

人事・労務を見つめる・・・



Nozomi-Planning レポート



平成22年2月号 Vol.38



撮影地 長野県白馬村「樹のある風景 青樹」 撮影者 笹川 元

今月のTOPICS

【人事・労務】

- ・労働者代表
- ・Q&A
「退職勧奨に応じないものに解雇の可能性を告げてもよいか」

【医療・介護】

- ・10年ぶりの診療報酬増額改定
- ・介護職員の能力・経験等を給与に反映

【その他】

- ・日本年金機構の方針および取組みについて
- ・仕事・上司・年収に対する正社員の「満足度」
- ・今月の書籍紹介
ほんもの～何が企業の「一流」と「二流」を分けるのか？～
- ・2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の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/>

◆ 人事 労務 ◆

＜労働者代表＞

近年、労働関係法令がたびたび改正されており、労働者代表の役割が大きなものになっています。

今回は、労働者代表の役割と労働組合のない中小企業での過半数代表者の選び方などについてまとめました。



①労働者代表の役割

労働者代表は、「就業規則の作成・変更の内容に関する意見聴取」、「労使協定の締結」、「安全委員会や衛生委員会を設置する際の労働側委員の推薦」等、様々な役割が法律で規定されています。

＜労働者代表＞

<ul style="list-style-type: none"> 事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合
<p style="text-align: center;">または</p>
<ul style="list-style-type: none"> 労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者

②事業場ごとに労働者代表が必要

労働者代表は、労働基準法の適用単位である事業場ごとに必要となります。事業場の原則的な考え方について労働基準法では、工場、事務所、店舗など、一定の場所において相関連する組織のもとに事業として継続的に行なわれる作業の一体とされています。

したがって、二つ以上の事業場がある場合には、それぞれの事業場ごとに労働者代表の意見を聴取し、あるいは労使協定を締結しなければなりません。

③労働者の過半数を代表する者になれる要件

事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がない事業場では、労働者の過半数を代表する

者（以下、「過半数代表者」といいます）を選出する必要があります。

この場合、過半数代表者は次のいずれにも該当する者でなければなりません。

- ①労働基準法に規定する監督または管理の地位にある者（管理監督者）でないこと
- ②法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きによって選出された者であること

④過半数代表者を選出する権利をもつ者の範囲

労働者の過半数を代表する者を選出する際の「労働者」とは、正社員やパートタイマー、アルバイト、契約社員、嘱託社員等の非正規労働者のほか、次の者も含まれます。

- 労働基準法に規定する監督または管理の地位にある者（管理監督者）
 - ※過半数代表者にはなれませんが、選出する権利をもつ者には含まれます。
 - 欠勤、出張、休職、休業中等の者
 - 出向者
 - 派遣元における派遣労働者
- 一方、次のような者は含まれません。
- 請負契約の個人事業主等
 - 経営者や事業主等
 - 法人の取締役、監査役、理事等

⑥過半数代表者の選び方

過半数代表者を選出する際の手続きは、「投票、挙手等」の民主的な手続きによらなければなりません。

特に気をつけたいのは、使用者が過半数代表者を一方的に指名したり、使用者が指名した者のみを候補者として投票を行うことはできないことです。

就業規則の意見聴取や労使協定等締結の記名押印等、労働者代表の役割は大きいので、過半数代表者の選出に当たっては目的を明らかにして選出することが必要です。疑問や不安があればお気軽にご相談ください。



□❖ 人事労務Q&A ❖□

Q :退職勧奨に応じないものに解雇の可能性を告げてもよいか？

事業の再構築を行う必要に迫られ、中高年を対象に退職勧奨を行おうと思っておりますが、退職勧奨に応じないものには、解雇の可能性もある旨告げる事は許されるのでしょうか。

A: そのリストラの適法性はご質問だけでは分かりませんが、一般的なことで申しますと退職を勧奨にもし、退職しなければ解雇になる旨を告げることは違法ではありません。ただし、労働者の権利を侵害するまでに及んだ場合には民事上の不法行為に該当する可能性もありますので、労使対等の立場で十分な話し合いを経て、最終的に労働者の意思で決定されることが望ましいでしょう。

ワンポイントアドバイス

具体的には・・・

企業の経営上の理由から人員整理が必要やむを得ないと考えられる状況のもとで退職勧奨が行われる場合に、使用者が必要な説得を行い、労働者がそれを理解して退職するようなことがあっても法的に問題があるとはいえません。

しかし、退職勧奨行為が労働者の権利侵害に及んだ場合には民事上の不法行為に該当し、損害賠償が生じる場合があります。すなわち、責任能力あるものが、故意または過失により、他人の権利を違法に侵害し、その行為によって損害が発生した場合には、損害賠償を請求される可能性があります。

他方、労働者側から見ると退職を勧奨すること自体は労働者の権利・義務に何ら影響を与えない事実行為です。労働者は、解雇通告を受けるか、自ら退職の意思表示をするまで労働者の地位を喪失することはありません。

裁判例等を見ると退職勧奨の限界については、被者の態度表明、優遇措置、勧奨の回数、期間等を総合的に勘案して全体として、勧奨者の自由な意思決定が妨げられる状況があったか否かについて判断するのが判例の考え方になっているようです。



◆ 医療・介護 ◆

<10年ぶりの診療報酬増額改定>

2010年度の診療報酬が10年ぶりに増額改定されました。病院等の売上である診療報酬は国の政策の中で決定されます。これは、通常の販売価格が市場動向によってきまることとは決定的に異なっています。国民生活に直結し、安心して生活が出来るように医療費は国の政策によって決まります。従ってこの政策決定が、病院の経営と国民生活双方に与える影響は非常に大きなものがあります。

この診療報酬が10年ぶりに引き上げられました。診療報酬は大きく分けて医療本体部分と薬価部分の2つに分けられます。医療費本体はプラス1.55%（医科1.74%、歯科2.09%、調剤0.52%）、一方薬価はマイナス1.36%です。全体でプラスの0.19%です。今回の改定内容は概ね以下の内容です。

- 1) 入院の診療報酬、急性期入院医療に増額する。
- 2) 救急、産科、小児科、外科を中心に増額改定を行う。
- 3) 診療所や中小病院が算定する再診料、診療科間の診療報酬の大胆な配分見直し
- 4) 後発医薬品の使用促進



個別の点数は厚生労働相の諮問機関である中央社会保険医療協議会（中医協）の審議を経て、今年2月ごろに決まる見通しです。

この診療報酬は2年に一度改定されます。10

年ぶりのプラス改定です。この間を少し振り返ってみます。少子高齢化と低経済成長期への突入。この社会情勢の変化が、国家予算に占める医療費の増加率の増大をもたらし、その対策に追われるようになりました。診療報酬の改定率が下がる中、1998年に初めて診療報酬全体でマイナス改定となりました。2000年改定は全体でプラス0.2%とマイナス改定は避けられます。そして2001年小泉内閣の誕生とともに「骨太の方針」政策が始まりました。結果2002年以後、診療報酬は全体でのマイナス改定が続いてきました。その経緯は、2002年全体で▲2.7%（本体▲1.3%、初の本体マイナス改定）、2004年全体で▲1.05%（本体0%）、2006年全体▲3.16%（本体1.36%、最大の本体下げ幅を記録）、2008年全体▲0.82%（本体0.38%）以上です。

このように診療報酬全体の改定を見てきましたが、これが国の定める「医療計画」（4疾病（がん・脳卒中・急性心筋梗塞・糖尿病）、5事業（救急医療・災害時における医療・へき地の医療・周産期医療・小児医療））に沿った内容で、計画の実現に向ける内容であってほしいと思います。その一方国民生活に直結する医療費への影響も気になるところです。次回改定は2年後の2012年、この年は3年に一度改定される介護報酬との同時改定となります。日本の医療介護制度今後の動向を大きく左右する改定が予想されています。気の早い話ですがこちらも注視する必要があります。



<介護職員の能力・経験等を給与に反映>

◆厚生労働省による新たな対策

厚生労働省は、人手不足が続いている介護職場の魅力を高めるための対策として、現在実施中の月給引上げ策と平行して、能力・経験に応じて職員の給与が増える仕組みを導入するよう、介護事業所に促進していく方針を打ち出したそうです。

介護分野における有効求人倍率は全産業の「0.44倍」を大きく上回る「1.3倍」程度で推移しており、人手不足感が強いにもかかわらず、介護事業所の給与・人事制度は、職員の能力・経験などを評価する仕組みが不十分な場合が多く、労働者が就職・転職に二の足を踏む一因となっています。

このため、厚生労働省では、介護職員の月給を引き上げる事業所向けの交付金制度（介護職員処遇改善交付金）を活用することを考えています。



◆職員のキャリア等を評価

介護職員処遇改善交付金は、介護職員の処遇改善に取り組む事業者に対して平成21年10月から平成23年度末までの間、計約4,000億円程度を交付するもので、平成24年度以降も引き続き取組みを進めることから、同省では、この交付金を積極的に活用するよう求めています。

今後は、能力・資格・経験年数などに応じて職員の給与を引き上げる仕組みを設けることを交付金支給の条件に加えることも検討されており、職員のキャリアを評価する仕組みを介護業界にも普及させることで、「長く働き続けても賃金が増えない」といった不満の解消を目指して

います。

◆ミスマッチ解消も課題

他にも、条件を満たさない事業所については、同交付金を減額する方針と言われており、現在の予定では、2009年度内に具体的な要件を詰め、2010年中に適用するということです。

また、介護分野の雇用のミスマッチ解消も急がれています。平成19年における介護関係職種の内職率は全体（正社員と非正社員）で21.6%、正社員においては20.0%と全産業の12.2%よりも高くなっています。

厚生労働省は、全国約400のハローワークや同省の講堂で「介護職専門の就職面接会」を順次開催し、就職・転職希望者と介護事業者の橋渡しを強力に進めていく方針を取っています。介護資格などに関する相談を受け付け、介護の仕事がわかるビデオ視聴コーナーや体験セミナーも開き、介護職への理解をより一層深めてもらうのがねらいです。

今回の厚生労働省による制度が人材定着に有効となるのか、非常に注目されるところです。



◆ その他 ◆

＜日本年金機構の方針および取組みについて＞



◆今年1月に発足

不祥事が相次ぎ、「年金不信」の代名詞となっていた社会保険庁は解体され、その後継組織として日本年金機構が今年1月に発足しました。同機構は約 1,000 人の民間採用を含む正職員約 1 万 880 人と、有期雇用契約職員約 6,950 人からなる非公務員型の特殊法人です。

◆方針や目標は？

社会保険事務所から改称した全国 312 の「年金事務所」では、「お客様へのお約束 10 カ条」を掲示し、国民目線のサービスの徹底を目指す方針です。

その内容は「その場でお答えできない場合は 2 日以内に確認状況をご連絡」、「お客様にプラスとなるもう一言を心がける」、「お待たせ時間を 30 分以内にすることを目指す」などの具体的な指標です。

◆今後の新体制に期待

年金記録問題の発覚により、旧社会保険事務所の窓口対応が相当変わったことは確かです。日本年金機構による新体制・新方針の中で、国民の信頼回復がどこまで図られるかが気になるところです。

＜仕事・上司・年収に対する正社員の「満足度」＞

◆民間会社によるインターネット調査

株式会社 NTT データ経営研究所が、インターネットを利用して 12 月上旬に実施した「ビジネスパーソンの就業意識調査」（企業で正社員として働く 1,038 人が回答）の結果を発表しました。

ここでは、このアンケート結果のうち、正社員にとっての仕事・上司・年収に対する「満足度」などの項目について見ていきたいと思えます。御社の社員の方の「満足度」は以下の結果と比べていかがでしょうか？

◆「現在の仕事にどの程度満足しているか？」

「大いに満足している」（8.3%）、「どちらかといえば満足している」（53.4%）と回答した人を合わせると、約 6 割（61.7%）の人が、現在の自分の仕事に満足していることがわかりました。

◆「現在の上司にどの程度満足しているか？」

「大いに満足している」（9.7%）、「どちらかといえば満足している」（45.7%）と回答した人を合わせると、5 割以上（55.4%）の人が、職場における自分の上司に満足していることがわかりました。なお、「大いに不満がある」と回答した人は 15.8%でした。



◆「現在の収入にどの程度満足しているか？」

「大いに満足している」（2.6%）、「どちらかといえば満足している」（33.8%）と回答した人を合わせると 4 割以下（36.4%）でした。収入面に関しては満足していない人が多いことがわかります。なお、「大いに不満がある」（20.6%）と「どちらかといえば不満がある」（43.0%）と回答した人を合わせると 6 割以上（63.6%）に上りました。

◆「年収があと最低どのくらいアップして欲しいか？」

全体で最も多かった回答は「50～100 万円未満」（32.1%）で、次に「100～200 万円未満」

(29.7%)が多く、両者を合わせると「50～200万円未満」のアップを希望する人の割合が6割以上(61.8%)を占めました。

さらに「50万円未満」、「50～100万円未満」、「100～200万円未満」を合計すると、76.2%の人が「年収の不足額は200万円未満」と感じていることとなります。



今月の書籍紹介 ～ 一押しの一冊をご紹介します ～ 『ほんもの ～何が企業の「一流」と「二流」を分けるのか?～』



(著者：ジェームズ・H・ギルモア&B・ジョセフ・パインII／訳者：林 正／東洋経済新報社 2500円)

新聞広告で「ほんもの・・・」という書籍名を見て、「ほんもの」って何だろう?と興味を持ち手に取りました。

本書は、経済が「経験経済」に移行する中で、新しい消費者の感性として生まれてきたのが「ほんもの」である。ということ述べ、ほんものとはなにかを明確にし、企業がほんものの経済価値を提供するために何をすればいいのかを具体的に説明しています。

「経験経済」とは、商品サービスに感動的な「経験」という価値を組み込むことこそが、経済システムを変革し、新たな成長を図ることにつながるものです。

ここでいう「経験」とは、「過去の経験、体験」ではなく、「今、ここで感じる身体的、精神的あるいは美的な快楽、感動」を指す概念です。例えば家でコーヒーを飲めば安く済むけれど、喫茶店でお金を払って飲む・・・それが経験の価値です。その価値は消費者一人ひとりによって違うものの、そうした感動、満足を与えてくれる商品やサービスには人は進んでその対価を払うというのです。(参照:「経験経済」著者:同じ)

提供する経済価値がほんものかどうかを決定する唯一の要素は、それを評価する個人です。ある人が完全にほんものとして経験するものを、他の人は完全なるにせものと見るかもしれないし、また、ある人はその中間にいるかもしれません。購入者は、思い描く自分像とぴったりする経済価値をほんものと見ています。つまり、提供される経済価値と購入者との間に十分な感性の共振作用をもたらさないものはにせものと見られることになるのです。

しかし、人々はほんものを切望しているものの、世の中はわざとらしく作られる経験、ほんものではないもので溢れていて、そうした中で価値あるものを創造することは容易ではありません。本書では、まず5つの経済価値(コモディティ、製品、サービス、経験、変革)のうちどれを売ろうとしているのか認識し、次に、顧客がほんものとみなすものを提供するために、ほんものに関する5つのジャンル(自然、オリジナル、例外的、参照、影響力)のうちのいくつかを当てはめてみなければならないとしています。

また、ほんもの・にせものマトリックスを紹介し、その4つの形態に関するアプローチの方法を具体例とともに示しています。

「ほんもの」とは何かを明確にするために、シェークスピアや哲学者の考え方を取り入れている点と、企業がほんものをつくるために留意すべき事項を物理学的視点から説明していることで、正直、難解ですが、ビジネスの新感覚(帯より)として、ビジネスの現場のご参考になるのではないのでしょうか。



(執筆 M. M)

〈2月の税務と労務の手続[提出・納付先]〉

1日

○贈与税の申告受付開始〈3月15日まで〉
[税務署]

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

○所得税の確定申告受付開始〈3月15日まで〉
[税務署]

28日

○固定資産税〈都市計画税〉の納付〈第4期分〉
[郵便局または銀行]

○法人税の申告〈決算法人及び決算期の定めのない人格なき社団等について〉 [税務署]

○じん肺健康管理実施状況報告の提出 [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 [年金事務所]

○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]

～ちょっとブレイク～

JR白馬駅近くあるこぶしの大樹が、幻想的な雪化粧をしていました。音もなく振り続ける雪の中で、自然との一期一会に身震いするような感動を今でも覚えています。このときから冬景色に魅せられ、機材を含め写真への態勢が冬中心になったようです。その後何度も同じ場所へ通い、いろんなシーンに出会いました。4月末頃には一杯に白い花をつけ、これも見ごたえがありますが、やはりこの写真の時間が一番に印象が残っています。

撮影者 笹川 元



当事務所より一言

春寒の候 皆様ますますご健勝のこととお慶び申し上げます。毎日寒さが厳しいですが、風邪などひかれていませんか？木々のつぼみが膨らんできており、街中の梅も少しずつ花を咲かせています。着実に春の訪れを感じさせます。

さて、バンクーバー五輪もいよいよ開幕です。この号が届くころには、日本のメダル第1号が決定しているかもしれません。しばらくの間、寝不足が続くでしょうが、日本選手団を精一杯応援したいものです。

今回の五輪の注目は、何ととってもスピードスケート史上最年少で五輪出場を果たした15歳の高木美帆選手ですね。高木選手は3人兄弟の末っ子に生まれ、5歳の頃に兄と姉の影響でスケートを始めたそうです。そのほか、幼いころからヒップホップダンスやサッカーなどもやり特定の競技に絞らなかったため、非凡な才能を開花させ、俊敏で柔軟な肉体がつくられたそうです。

進化するスーパー中学生が、世界の頂点に立つことができるか、目が離せません。

ベテラン勢の奮闘にも期待します。スケルトンに出場の越選手は何と45歳!! 岡崎朋美選手は38歳、スキージャンプの葛西紀明選手も37歳とアラフォー世代の活躍も見逃せません。日本選手団には不況を吹き飛ばすメダル・ラッシュを期待したいですね。ガンバレ!! ニッポン!!

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、何卒よろしくお願ひ申し上げます。

by 執筆者一同

