

## 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>



### パート・契約社員の正社員化に奨励金 「中小企業雇用安定化奨励金(仮称)」

厚生労働省はパートや契約社員、期間工を正社員として採用した中小企業に対し、奨励金を出す新制度を4月をめぐりにスタートさせます。

#### 規制緩和から安定雇用の重視に

企業は人件費削減のためパートなど賃金の安い非正規雇用の割合を高めていますが、厚労省は資金力の弱い中小企業への支援で、所得格差の是正と雇用の安定化を後押しする考えです。

同省は非正社員の待遇改善に向けた指針策定や、日雇い派遣の規制強化を含む労働者派遣法の改正も検討しています。

#### 正社員への登用制度とその実現を支援

新制度の名称は「中小企業雇用安定化奨励金(仮称)」。

従業員300人以下の中小企業が対象です。パート労働者ら期間を決めて雇用される有期契約労働者を正社員に登用する制度を就業規則で定めた上で、同制度を使って正社員化を実現すれば、企業にまず35万円を支給します。

さらに登用制度を定めてから3年以内に3人以上を正社員にした場合は、35万円の支給に加え、10人を上限に1人当たり10万円を支払います。母子家庭の母親なら、奨励金は15万円にアップされます。

政府は2008年度当初予算案で新制度に約4億9000万円を盛り込み、4400人程度の正社員化支援を見込んでいます。なお派遣労働者は派遣会社と雇用契約を結んでいるため対象にはなりません。

(2月21日付 共同通信その他報道より)

### ユニークな福利厚生制度 「失恋休暇」「パーゲン半休」

少し難しい、お堅いことばかりが書いてあるというイメージを持ちがちな、「就業規則」。ここに会社のオリジナリティーを盛り込んでみると、従業員の働く意欲のアップに貢献できるかもしれません。

ユニークな休暇制度を採用しているのは、女性を対象にしたマーケティング会社「ヒメ&カンパニー」です。この会社の休暇制度は各種新聞・雑誌等でも多く取り上げられ、注目されていますから、ご存じの方も多いかもかもしれません。

## 失恋から気持ちを切り替えて仕事を 「失恋休暇制度」

ヒメ&カンパニーの就業規則第39条では、失恋のために業務に従事困難な未婚の社員が申し出たときは、年に1回、休暇を与えることが定められています。

この規則は、仕事が手につかなくて失敗するよりはましだ、との発想から、3年前に生まれました。年齢が上になればなるほど失恋時のダメージが大きくなるのが女性心というもの……失恋すると、25歳未満の女性は1日、30歳以上の女性であれば3日の有休を取得することができます。

## 良い物ゲットでモチベーションアップ 「バーゲン半休制度」

また、同社の就業規則第38条では、「バーゲン半休」なるものも定められています。その名の通り、バーゲンに行くという理由で半休が取得できるという制度で、良い物を手に入れてもらい、仕事へのモチベーションにつなげてもらおうという趣旨で設けられた規定です。

初日の早い時間に出かけて行って良い物を手に入れ、それを自慢するのがバーゲンの醍醐味です。会社を休んでバーゲンに行くのは気が引けるといふ人もいますが、大手を振って会社を休むことができるこの制度は従業員にも好評で、取得率は非常に高いそうです。

## 福利厚生を 企業のイメージアップに生かす

これらの制度は、同社の平舘美木社長の「女性が喜ぶものを追求する会社としては、ごく自然な」発想から生まれました。今では、「柔軟な発想をする会社」との評判につながり、より優秀な女性が従業員として集ま

るようになっていきます。

結果として、これらの条文は、「女性をターゲットとする」という社のスタンスを示す格好のメッセージとなったのです。

このようなユニークな福利厚生制度が、必ずしもいい結果を生み出すとは限りませんが、従業員のモチベーションアップ、企業イメージの向上に何らかの好影響が出るのであれば、参考にしてみる価値はありそうです。

## 管理監督者の定義とは

大手ファーストフードチェーンの店長が未払い残業代の支払いを求めた訴訟の判決で、東京地裁は原告の訴えを認め、会社側に755万円の未払い残業代の支払いを命じました。

チェーン店の店長を管理職として扱うべきか、それとも非管理職として扱うべきか、判決は、同種の企業各社に影響を与えそうです。今回の訴訟は、世間的に関心も高く注目されていました。今、管理監督者の定義が再び問われ始めているといえます。

## 管理監督者の残業代訴訟

過去にも、このような訴訟は数多くありました。代表的なものとしては、「レストラン・ビュッフェ事件」(昭和60年・大阪地裁判決)や「三栄珈琲事件」(平成元年・東京地裁判決)等が挙げられます。いずれの事件も、店長が管理監督者に該当するかどうかで争われましたが、店長がタイムカードなどで出退勤を管理されていたこと、経営方針など重要事項の決定に参画の余地がなかったことなどから、「管理監督者には該当しない」という判決が出ています。

新しいところでは、大手紳士服店店長の残業代請求訴訟で、会社側が600万円の解決金を支払ったケースもあります。

今回の訴訟では、「店長が管理職として経営者と一体的な立場にあり、出退勤の自由や賃金などで一般労働者に比べて優遇されているか否か」が争点になりました。

判決は、(1)店長の権限が店舗内に限られる、(2)営業の必要上相当の長時間労働が必要となり勤務時間の自己決定権はない、(3)年収が管理職の待遇としては不十分、との理由から、「店長は権限や処遇からみても管理職とはいえない」としました。

### 管理監督者の明確な定義

厚生労働省の通達によると、管理監督者に当たるかは、(1)労務管理などで経営側と一体の立場にあるか、(2)賃金や勤務形態が優遇されているか等の、職務・職責・待遇を基準として判断されます。明確な線引きがしにくく、総合的な判断が必要になります。

名目的に就業規則や社内規程に定めるだけでなく、現実的に管理監督者といえるかどうか、大局的な立場に立った判断が必要とされているといえます。

### 人材不足は再雇用者にも恩恵？

定年退職者の再雇用制度。以前は再雇用者の仕事は補助的なものが多かったのですが、団塊の世代が退職期に入り人手不足や技能伝承の懸念が強まる中、有能なベテランを本格戦力として定着させて最大限に活用するために、給与や働き方を見直して企業内における中核業務に配置する動きが出てきました。

### 改正高年齢者雇用安定法

2006年に施行された改正高年齢者雇用安定法は、企業に社員の雇用期間を段階的に65歳まで引き上げるよう義務づけました。引上げの方法としては、再雇用を中心とした「継続雇用」のほか、「定年延長」、「定年廃止」の3つがあります。

このうち、一般的にとられているのが、定年でいったん従業員を退職させた後、一定の能力があることなどを条件に再雇用するものです。厚生労働省が昨年6月に約8万2,000社を対象に行った調査では、改正法には「継続雇用で対応する」と答えた企業が86%を占めました。

ただし、その待遇は、再雇用では賃金が大幅に減額される上、年金の支給が減額されてしまうケースもあり、働き続けるメリットは小さいと考える退職者も多かったようです。

### 定年退職者再雇用の最近の動き

定年退職者の再雇用制度を導入した大手企業の間で、再雇用者の待遇を改善し、本格戦力として活用する動きが広がってきています。少子高齢化で労働力人口の大幅な減少が予想される中、有能な高齢者の雇用を促進する必要が出てきたためです。

たとえば、ある企業では、再雇用者の年収を最大で従来の2倍の1,000万円に引き上げています。また、1日5時間程度の短時間勤務を可能にする企業もあります。働きやすさを重視する人が退職後も同じ会社で勤められるような、柔軟な勤務体系を導入する動きも広がってきました。

こうした待遇改善の動きが広がれば、昨年初めて1,000万人を超えた60歳以上の就業者がさらに拡大しそうです。



少子高齢化問題や、技術継承に課題が残る昨今、各企業が高度な技術を持った有能な人材を有効に活用していく方法を考えていく必要があるといえます。

## 派遣社員 2008年の動向

4月の改正パートタイム労働法の施行、非正社員を正社員へ登用しようとする世の中の流れなどで、派遣社員のなり手が少なくなっているようです。そのため、派遣業界では売り手市場で人手不足が深刻化しています。

### 人材派遣大手の研修メニュー

派遣会社各社では、優秀な派遣スタッフの囲い込みに躍起になっています。各社とも、派遣社員にとってのメリットのアピールに余念がありません。教育・研修メニューを充実させ、派遣スタッフへの無料研修を拡充してきています。

### 派遣社員を取り巻く環境

日本人材派遣協会が全国の派遣社員を対象に行ったアンケート調査により、2007年の派遣社員の平均時給が1,417円であったことが明らかになりました。正社員の1日の労働時間＝8時間に換算すると、1万1,336円となります。

厚生労働省がまとめた2006年度調査では、派遣社員の平均日給は1万571円でした。調査対象が異なることも考慮に入れなければなりません。派遣社員の賃金の上昇傾向は、2008年も続くと思われます。

日本人材派遣協会のアンケート調査によると、派遣で働いている人の93.4%が女性、平均年齢は34.5歳となっています。時給は1,200円

から1,400円未満が最も多く、次いで1,400円から1,600円未満、1,600円から1,800円未満と続きます。もっとも、時給は都道府県によって開きがあります。たとえば、都道府県別では東京が最も高い時給となっており、平均時給は1,604円です。

## 3月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

### 1日

固定資産課税台帳の縦覧開始  
<20日まで> [市区町村]

### 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]

### 15日

個人の青色申告の承認申請書の提出  
<新規適用のもの> [税務署]  
個人の道府県民税および市町村民税の申告 [市区町村]  
個人事業税の申告 [税務署]  
贈与税の申告期限  
<昨年度分> [税務署]  
所得税の確定申告書の提出 [税務署]  
確定申告税額の延期の届出書の提出  
[税務署]

### 31日

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]