

人事・労務を見つめる・・・



Nozomi-Planning レポート



平成22年1月号 Vol.37



撮影地 福島県裏磐梯 「樹のある風景 朝光」
撮影者 笹川 元

今月のTOPICS

【人事・労務】

- ・改正育児・介護休業法の施行日
→平成22年6月30日に決定

・「労働審判」の申立件数が増加しています！

【医療・介護】

- ・2010年度の介護処遇改善交付金の申請手順が公表されました
- ・医療・介護、理美容
…職探して重視する点と辞める理由

【その他】

- ・昨今の労働市場の現況について
- ・書籍紹介 「自分の小さな「箱」から脱出する方法」
- ・1月の税務と労務の手続き[提出先・納付先]



のぞみプランニングは「健全な事業運営」「働く人々のやる気の向上」等を応援する **社会保険労務士** を中心としたコンサルティングオフィスです。

人に関する法律の専門家として、あらゆる相談、トラブル解決のお手伝いをします。また、他士業（弁護士・公認会計士・税理士・中小企業診断士・行政書士・FP等）との幅広いネットワークでトータル的にバックアップします。

【発行元】 合同会社のぞみプランニング
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-9F
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145

【企画・編集】 合同会社のぞみプランニング
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-9F
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145
理念：「共に学び、共に育み、共に分かち合う」
[http:// www.nozomiplanning.com/](http://www.nozomiplanning.com/)

◆ 人事労務 ◆

＜改正育児・介護休業法の施行日 平成 22 年 6 月 30 日に決定＞

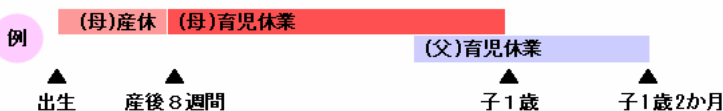
改正育児・介護休業法の一部施行日が平成 22 年 6 月 30 日に決まりました。企業が「パパ・ママ育休プラス」等を導入することが義務化されます。



◆平成 22 年 6 月 30 日に施行される内容

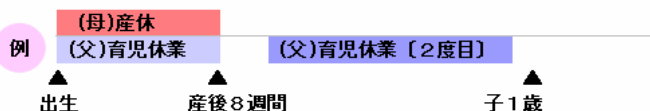
①パパ・ママ育休プラス(父母で育児休業を取得する場合の育児休業可能期間の延長)

共働き世帯で父母がともに育児休業を取得する場合、原則として「子が1歳2か月に達するまで」に、それぞれ1年を超えない範囲で休業できるようにする必要があります（現在は原則として「子が1歳に達するまで」です）。



②出産後8週間以内における父親の育児休業取得促進

配偶者の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合には、特例として、理由を問わず、育児休業を再度取得できるようになります（現在は、一定の理由がある場合に限り再度の取得が可能です）。



③配偶者が専業主婦(夫)である者の適用除外規定の廃止

現在は、労使協定を結ぶと専業主婦（夫）を有する人には育児休業を認めないことが許されていますが、改正後は育児休業を認めなくてはな

らなくなります。

④子の看護休暇の拡充

請求された場合、子の看護休暇を下記の日数分与えなくてはならなくなります。

- ・現行・・・小学校に入る前の子がいる場合、子の人数に関わらず一律年5日が限度
- ・改正後・・・小学校に入る前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日が限度

⑤介護のための短期の休暇制度の創設

要介護状態にある家族の通院の付き添い等が必要な人から請求された場合、年5日（対象家族が2人以上であれば年10日）までの介護休暇を与えなくてはならなくなります。

⑥その他

従来の「勤務時間短縮等の措置」を厳格化し、「短時間勤務制度」、「所定外労働の制限」を義務規定とするなどの改正が実施されます（詳細はまだ政府発表されていませんので、決まりましたらお伝えします。）

ただし、⑤⑥については、従業員100人以下の企業における施行期日は平成24年6月30日（予定）とされています。

育児介護休業規程や労使協定の改定も必要です。重要な法改正ですので、疑問や不安があればお気軽にご相談ください。



＜「労働審判」の申立件数が増加しています！＞



◆2年間で約 2.3 倍に増加

2008 年における「労働審判」の申立件数が 2,052 件となり、制度がスタートした 2006 年（877 件）と比較すると約 2.3 倍に増えたそうです。今年については 9 月末時点で 2,553 件となり、すでに昨年の件数を大幅に上回っています。

◆労働審判の目的・手続き

労働審判は、解雇や賃金の不払いなど、事業主と個々の労働者との間の労働関係に関するトラブル（個別労働紛争）について、その実情に即して「迅速」、「適正」、「実効的」に解決することを目的としています。

労働審判の手続きは、労働審判官（裁判官）1 名と、労働に関する専門知識・経験を有する労働審判員 2 名で組織された労働審判委員会（計 3 名）が、原則として 3 回以内の期日で審理を行い、適宜調停を試み、調停による解決に至らない場合には、事案の実情に即した柔軟な解決を図るための労働審判を行う手続きです。

この労働審判に対して当事者から異議の申立てがあった場合には、労働審判はその効力を失い、労働審判事件は通常の訴訟に移行することになります。

◆労働審判のメリット

労働審判のメリットとしては、原則として 3 回以内の審理で解決が図られるため、通常の訴訟よりも迅速な紛争解決を図ることができる点が挙げられます。制度スタート以降、申立てから審判終了までの平均日数は「約 74 日」となっています。

また、申立ての際に必要な印紙代も通常の民事訴訟の半額となっており、費用的なメリットも大きいので、労働者側からの申立てが多いようです。

◆今後も増加傾向か？

昨年来の不況により、解雇、雇止め、派遣切りなどをめぐる労使間のトラブルが増加していることが、労働審判の申立件数の増加につながっていると考えられます。また、不況下において、今年 1～6 月にサービス残業が急増していたとする民間企業の調査結果などもあり、申立件数の増加傾向はしばらく続くものと考えられます。

企業側としては、労使間のトラブルを生じさせないような取組み（適正な労務管理、就業規則・社内規程の見直しなど）が、今後、より重要になってくるでしょう。



＜医療・介護、理美容＞

…職探して重視する点と辞める理由＞

◆医療・介護、理美容従事者の実態

求人情報サービス会社が、医療・介護系、理美容系の有資格者を対象とした、就業に関する意識調査を行い、その結果を発表しました。

調査対象は、医療・介護系、理美容系の対象となる資格を持っている、関東（1都3県）、関西（2府2県）に住む20～50歳の男女1,500人で、インターネットにより調査が行われました。



◆職探しの際に重視する点

調査結果によると、仕事を探す際に重視する点について聞いた質問では、3職すべてで「やりがいのある仕事であること」が最多となりました。「やりがい」を重視した人は、全職種平均で4.0%であるのに対し、医療系16.1%、介護系15.7%、理美容系21.5%といずれも高い割合となっています。

また、医療・介護系では、「正社員または正社員に近い雇用形態であること」が介護系13.0%、医療系8.7%と全職種平均（5.2%）を上回っており、正社員志向が強いことがわかりました。

理美容系では、「資格や技術が身に付く仕事であること」が12.8%（全職種平均1.9%）となるなど、スキルアップできるかどうかを重視している一方、医療系・介護系で多かった「正社員または正社員に近い雇用形態であること」はわずか1.3%にとどまっていることが明らかになりました。

◆辞める際の理由

仕事を辞める理由についての質問では、3職種ともに給与や勤務時間といった条件面が上位に

入りました。

介護系と理美容系では「業務内容の割に給与が低いから」（介護系30.5%、理美容系23.2%）が最も多く、医療系でも20.8%と高く、「職場や社員の雰囲気が悪いから」（29.0%）に次ぐ多数回答となっています。

また「1日に働く時間が長いから」（医療系18.1%、介護系16.0%）と「もっとよい条件の仕事が見つかったから」（医療系17.0%、介護系17.2%）のいずれもが全職種平均を上回る数値となっていました。



一方、理美容系では、「自分に向いていない仕事だと感じたから」が20.7%と、他の職種に比べ高い特長的な結果となりました。強いやりがいを抱いて仕事を始める人が多い職種だけに、壁に当たってしまうとイメージとのギャップが大きいためと考えられます。



◆早期退職予防にはフォロー体制の整備を

これらの職種で起こる早期退職を予防するには、条件面の改善を行うことが有効ですが、職場での密なコミュニケーションなど、日頃からのフォロー体制整備も効果的ではないでしょうか。

◆ その他 ◆

〈昨今の労働市場の現況について〉

日本人材派遣協会が11月2日発表した労働者派遣事業統計調査の報告によると、2009年7～9月期における派遣スタッフの実稼働者数は前年同期比79.3%となり、前四半期に続き対前年同期割れとなりました。派遣受入期間の制限を受けないいわゆる「26業務」では、SE・プログラマー等の「情報処理システム開発」が71.7%と前四半期に続き対前年同期割れしました。また「自由化業務」では「製造業務」が43.9%と大きく減少しました。紹介予定派遣についても前年同期比51.5%と減少傾向が続いており、紹介予定派遣を控える企業が増えている傾向にあります。また、今後の労働者派遣制度の在り方について、11月25日、厚生労働省・労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会は、第138回会合（20日開催）の配布資料などを公開しました。「今後の労働者派遣制度の在り方の論点について」では、違法派遣の場合のみなし雇用や罰則について、現制度と三党案の比較などが示されたほか、事業報告書の提出期限の短縮や、派遣事業の許可更新時における社会保険の加入状況確認の厳格化などを盛り込んだ「労働者派遣法施行規則の一部を改正する省令案」について検討を行いました。派遣元および派遣先の責任分担の明確化や違法派遣に対する罰則の強化を行う考えが進められているようです。

厚生労働省は11月18日、2009年賃金構造基本統計調査結果（初任給）の概況を発表しました。大卒者の初任給は19万8,800円で前年と比べ0.1%増加。男女別では、男子が20万1,400円（対前年増減率0.0%）、女子は19万4,900円（同0.2%増）でした。企業規模別では、大企業（常用労働者1,000人以上）は0.7%増加しましたが中企業（同100～999人）は0.2%減、小企業（同10～99人）は0.9%減となりました。高卒者の初任給は0.1%上昇し、15万7,800円となっています。新卒初任給は、大企業では微増ですが、中小企業では減少傾向にあるようです。



民間企業の夏のボーナスについて厚生労働省は11月20日、民間主要企業の2009年夏季一時金妥結状況をまとめました。資本金10億円以上で従業員1,000人以上の労働組合のある企業のうち、妥結額を把握できた353社を対象に集計したところによると、妥結額（加重平均）は71万844円で、前年と比較可能な企業290社の対前年比は14.33%減と、過去最大の下げ幅となっています。不況も一生続くものではないと分かっていても、なかなか出口は見えそうもありません。





今月の書籍紹介 ～ 一押しの一冊をご紹介します ～ 『自分の小さな「箱」から脱出する方法』

(著者：アービンジャー・インスティテュート 訳者：富永星/大和書房 1,600円)



本書を読んだきっかけは、そう古くも見えないのに表紙がくたびれて、たくさんのマークや書き込みがあるこの本を知人の手元に発見したことです。「こんなに読み込むなんていったいどんなことが書いてあるのだろう？箱ってなんだろう？」その興味が私を惹きつけました。

「自分の周りに起こることは、全て自分が引き寄せている」「状況を変えるには自分が変わらなければならぬ」という普遍の原則について書いた本は山ほどありますが、わかったからといってもそう簡単に変わるものではありません。

この本では、自分を正当化するものを「箱」という象徴的な表現を使うことで、わかりやすく論理的に説明しています。また、主人公が上司から講義を受けるような会話形式で書かれており、具体例も多く、次々と湧いてくる私の抵抗感や疑問を、主人公が私の代わりに上司に質問してくれるというのも魅力でした。

「人は自分を正当化している、つまり箱の中に留まり続ける限り相手を責めることになり、自分が望むような結果にはならない」「外見上何をするかでなく心の中でどう思っているか、相手はそれに反応する」「人が他の人々にどのように影響を及ぼすかは、行動よりも深いところで決まる」とあります。どんなコミュニケーションの技術を身につけても、自分が箱の中にいる限り役には立たないのです。逆に箱の外にいれば、責めたり、きつく叱ったりと多少ハードなコミュニケーションをとっても、相手は受け入れることがあるようです。

では、箱の外に出るには？読みながら何度も自分の行動を振り返りました。そして、日々起こる出来事を「今私は箱の中にいたのか、箱の外にいたのか？もし外にいるとしたらどうだろう？」と考えるようにしました。すると、事実と感情が切り離されて、以前より客観的に出来事を捉えることができるようになった気がします。トラブルが起こっても気分はすっきり！

自分が「箱」の外に出ると一気にイライラや悩みも解決し、本来の目的、例えば業績を上げるということに集中できそうです。リーダーや幹部が箱の外に出ることで部下のモチベーションも、ぐっとあがるでしょう。このあたり「全米ビジネス書ベストセラー」というのもうなづけます。

ただ、一度読み飛ばしてわかった気になると「生兵法は大げがの元」？内容はシンプルですが、かなりレベルは高い。それゆえ、何度も読み返すことになるのだと思いました。手元において、書いてあることの本質が腑に落ちるまで読んでみたいものです。

最後に・・・監修者まえがきより

「本書の考え方をあなたの生活において、活用してみてください。あなたのよりよきビジネス、人間関係、家庭生活のために、時には、もしかしたら自分は今箱に入っているのではないかと疑ってみることが大切ですね。もしかしたら、あなたこそが問題を引き起こしている張本人かもしれませんよ。」

(執筆 K.M)



<1月の税務と労務の手続[提出・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]

20日

○特例による源泉徴収税額の納付<前年7月～12月分> [郵便局または銀行]

31日

○法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・配当剰余金調書・同合計表>の提出 [税務署]

○給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの> [市区町村]

○固定資産税の償却資産に関する申告 [市区町村]

○個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4期分> [郵便局または銀行]

○労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月～12月分> [労働基準監督署]

○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]

<本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで>

○給与所得者の扶養控除等申告書の提出 [給与の支払者]

○本年分所得税源泉徴収簿の書換え [給与の支払者]

～ちょっとブレイク～



裏磐梯小野川湖に上がる朝日を受けた雪景色です。気温はマイナス6度前後、風があれば体感マイナス10度にもなるでしょう。土日ともなればこの朝景色に魅せられ、撮影ポイントである小さい丘の上は日の出前から三脚でぎっしり、移動もママならない状態です。でも皆寒さに耐え思う光を暗い時刻からじっと待っています。”オー出てきた”という声とともに、カシャ・カシャという無数のシャッター音の後、静かな始まりに、いつもの朝日の感動を堪能するのです。

当事務所より一言

新年明けましておめでとうございます。旧年中は格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。本年も変わらぬお付き合いの程よろしくお願い致します。

「のぞみプランニングレポート」は2006年12月に創刊して以来、丸3年が経ちました。月日の速さを痛感します…。人事・労務関連の難しい記事を「写真」「イラスト」「図表」をふんだんに用い、少しでも読みやすく、親しみやすいレポートになるよう努めてまいりました。日々の業務をこなしながらの作業は大変でしたが、皆様方からの温かい感想やご支援の言葉はとて励みになりました。本当に有難うございました。「継続は力なり」です。今後もお役に立てる情報を提供してまいります。

「円高」「株安」「デフレ」による「景気悪化」は深刻な問題です。企業経営はますます厳しさを増し、雇用状況は相変わらず好転しません。働く人たちの「元気」もいま一つです…。NHKでは昨年末「坂の上の雲」、今年より「竜馬伝」が放映されています。幕末から明治を生きた人たちは、異様な熱気がありました。志が高く、気骨あふれる人たちがどんどん輩出されました。「志の高い人」が必ず「志の小さい人」に勝ちます。企業経営でいえば、企業規模の大小ではありません。「志の大きい会社」が「志の小さい会社」を喰う時代です。今こそ活力あふれる幕末・明治の時代に学びませんか？

当事務所は、事業主の皆様への労務管理・人事管理のお役に立てるよう日々、東へ西へと奔走しております。

「誠実・迅速・熱意」をモットーに、お声がかかればどこにでも飛んでいきます。「労働トラブル相談」「就業規則作成」「人事制度の策定」「社会保険・給与計算」等、お気軽にご相談ください。

今月ものぞみプランニングレポートをお届けできることを嬉しく思います。皆様との「出会い」「ご縁」「絆」に心より感謝申し上げます。

本年も皆様のお役に立てるよう社員一同精一杯頑張る所存ですので、何卒よろしくお申し上げます。

by 執筆者一同

