

社会保険労務士 川村泰文

カワムラ社労士事務所便り

ご連絡先: 〒583-0852
大阪府羽曳野市古市 2271-68
電話: 072-956-8846 FAX: 072-956-8690
Eメール: fwny9920@mb.infoweb.ne.jp
HP <http://kawamura-sr.blogdehp.ne.jp>



企業を悩ますインターネットトラブル

企業を誹謗中傷する内容も

インターネット対策に頭を悩ます企業が増えています。ネットに書き込まれた情報は瞬時に多くの人の目に触れることとなりますが、それが企業を中傷するような内容であれば、企業にとってはイメージ低下につながるおそれもあります。とはいえ、サービスの利便性やプライバシーとの兼合いもあり、情報の規制には困難が伴うのが実情のようです。

対応の難しい検索サービスによるトラブル

ある会社が、自社名を入力すると関連検索の欄に「悪徳商法」という単語が自動表示されることに困惑し、大手検索サービス会社に対して表示の差止めを求める仮処分を裁判所に申し立てた事例があります。

昨今問題とされているのが、こうした検索サービスによるトラブルです。検索サービスの画面で、入力したキーワードと一緒に打ちこまれる可能性の高い単語を自動的に並べて表示する「関連検索」という項目があります。利用者がサイトを絞り込んで検索できる便利な機能ですが、会社名や商品名を入力すると、「被害」「悪徳」など、イメージ低下につながる単語が自動表示されることがあります。企業にとっては、たったものではありません。

先の事例では、企業側が「イメージが低下して売上にも悪影響が出た」と主張したのに対し、検索サービス側は「利用者の検索パターンを事実として表示しているだけ」と反論し、最終的に、裁判所は企業側の請求を退けました。「利用者は悪徳商法という単語を、同社名と併せて検索する頻度の高い単語と認識するだけである」と判断し、名誉毀損には当たらないとしたのです。

行政側の対応は？

もっとも、行政もネット上の名誉棄損問題に手をこまねいてきたわけではありません。2002年には「プロバイダー責任制限法」が施行され、一定の要件を満たした場合、プロバイダーは被害者の請求に応じて、違法な書込みをした発信者の情報を開示できるようになりました。

法務省の統計によれば、ネット上のプライバシー侵害などの報告件数は年々増加傾向にあるようです。これは、法律の施行により、一定の要件を満たせば内容を削除できるようになったほか、相手に損害賠償請求もしやすくなって、これまで泣き寝入りしていた被害が表面化したためだと思われます。

しかし、同法は掲示板やホームページなどが対象であり、メールのような通信は含まれません。

そのため、一斉メールでの中傷などに関しては、「通信の秘密を守る」という観点からも法的に対抗するのは難しいのが現状です。

今後、日常生活に不可欠となったネットサービスの利便性を損なわずに、どうやって個人や企業の権利を守って行くのか、ルールのあり方が問われています。

就職・会社・仕事に関する 若手社員の意識は？

就職活動に欠かせない「インターネット」

社会経済生産性本部と日本経済青年協議会は、今春入社した新入社員を対象に「働くことの意識」に関して行った調査結果を発表しました。

就職活動で利用した情報源(複数回答)については、「インターネットの企業ホームページ」(86%)が「会社説明会」(83%)を初めて上回る結果が出ました。今や、ほとんどの企業が自社のホームページを持っていると思われませんが、そこに掲載されている内容を参考にしている学生が大変多くなっているようです。

また、新入社員が就職先を選んだ基準としては、上位から、「自分の能力や個性が活かせるから」(28%)、「仕事が面白いから」(24%)、「技術が覚えられるから」(14%)となっています。これに対して、「会社の将来性」(9%)や「一流会社だから」(5%)といった理由は、以前に比べると大きく落ち込んでいるようです。

「働き方は人並みで十分」！？

また、同じ調査によれば、「働き方は人並みで十分」と考えている人は51.9%(前年比4ポイント増)、「人並み以上に働きたい」と考える人は38.5%(前年比4.3ポイント減)という結果が出たそうです。

「人並みで十分」と考える人の割合は1992年以来の高水準となったそうですが、仕事に対する意欲や熱意の少ない若者が増えているのでしょうか？

「取締役にはなりたくない」！？

また、日本経済新聞とNTTレゾナントが、22歳から29歳の若手社員を対象に行ったアンケート調査では、「会社の取締役になりたいですか？」という質問に対し、「なりたくない」と回答した人(65.7%)が「なりたい」と回答した人(34.3)を大きく上回る結果が出たそうです。

「なりたくない」と答えた人の理由(複数回答)としては、「責任を負うのが面倒」(60.8%)、「取締役になる年次まで今の会社にいるつもりはない」(41.0%)、「他人を蹴落としてまで出世したくない」(26.2%)、「株主代表訴訟で負ければ多額の賠償金を払わなければならない」(7.2%)、「社会的なステータスが下がった」(5.4%)などといったことが挙げられていました。

会社内での出世願望、上昇志向を持つ若手社員も、以前に比べると少なくなってきたという傾向にあるようです。

継続審議となっている労働関係の法案

2つの重要法案が継続審議に

通常国会が6月21日に閉会となりましたが、そこで提出されていた「改正労働基準法案」、「改正障害者雇用促進法案」は成立せず、継続審議となっています。

この2つの重要法案は、秋の臨時国会に提出され審議されると思われますので、改めてその内容を確認しておきたいと思います。

改正労働基準法案の内容(1)

この改正案における大きな柱は、何とんでも「月の時間外労働が一定の時間を超えた場合の割増率のアップ」です。

月の時間外労働時間が45時間を超え80時間までの場合の割増賃金率については2割5分以上の率で労使協定で定める率とし(努力義務)、80時間を超えた場合の割増賃金については5割増とする、というのがその内容です。

なお、上記の「80時間」の部分については、「60時間」に修正されるような動きもありますので、注目しておくべきでしょう。

改正労働基準法案の内容(2)

改正労働基準法案のもう1つの柱は、「年次有給休暇の時間単位での取得」です。

現在、有給休暇については、最低取得単位が原則として「1日」とされていますが、時間単位で細かく取得できるようにして、近年落ち込んでいる有給休暇の取得率アップにつなげるのがねらいです。また、細かい単位で取得できることが子育て支援につながるという考えもあります。

なお、この改正内容については、労働者の過半数で組織する労働組合(ないときは労働者の過半数を代表する者)との書面による協定により、時間単位で有給休暇を与える労働者の範囲、時間を単位として与えることができる有給休暇の日数(5日以内)などを定めることとされています。

改正障害者雇用促進法案の内容

現在は障害者の雇用者数が法定雇用率(1.8%)に満たない従業員「301人以上」の企業に課されている納付金の支払義務について、順次「201人以上」、「101人以上」へ拡大するということがこの改正案の大きな内容です。

また、障害者雇用義務の対象労働者に、「短時間労働者」(週の労働時間が20時間以上30時間未満)も追加されることも盛り込まれています。

なお、この改正案は2009年4月1日施行予定ですが、納付金支払義務が課される企業の拡大については、「201人以上」へは2010年7月、「101人以上」へは2015年7月とされています。

注目される労働者派遣法改正への動き

派遣法改正に関する与党案の内容

先日、自民・公明両党でつくる「新雇用対策に関するプロジェクトチーム」が、労働者派遣制度の見直しに関する基本方針を決定、発表しました。同チームでは、この基本方針を踏まえ、今秋に開かれる予定の臨時国会において労働者派遣法の改正を求めており、厚生労働省でも、改正案を提出する準備を進めているようです。

ここでは、同チームで決定された基本方針をご紹介します。主な内容は、以下の通りです。

「日雇い派遣」の原則禁止

低賃金や不安定な身分などが社会問題化している「日雇い派遣」については、通訳などの専門性の高い一部の業務を除いて(ポジティブリスト化して)、原則として禁止する方針です。しかし、派遣会社をはじめとする産業界からは、反対の声が上がっているようです。

グループ企業内「専ら派遣」の規制強化

大手企業グループの派遣会社で働く派遣労働者のうち、約8割の人が同じグループ企業内への派遣となっています。

また、3割を超える派遣会社がグループ内の企業のみならず労働者を派遣していることが、厚生労働省の調査で明らかになりました。

これらは、労働者派遣法で禁止されている「専ら派遣」となっているのではないかと指摘があり、何らかの規制が必要との意見が以前から上がっていました。このグループ内での「専ら派遣」について、規制を強化していく方針です。

偽装請負の派遣先に直接雇用の行政勧告

請負契約であるのに派遣労働者のように働かせたり(いわゆる偽装請負)、建設・港湾などといった禁止業務で派遣労働者を受け入れたりするなど、派遣労働者を違法に受け入れた企業を対象に、派遣労働者の直接雇用に行政官庁が勧告できるようにする(勧告に従わない場合は企業名を公表する)制度も検討されています。

これまで違法派遣については、派遣元に対する罰則しかなかったため、派遣先にもその対象を広げることにより、違法派遣を抑制したい考えです。

その他の内容

上記の内容以外にも、派遣先の労災責任の明確化、派遣元の手数料(マージン率)の公開義務付け等も方針として挙げられており、今後の法改正への動きが注目されるところです。

年金をめぐる最近のトピックス

ネット上での記録照会が受給者でも可能に

社会保険庁は、現在は約6,200万人の年金加入者に限定されているインターネット上での年金記録照会について、約3,300万人の年金受給者にもサービスを拡大する方針を明らかにしました。

2008年度中にも、「ねんきん特別便」に関する情報、過去の標準報酬月額や保険料納付履歴などを確認できるようにするそうです。

8月の税務と労務の手続

[提出先・納付先]

10日

源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

雇用保険被保険者資格取得届の提出

<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]

労働保険一括有期事業開始届の提出

<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

31日

個人事業税の納付<第1期分>

[郵便局または銀行]

個人の道府県民税・市町村民税の納付

<第2期分> [郵便局または銀行]

労働保険料の納付

<延納第2期分> [郵便局または銀行]

健保・厚年保険料の納付

[郵便局または銀行]

日雇健保印紙保険料受払報告書の提出

[社会保険事務所]

労働保険印紙保険料納付・納付計器

使用状況報告書の提出[公共職業安定所]