

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>



正社員と契約社員の処遇改善 「奨励金」が拡充されます

厚生労働省は、契約社員などの有期雇用労働者を正社員並みの処遇に改善したり、能力開発の支援を行う中小企業に対し、奨励金を支給する制度を平成 21 年度から拡充する方針を固めました。(産経新聞社 8 月報道)

正社員転換策だけではなかなか進まない現実的な“待遇格差”の是正に、きめ細かい施策で実効性を上げるねらいです。

20 年度は予算 5 億円を確保

厚労省はすでに、正社員に転換した中小企業に奨励金を支給する「中小企業雇用安定化奨励金制度」を 20 年度から始めています。

契約社員や嘱託社員など直接雇用している有期契約労働者を正社員に転換すれば、雇用保険適用の中小企業事業主に奨励金 35 万円を支給。制度導入後 3 年以内に、3 人以上 10 人まで正社員に転換すると、さらに 1 人当たり 10 万円を支給します。

21 年度は現制度を拡充

来年度からの新制度ではこの奨励金を拡充します。

具体的には、契約社員など有期契約社員と正社員共通の能力評価制度を導入して、正社員と同等の給与・賞与を支払うなど処遇の改善を施したり、正社員と共通の教育研修制度を設けた中小企業に対し、奨励金を支払います。なお奨励金の額については検討中です。

「パワー・ハラスメント」の基準は？

法的定義のないパワハラ

職権を使いたいじめや嫌がらせである「パワー・ハラスメント」(パワハラ)が、会社の業務に大きな影響を与えるようになってきました。社員の士気や会社の評判を落とさないように対策に乗り出している企業もありますが、「セクシュアル・ハラスメント」(セクハラ)と違って法的定義がなく、あいまいな基準が対応を難しくしています。

パワハラに関する裁判例

企業内で上司などから暴力や暴言、無視されるなどのパワハラ行為を受けて悩む社員は多く、年々増加傾向にあると言われています。2007 年 10 月の医薬品販売会社社員の自殺について、東京地裁がパワハラとの因果関係を認めて労災と認める判決を出しました。

また、2008年7月には道路会社社員の自殺をめぐり、被害者がうつ病で自殺したのはパワハラが原因であるとして、遺族が慰謝料などの損害賠償を求めた訴訟の判決で、松山地裁は自殺との因果関係を認め、約3,100万円の賠償を命じました。裁判長は、上司による過剰なノルマ達成の強要や度重なる叱責は「違法と評価せざるを得ない」と指摘し、「自殺は予見可能だった」として会社の責任を認めています。

また、企業のトップがパワハラ体質であるために社員が相次ぎ辞めていく会社もあると言われており、パワハラに対する社会の見方は厳しさを増していると言えるでしょう。

「パワハラ上司」のタイプ

パワハラに関し、研修の主要テーマに据えるなど、何らかの予防策を模索する企業は増えています。パワハラに関する研究を行っている有識者によると、主に「パワハラ上司」は、以下の4つのタイプに分けられるとしています。

- (1) 怒鳴るなどの威嚇をする「自己中心型」
- (2) 細かく指示する「過干渉型」
- (3) 自分の上司頼みで責任を回避する「無責任型」
- (4) 意欲に乏しく部下に負担をかける「事なかれ主義型」

世代間で認識にギャップも

パワハラについては、世代間の認識の差なども大きく、特に年長社員には先輩社員に怒鳴られながら仕事を覚えた経験を持つ人も多く、「部下に熱心に注文をつけて何が悪いのか」といった反応もあるようです。

暴力を振るう、到底達成できないノルマを課すなどの行為は典型的なパワハラですが、一方で、部下の成長を願って強く注意するといった行為がパワハラなのか、基準は受け止める側によってまったく変わってきます。

ただ、パワハラ対策に真剣に取り組むことにより、必然的に、上司と部下の関係や、職場の雰囲気などが改善されていく可能性は高いにあると言えるでしょう。

今年度「地域別最低賃金」引上額は？

地域別最低賃金の新基準は 10月中に適用予定

中央最低賃金審議会(厚生労働大臣の諮問機関)の小委員会は、今年度における地域別の最低賃金の引上げ額を7~15円と決定し、厚生労働大臣に答申を行いました。これにより、全国平均の最低賃金額が初めて700円を超える見通しとなったことが明らかになりました。

なお、地域別最低賃金額は、地方最低賃金審議会(公益代表・労働者代表・使用者代表の各同数の委員で構成される)での審議を経て、地方労働局長により決定されることになっており、今後、同審議会の議論を経て正式決定され、10月中に新基準が適用される予定です。

「地域別最低賃金」の定義と法改正

地域別最低賃金は、原則として産業や職種などにかかわらず、すべての労働者とその使用者に対して適用される最低賃金で、都道府県ごとに決められています。今年7月1日から施行された改正最低賃金法(平成19年12月5日公布)では、地域別最低賃金を決定する際には、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮することとされました。

また、地域別最低賃金を下回った場合の罰金の上限額は、従来の「2万円以下」から「50万円以下」に引き上げられています。

都道府県ごとの引上げ額は？

都道府県ごとの“最低”賃金額引き上げの目安は以下(円)の通りとなっていますが、各地で出始めた実際の答申では、Aランク地区は大幅引上げでの答申となるなど、他地区でも目安を超える引上げとなりそうな状況です。

東京都739円 766円(引上げ額27円)
大阪府731円 748円(引上げ額17円)
愛知県714円 731円(引上げ額17円)

・Aランク(15円～)…千葉・東京・神奈川・愛知・大阪
・Bランク(11円～)…栃木・埼玉・富山・長野・静岡・三重・滋賀・京都・兵庫・広島
・Cランク(10円～)…北海道・宮城・福島・茨城・群馬・新潟・石川・福井・山梨・岐阜・奈良・和歌山・岡山・山口・香川・福岡
・Dランク(7円～)…青森・岩手・秋田・山形・鳥取・島根・徳島・愛媛・高知・佐賀・長崎・熊本・大分・宮崎・鹿児島・沖縄

「冠休暇」活用で有給休暇取得の促進

有給休暇の取得促進を目指して

「プロジェクト休暇」や「アニバーサリー休暇」など、特別な冠をつけた有給休暇制度を設ける企業が目立ちはじめました。ワークライフバランス(仕事と生活の調和)向上の機運が高まる一方で、高まらない有給休暇の取得率向上のために、各企業で新たな促進策が打ち出されています。

国を挙げての取組み

有給休暇の取得率向上は、国も大きな課題として取組みを始めています。内閣府が2007年にまとめたワークライフバランスに関する「行動指針」では、有給休暇取得率を、2012年には60%、2017年には100%にまで引き上げることを目標にしています。

しかし、国を挙げてワークライフバランス向上への取組みを進めているにもかかわらず、有給休暇取得率は低迷したままです。厚生労働省の調査によると、2006年に企業が社員に与えた有給休暇は年平均17.7日。一方、社員の取得日数は8.3日と、有給休暇取得率は40%台にとどまります。

就業形態の変化によって正社員が減り、1人当たりの仕事が増えたことで、結果的に多くの職場で長時間労働を余儀なくされ、有給休暇が取りにくくなっているとも考えられます。また、同僚との競争や上司の評価を気にして積極的に休まない人も多いようです。

「冠休暇」の効果は？

過労死の増加などで社員の健康管理がより問われるようになった今、企業も社員に休みを取らせるために、様々な知恵を絞っています。ある企業では、「プロジェクト休暇」を導入しました。これは、1つのプロジェクトが終わるたび、最低1日の有給休暇が取れる仕組みです。1つのプロジェクトに対して複数の人間で対応するため、個人の都合で休むのは難しいことから、プロジェクト終了ごとに同僚と調整しながら休むとしています。

また「アニバーサリー休暇」として、自分や家族の記念日に休むことを促進する企業もあります。導入したある企業では、有給休暇取得のための意識が高まることで、仕事を1人で抱え込まずに周囲と情報交換したり、効率的に仕事をする同僚のやり方を参考にしたりと、別の部分でも波及効果が出ているようです。

もっとも、新たな休暇制度を設けていても、休みやすいように人員や仕事を適正化することが重要であり、それなくしては休みたくても休めない現実には変わりはありません。国、企業、そして労働者が一体となった取組みを続けていくことが大切でしょう。

「ワークライフバランス」の実現に向けて

意外と知られていない

「ワークライフバランス」の意味

内閣府が行った調査(20歳以上の男女3000人が対象。1839人が回答)で、「ワークライフバランス」(仕事と生活の調和)の意味を知らない人が9割近くに上ることがわかりました。「名前も内容も知らない」と答えた人が60.1%、「名前は聞いたことがあるが内容までは知らない」と答えた人が26.6%に上りました。「ワークライフバランス」の実現に向けて政府・厚生労働省は様々な対策を講じたり、検討したりしていますが、なかなか浸透していないのが実状のようです。

政府・厚生労働省が検討している施策

先日、社会保障政策を強化して少子高齢化社会に対応することを目的として、政府が取り組むべき対策をまとめた「5つの安心プラン」の原案が明らかになりました。その中の1つとして、「子育て支援」が挙げられています(その他の4つは「高齢化社会への対応」「医療体制の強化」「非正規労働者の支援」「厚生労働行政の信頼回復」)。

また、厚生労働省は、子育てと仕事の両立支援のため、企業に「短時間勤務制度」と「残業免除制度」の導入を義務付ける方針を明らかにしています。育児休業を取得した後も働き続けられる環境を整備するのが目的で、来年の通常国会に育児・介護休業法の改正案を提出するとしています。

厚労省研究会の「報告書」では

厚生労働省が先日とりまとめた「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」の報告書では、育児休業後の仕事と育児の両立が難しい現状、男性の育児への関わりの不十分さなどを指摘しています。

また、労働者が「短時間勤務」と「残業免除」を選択することのできる制度の整備や、出産後8週間に父親が取得する育児休業を「パパ休暇」として普及・促進することなどを求めています。

「ワークライフバランス」に関する 民間資格新設へ

また、厚生労働省は、ワークライフバランスへの取組みを企業に広げるために、新たな民間資格である「仕事と生活の調和推進アドバイザー」を2009年度にも新設する方針を発表しました。新聞報道によれば、5年間で5000人程度を養成したいと考えて、同アドバイザーの利用促進のため、企業が助言に基づいて必要な行動計画を作成した場合の助成金の支給も検討しているようです。

9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]

30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]
労働保険料の納付[今年度に限り延長]
<延納第2期分> [郵便局または銀行]