



Contents

「パワー・ハラスメント」の基準は? P1

「冠休暇」の活用で P1
有給休暇取得を促進

運転慣習にみられる P2
ローカル色

人材が不足する介護 P3
労働者の確保対策

世界的大流行の可能 P3
性がある「新型インフルエンザ」

「ワークライフバランス」の実現に向けて

9月の税務と労務の P5
手続 [提出先・納付先]

ハイライト:

- 有給休暇の取得率向上国を挙げての取組み
- 介護職専門のハロワークを設置の方針



「パワー・ハラスメント」の基準は?

◆法的定義のないパワハラ

職権を使っ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る、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。

「冠休暇」の活用で有給休暇取得を促進

◆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

◆「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大いにあると言えるでしょう。

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

運転慣習にみられるローカル色

◆独自の慣習が横行！?

運転ルールは全国共通のはずですが、地域によって独自の慣習が横行しています。交差点で直進車を差し置いて強引に右折するなど、交通法規に違反する例も多く、観光客や転勤者の目には危険な行為と映ります。長らく「慣行」と受け止めていた地元の人の間でも、見直し機運が高まってきているようです。

◆全国各地の交通慣習

ある新聞によると、「街角で左折しようとしたら対向車も同時に右折し始め、ぶつかりそうになる…」長野県松本市ではこのような光景がよく見られるそうです。地元ドライバーの一部には、交差点で強引に右折する交通慣習があり、県内外では「松本ルール」と呼ばれているのだそうです。地元の人によれば、もともとの松本ルールは車同士の道の譲り合い精神から生まれたといいます。城下町であった松本市は細い道が多く、右折待ちの後続車は渋滞しがちです。そこで、

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が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。



有給休暇の取得率向上 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。



◆マナー向上と譲り合いを

なぜ、地域慣習が存続し続けるのでしょうか。地元ドライバーの「便利だから」という意識が根強く、「染みついた癖なのでなかなか治せない」という意見があります。また、強引な車線変更や早曲がりなどを、素早くてうまい運転技術の証しとみなす勘違いも、原因の1つとされています。

これらの交通慣習には、転勤などによ

る転入者や観光客を中心に批判が高まり、各地で対策も始まっています。前述の松本市では、交通マナー向上に関するステッカーを市内のバスやタクシー会社に配布するなどしています。多くの車が行き交う路上では、初心者や運転技術の未熟な人にも配慮できる運転こそが大切であり、譲り合いなど気持ちにゆとりを持った運転方法こそを地域慣習とする視点を持つべきだと言えるでしょう。

人材が不足する介護労働者の確保対策

◆介護労働者の離職率は21.6%

「2007年度介護労働実態調査結果」(財団法人介護労働安定センター発表、4,783事業所と事業所で働く1万3,089人の介護労働者が回答)によると、2007年度における介護労働者の離職率は「21.6%」となったそうです。また、平均勤続年数は「3.1年」となっています。働くうえでの不満に関する質問に対しては、「仕事内容の割に賃金が低い」「業務に対する社会的評価が低い」「精神的にきつい」という回答が上位を占めました。

厚生労働省は、これらの理由などから慢性的に人手不足となっている介護分野における人材を安定的に確保するため、様々な対策を検討しています。

◆厚生労働省による介護労働者の確保・定着策

厚生労働省は7月下旬に、「介護労働者の確保・定着等に関する研究会」の中間とりまとめを発表しました。介護サービスへのニーズが増大する一方で、介護労働者の確保・定着が困難な現状を指摘しています。

「介護労働者が意欲と誇りを持って働くことができる社会の実現」を目指して、事業主に対して介護労働者の雇用管理の重要性を訴えるとともに、処遇改善や能力開発、多様な就業形態やメンタル

対策など、働きやすい労働環境の整備が求められるとしています。

◆介護職専門のハローワークを設置の方針

同省では、2009年度から介護職専門のハローワークを設置する方針を示しています。人手不足が特に深刻な状況となっている大都市圏に数カ所程度設置して、介護分野への就労を希望する人に対する職業相談を行うなど、現役の介護福祉士やホームヘルパーのスタッフによる支援を実施するとしています。

◆「介護の日」の制定を検討

介護に対する国民の理解と認識を深めて、介護労働者や介護サービスの利用者、その家族などを支援するため、「介護の日」の制定も同省では検討しているそうです。同省の検討会で決定した複数の候補日・名称に対する国民からのパブリックコメントを踏まえたうえで、検討を進めていくとしています。

上記のような対策が果たして介護労働者の人手不足解消につながるのか、注目していきたいところです。



介護職専門のハローワークを設置の方針

厚生労働省では、2009年度から介護職専門のハローワークを設置する方針を示しています。人手不足が特に深刻な状況となっている大都市圏に数カ所程度設置して、介護分野への就労を希望する人に対する職業相談を行うなど、現役の介護福祉士やホームヘルパーのスタッフによる支援を実施するとしています。



世界的大流行の可能性もある「新型インフルエンザ」

◆厚生労働省が対策ガイドラインを公表

厚生労働省は、「新型インフルエンザ」が国内で大流行した場合に想定される社会への影響をとりまとめ、民間企業が事業を継続するための注意事項などを盛り込んだガイドラインを公表しました。このガイドラインでは、大流行時に

は最大で40%の従業員が欠勤することを想定しており、需要の減少などに対応した事業計画を作成することなどを各企業に求めています。

企業の経営に大きな影響を与えかねないこの「新型インフルエンザ」とは、一体どのようなものなのでしょうか？



◆「新型インフルエンザ」とは？

「新型インフルエンザ」は、鳥インフルエンザのウイルスなどが人間に感染し、人間から人間に感染しやすく変異したウイルスによるインフルエンザとされ、免疫を持っている人間がいないことから、今後、世界的に大流行の可能性があるとされています。発生した場合、日本国内だけで死亡者が最大64万人出るとの専門家の指摘もあるようです。

なお、世界保健機構（WHO）の発表によれば、今年5月下旬時点の鳥インフルエンザの累計発症者は383人ですが、このうちの6割の方が亡くなっているそうです。

◆政府・企業が進めている取組み

政府では、ワクチンを備蓄するなどの取組みを進めているそうです。

また、大手企業を中心に、すでに独自

の対策を始めている企業もあるようです。その内容は、「新型インフルエンザ対策アクションプランの作成」（資生堂）、「海外出張者向けの新型インフルエンザ対策」（マイクロソフト日本法人）、「全社的な新型インフルエンザ対策の検討」（味の素）、などです。

◆東京商工会議所は中小企業向けの指針を策定へ

東京商工会議所では、対策が進んでいないとされる中小企業向けの「新型インフルエンザ」対策のための指針を来年3月までに策定するとしています。指針に盛り込まれる予定の内容は次の通りです

- (1) 基礎知識や治療薬の効能・備蓄方法
- (2) 従業員や家族に患者が出た場合の対応
- (3) 事業継続の判断基準
- (4) 情報入手の方法



「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3,000人が対象。1,839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。

◆厚生労働省の「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が不十分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5,000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。



〒235-0012
横浜市磯子区滝頭3-7-21-101

TEL/FAX 045(753)0632

E-mail: sr-samejima@ab.auone-net.jp

営業日 月曜日～金曜日(祝祭日除く)
営業時間 午前9時～午後6時

企業の安定・発展のパートナー
～経営者様と従業員様の「Win & Happy」のために～

社会保険労務士 鮫島 忠司



good partner

お問合せ無料

【事務所より一言】

まだまだ残暑が続きそうですが、皆様におかれましてはますますお元気でお過ごしのことと存じます。

さて、アジアで2回目の五輪が北京で開催されています。

今回の五輪での日本の金メダリストは連覇をした人が目立ちます。水泳の北島(2種目連覇)、柔道の内柴、谷本、上野、レスリング吉田、伊調です。

世界一を決めるこの大会で、連覇をするこの人たちのフィジカルな部分もそうですが、このメンタルの強さはどうやって鍛錬するのでしょうか?とても気になる今日この頃です。(忠)

“基本の基”



第4回 「労働時間」

■ 労働基準法第32条の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいう・・・

Q 私はガソリンスタンドで働いていますが、最近ではガソリンの価格高騰で暇です。店主が「お客さんが来なくて何もすることがない待ち時間は休憩みたいなものだから給与は付けない」と言ってきたのですが・・・?

A お客さんをただ待っている時間を「手待ち時間」と言います。それも労働時間です。労働から解放されている訳ではないので、労働時間扱いで給与を支払う義務があります。

●手待ち時間・・・仕事ができたらすぐ取り掛からなければならない言ってみれば「待機時間」

Q そもそも労働時間とは・・・?

A 労働時間とは「会社から強制され支配下にある時間」のこと。

Q それならタクシーの運転手さんはどうなるの・・・?お客さんが少ないと何時間も客待ちしてしまいますよね・・・?

A それは使用者のもとで労働してないが、いつでも労働できる状態を維持しているわけですから、言ってみれば待機状態なので、労働時間です。

Q それでは昼休みの電話当番はどうですか?

A 電話にでることが義務付けられていて、待機している場合は、労働時間です。

Q 採用されたとき、新入社員研修を受けさせられましたが、研修ということで無給でしたが・・・?

A そのように強制された研修活動は、労働時間です。

【まとめ】

- 拘束時間・・・労働時間+休憩時間(会社にいなければいけない時間)
- 労働時間・・・実際に働いている時間(手待ち時間はここに含まれる)
- 休憩時間・・・労働から解放され、自由に過ごして良い時間

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]

