQ&A…「労働者・ご家族の方向け」、「事業主・労務管理担当の方向け」に分かれています。
- (2) 法令・制度の紹介…労働条件に関する法令・制度を紹介するものであり、労働基準監督官の仕事についても解説されています。
- (3) 相談機関の紹介…労働局、労働基準監督署等の所在地や連絡先が掲載されています。
- (4) 行政の取組み…「若者の使い捨てが疑われ

る企業」への重点監督の実施状況、学生のための労働条件セミナー等の情報が掲載されています。

(5) 裁判例…「採用」「配置」「処遇」「解雇」「退職」の5ジャンルに分かれています。

#### ◆「パート労働ポータルサイト」

次にご紹介するのは、11月28日（金）にリニューアルされた「パート労働ポータルサイト」(<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>)です。

このサイトは2012年11月から運営されていますが、来年4月の「改正パート労働法」施行を控え、従来のコンテンツ（「パートタイム労働者雇用管理改善マニュアル・好事例集」、「職務評価の実施方法の解説・事例紹介」、「短時間正社員制度導入支援ナビ」等）に加え、下記の内容が追加・拡充されました。

- (1) パート労働者活躍企業診断サイト
- (2) パート労働者活躍企業宣言サイト
- (3) パート労働者キャリアアップ支援サイト

### 労働者による「ブラック企業」の認識にみる今後の労務管理の方向性

#### ◆「ブラック企業」は依然重要なキーワード

2013年の流行語大賞にも選出された、「ブラック企業」という言葉。明確な定義があるものではありませんが、ブラック企業対策プロジェクトでは一応、「異常な長時間労働やパワーハラスメントなど劣悪な労働条件で従業員を酷使するため、離職率も高く、過労にともなう問題等も起きやすい企業のこと」との定義付けを行っています。

一時は毎日のようにメディア等で目にしたキーワードですが、最近はそうしたことも少なくなり、一時期の流行は去った感を持っている方も多いのではないのでしょうか。

しかし、日本労働組合総連合会（連合）が行った調査で、4人に1人が「勤務先はブラック企業である」と感じており、特に20代ではこの割合が3人に1人となることがわかりました。

「ブラック企業」は、まだまだ関心が高いキーワードであることが窺えます。

#### ◆「ブラック認定」されるポイントとは？

同調査は、それぞれの労働者が「自分の勤務先がブラック企業であると考えているかどうか」を問うものであり、客観的な指標をもとにブラック認定を行うものではありませんが、ハラスメントの考え方と同様、労働者個々が「勤務先がブラック企業である」と考えているというのは、「ブラック企業のような働き方をされている」と感じているということであり、働き方等を考えるうえで大きなポイントとなります。

この点、同調査によると、勤務先がブラック企業だと思ふ理由の上位は「長時間労働が当たり前」、「仕事に見合わない低賃金」、「有給休暇が取得できない」、「サービス残業が当たり前になっている」…等となっています。

労務トラブルの発生を防ぐという観点からは、これらの要因をいかになくしていくかが検討されるべきです。

#### ◆ 転職先探しでも重視される「ブラック企業」

また、転職意向がある人に転職先を探す場合に重視するポイントを尋ねたところ、3人に1人は「ブラック企業などの悪いうわさ（がないか）」を重視すると回答しています。

人材不足時代にあって、採用活動が成功するかどうかは「ブラック企業と認識されていないこと」が重要なポイントとなってくるとも言えそうです。

まだまだ労務管理上、「ブラック企業」というキーワードには注視が必要です。

### 「実質賃金」も「年金」もともに目減り！

#### ◆ 実質賃金は4カ月連続で減少

10月の「毎月勤労統計調査（速報）」によると、パートを含む労働者1人が受け取った現金給与総額（基本給や残業代、賞与などの合計）は、前年同月より0.5%多い平均26万7,935円で、8カ月連続で改善しましたが、賃金から物価の伸びを差し引いた実質賃金指数は2.8%減り、昨年7月以来、1年4カ月続けて減少しました。

今年4月の消費税率8%への引上げや円安による輸入物価の上昇もあり、賃金の伸びが物価上昇のペースに追いついていないようです。実質賃金指数は7月には夏の賞与が増えて減少幅が1%台に縮みましたが、8月以降は3%前後のマイナスで推移しています。

#### ◆ 景気後退がパート労働者の賃金にも影響

現金給与総額の増加幅も8月以降は減り続けています。10月の内訳では、正社員など一般労働者は0.6%増えましたが、パートは0.3%減。パートの労働時間が減ったことが要因とみられています。

厚生労働省は、消費増税後の需要減で企業が生産を控えているうえ、人手不足を背景に人材を確保しやすい短時間勤務での採用を増やしているためとみています。

#### ◆ マクロ経済スライド実施で年金も目減り

一方、公的年金の支給額の伸びを物価上昇よりも低く抑える「マクロ経済スライド」が、来年度に初めて実施されることが確実な情勢となりました。

2014年の通年で物価上昇が決定的となったため、これにより年金の支給水準も来年度、物価に比べて実質的に目減りすることになります。

マクロ経済スライドは、少子高齢化で厳しくなる年金財政を維持するため2004年に導入されました。来年度の抑制額は1.1%ほどが見込まれており、国民年金を満額（月6万4,400円）もらっている人は、物価上昇に対応した本来の増額分から月700円ほど目減りすることになります。

#### ◆ 今回が初めての発動

マクロ経済スライドは、本来、条件が揃えば自動的に発動されることが法律で決まっていますが、物価下落時には発動されないルールがありました。

制度導入後は長くデフレが続いたことなどから、まだ一度も発動されておらず、今回は経済状況が変わったため初めての発動となります。ただ物価の伸びが大きいと、名目の年金額自体は増える見込みです。

正式な年金額は、来年1月末にわかる2014年の年間物価上昇率を反映させ、厚生労働省が公表します。

### 「健康経営」で 職場環境をより一層健康的に！

#### ◆ 「健康経営」における政府の施策

超少子高齢化の進展に伴い、働き盛り世代からの健康づくりの重要性が高まる中、政府は“国民の健康寿命の延伸”を重要施策として掲げています。

また、その実現のため「健康保険法等に基づく厚生労働大臣指針」（告示）を改正し、すべての健康保険組合に対し、レセプト等のデータ分析に基づく加入者の健康保持を促す「データヘルス計画（仮称）」の作成・公表、事業実施、評価等の取組みを求めるとともに、市町村国保が同様の取組みを行うことを推進することを掲げました。

#### ◆ 厚生労働省による取組み

厚生労働省は、「健康保険法に基づく保健事業の実施等に関する指針」を改正（平成26年3月）し、「保険者は、健康・医療情報を活用してPDCAサイクルに沿った効果的・効率的な保健事業の実施を図るための保健事業の実施計画（データヘルス計画）を策定し、計画に基づく保健事業の実施及び評価を行う」としました。

なお、「データヘルス計画」は、平成27年度よりスタートする予定です。

#### ◆ 経済産業省による取組み

一方で、経済産業省は、企業による「健康経営」を促進するため、厚生労働省が進める「データヘルス計画」と連携し、企業や経営者向けに、「健康投資ガイドブック」を策定しました。

これは、「わかりやすく健康投資の概念を提示すること」「企業業績へのメリット等の提示により訴求力を高めること」「社内環境整備や全体枠組みとしての実践方法を提示すること」の3つの方針に基づいて作成されています。

#### ◆ 企業による取組み

従業員の健康改善と医療費の適正化は、企業の社会的評価だけでなく労働の生産性も向上させ、社会経済の活性化や日本再生にも貢献し得るとされています。

上記の「データヘルス計画」や「健康投資ガイドブック」を上手に活用し、職場環境をより一層健康的なものにしましょう。

## 「メンタルヘルス」に対する取組みの最新実態

### ◆ 上場企業 2,424 社が回答

公益財団法人日本生産性本部の「メンタル・ヘルス研究所」が、「メンタルヘルスの取組み」に関する企業アンケート調査の結果を取りまとめました（上場企業 2,424 社が回答。2014 年 6 月～8 月実施）。同調査は 2002 年から隔年で実施しており、今回が 7 回目となります。

### ◆ 「心の病」の増減傾向と年齢層

最近 3 年間の「心の病」が「増加傾向」と回答した企業は 29.2%（前回調査比 8.4%減）、「横ばい」と回答した企業は 58.0%（同 6.6%増）でした。

過去 8 年間の結果と比べると「増加傾向」の割合は減少してきているものの、「減少傾向」にまで至っている企業は 10%に満たず、高止まりとなっています。

また、「心の病」にかかる年齢層では、一番多い 30 代が 38.8%（同 3.9%増）、40 代が 32.4%（同 3.8%減）となっており、両世代にまたがる課題となっています。

さらに、10～20 代の割合は 18.4%（同 0.4%減）ですが、対象人数が少ないことを考慮すると高率であり、「心の病」を課題とする世代は広がっている傾向にあります。

### ◆ 組織風土と「心の病」の関係

「心の病」が「増加傾向」の組織では、「個人で仕事をする機会が増えた」について、肯定率が 52.1%となったほか、「職場での助け合いが少なくなった」については同 49.3%、「職場でのコミ

ュニケーションが減った」については同 58.9%となりました。

### ◆ 「改正労働安全衛生法」への対応

労働安全衛生法の改正により、従業員のストレスチェックが義務化されます（2015 年 12 月）。

今後は、これへの対応についても十分に検討し、メンタルヘルス対策を講じていかなければなりません。

## 雇用障害者数・障害者雇用率が過去最高に！

### ◆ 平成 26 年の障害者雇用状況

厚生労働省から、民間企業や公的機関などにおける「平成 26 年度 障害者雇用状況（6 月 1 日時点）」が公表されました。

この結果によると、民間企業における雇用障害者数は、43 万 1,225.5 人と前年より 2 万 2,278 人増加、実雇用率も 1.82%と前年より 0.06%上昇しており、ともに 11 年連続で過去最高となりました。

また、法定雇用率（従業員数に対する障害者数の割合。民間企業は 2.0%）を達成した企業数は、3 万 8,760 社、割合は 44.7%で前年より 2.0%上昇しました。

### ◆ 法定雇用率未達成企業は？

法定雇用率未達成企業は、4 万 7,888 社（55.3%）でした。そのうち、障害者を 1 人も雇用していない企業（いわゆる「0 人雇用企業」）は、未達成企業のうち約 6 割（59.4%）を占める結果となりました。

現在、法定雇用率未達成企業に対する罰則として、常用雇用労働者が 201 人以上の事業主には、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて 1 人につき月額 5 万円の障害者雇用納付金を納付しなければならないこととされています。

### ◆ 今後の動向と企業への影響

来年 4 月から、障害者雇用納付金の対象が、常用雇用労働者が「101 人以上」の事業主へと拡大されます。そのため、常用雇用労働者が 101 人以

上 200 人以下の事業主についても、今後は障害者雇用納付金制度の申告が必要となりますので、注意が必要です。

また、障害者雇用率は、労働者と失業者の総数に対する身体または知的障害者である労働者と失業者の総数の割合を勘案して、少なくとも 5 年ごとに政令で定められます。

雇用率の次の改定は 2017 年となりますが、現在の民間企業の 2.0%が引き上げられる可能性もあり、企業・障害者・行政ともに障害者雇用のさらなる拡大への取組みが求められることが予想されます。

### 行列のできる労働相談所

就業規則の内容が、法令や労働協約に反していた場合や、個々の労働契約の内容が、法令、労働協約及び就業規則の基準に達していない場合は、どのような取扱いになりますか？

### << 回 答 >>

- 本来就業規則は労働基準法などの法令や労働協約に反してはならず、また、労働契約の内容は、法令、労働協約及び就業規則の基準に達していなければなりません。

### << 解 説 >>

労働条件の決定には次のような効力関係があり、左にいくほど、効力が強くなります。

法令（労基法等）>労働協約>就業規則>労働契約

したがって本来、就業規則の内容は、労働基準法等の法令や労働協約に反してはなりません。そのような事態が生じた場合には、所轄労働基準監督署長その使用者に対し、就業規則の内容の変更を命ずることができることとなっています。

また、使用者と個々の労働者との間の労働契約の内容が法令（又は労働協約及び就業規則）の基準に達していない場合には、その部分については

無効とし、上記の力関係に沿って、法令（又は労働協約及び就業規則）の基準を採用することとなっています。

たとえば、労働基準法の基準（通常業務で、有期雇用契約期間の制限が3年）に達していない労働契約（4年契約）があったとします。その場合には、契約期間の部分については無効とし、労働基準法（労働契約期間3年）によるものとします。

この労働契約が法令に抵触しているからといって、そのために当該契約自体が無効となるものではありません。

### ◆ 朝礼や会議で活かせる「ちょっといい話」

「匙は器につけども、その味を知ることなし。」  
『法句経・六十四』より

「匙はいつも食器のごちそうに近いが、それを人の口に運ぶだけでそれ自体はせっかくのごちそうの味を知ることはない。」という意味。

いわく「どんな立派な仕事に関わっていても、自分が何をしているかを理解せずに、人に言われるままに使われていけば、本当の喜びは感じられない。」ということ。

大きな企業で大プロジェクトに参加していても、その仕事の持つ意味や役割を知らないままで、単なる「日常業務」と考えてしまえば、毎日のルーティンワークに埋没してしまいます。

仕事には「その仕事に社会に果たす役割」や「それに関わる人の生活」や「その仕事によって利便を受ける人の幸福」が必ず関わってきます。そのひとつひとつの意味がわからなければ、仕事というものは「苦しく」「大変な」ものであるとしか思えません。また、「誰も喜ばない」「自分だけがよい思いをする」というものであれば、いずれはどこかがほころびてくるのです。

匙は無機物です。それ自体は何も考えず、何も感じません。だから不平不満をいいませんが、人間として、個人としては「無機物」には成り切れないはず。唯々諾々として流されるままの生き方は、あなたを無機物にするかも知れませんよ。