



- 先日、知人から「三毒」という話を聞きました。三毒とは…。  
(1)怒らない、(2)妬まない、(3)愚痴らない  
だそうです。もともと、仏教用語で、三毒を吐くことは、心と体に良くないそうです。
- 居酒屋で、ぼやきまくりの私は、まだまだ修行がたりませんね。(反省)  
ちなみに、勝間和代の著書でも取りあげられているそうですよ！

## 2011年度労働時間総合調査

### 2日働き1日休む。(所定労働時間・休日日数の実態)

- 1日当たりの所定労働時間は平均7時間46分、休日日数は年間120.5日となっています。
- 規模別にみると、1,000人以上の企業について所定労働時間が最も長く、年間休日日数も一番多かったようです。
- 産業別にみると、製造業が1日あたりの所定労働時間が非製造業よりも1分長いが、年間所定休日日数が4日多いため、年間所定労働時間は非製造業よりも24時間近く下回る結果となっています。



1年は365日ですので、2日働いて1日休むペースで働いているようです。休みが多いように見えますが、考え方を変わると、1年の1/3もある休みを、有効に使っているかどうかで、仕事も人生も変わって来そうです。休日は休息だけでなく、計画的な自己研鑽などにも励みたいですね。

### 年次有給休暇の取得状況

- 年休の新規付与日数は全従業員平均では18.2日だそうです。
- 産業別では製造業19.0日、非製造業17.4日と製造業の方が1.6日ほど多いそうです。
- 取得日数は年間9.1日と前年度に比べてわずかに増加の傾向があります。



有給休暇には、「一斉付与」という制度があるのをご存じですか？  
一斉付与とは、一定の手続きを踏めば、会社が有給取得日を指定することができる制度です。社会的慣習として、有給休暇とは別にお盆や正月休みを与えるのではなく、一斉付与の制度を使うことで、有給取得率も上がりますし、過剰な休暇を付与することもなくなります。

## パートタイマーの処遇実態

### 正社員登用(転換)実績があるのは約7割

- 2011年版のパートタイマー白書によると、パート・アルバイトを雇用している企業における全従業員数の1/4以上を占める事業所は35.2%となっています。こうした中、正社員登用については「制度があり登用(転換)実績もある」「制度はないが登用(転換)実績はある」を合わせると68.3%にのぼっています。



正社員登用は、パート・アルバイトさんの意欲を喚起する制度です。ポイントは「登用の機会が公平であること」です。

「知らない間に登用試験があった。」とか、「登用の基準が分からず、好き嫌いで登用されているように見える。」と思われては、逆効果です。

登用試験の内容・時期、求められる能力・実績を、だれもが分かる方法で公開することが、登用制度で従業員の能力ややる気を引き出すコツです。社内に眠る人材を発掘できれば、新規採用/新人教育コストを節約できてお得ですよ。



## ～こんなときはどうする？～

日々の業務でありそうな、労働問題をクイズ形式まとめてみました。

Q

高齢者雇用安定法に基づき、当社では60歳超の社員に対し、継続雇用制度を導入しています。その対象者基準を定める労使協定の有効期間をこれまで1年としてきましたが、実務上の負担を軽減するため、今後は3年ないし5年に変更したいと考えています。

法的に問題はないでしょうか？

A

○（「継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準」に関する労使協定にあたるため）

この労使協定の有効期間については、高齢者雇用安定法には特に定めがありません。

ということは、そもそも、有効期間の定めをしなければならないか、有効期間の定めをするとした場合にその期間の長さについて制限があるのか等についても特に定められていないということです。特に定めがないわけですから、有効期間の定めをしなくても、また、有効期間を定める場合に1年としても、3年としても、5年としても特に問題はないということになります。

ただし、厚生労働省においては今後法改正をにらみ、近い将来「継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準」制度は廃止されることも考えられますので、法改正の動向には注意が必要です。



派生テーマですが、加齢とともに給料が昇給し続けてしまっていないですか？一定ペースで昇給し続ける賃金テーブルではなく、加齢と昇給率が反比例する（年齢が上がれば、昇給は小さくなる）ような賃金テーブルを設計しておく、人件費の膨張は抑制できるようになります。

Q

社員が育児短時間勤務制度を利用する場合（1か月の勤務時間が通常の3/4未満かつ1週間の労働時間が30時間未満）、会社として労働保険や社会保険の手続きで必要なものはありますか？

A

労働保険… ×（特別な手続きは発生しません。）

社会保険… ○（①標準報酬の見直し②養育特例の申し出の手続きがあります。）

社会保険について被保険者とすべきかどうかの判断は労働時間だけでなく、就労形態、職務内容等、他の要素も加味し、総合的に勘案すべきとされています。

①復職後の標準報酬月額が休業開始前のものが用いられますが、短時間勤務制度では賃金も調整されることが多く、実際に受けている報酬と標準報酬月額がかけ離れたものになってしまうことから、事業主を経由して「育児休業等終了時報酬月額変更届」を提出することで標準報酬月額の改定を行うことができます。②また、3歳未満の子を養育する期間のうち従前報酬月額より標準報酬月額が低くなった場合、将来の年金額が不利にならないように養育特例の申し出をすることもできます。

どちらの届け出も被保険者本人の申し出による任意のものです。



文中に「養育特例」というものがありますが、年金の隠れサービスのような制度です。

少々乱暴ですがイメージは、「育児休業明けの短時間勤務で報酬が下がった社員を対象に」  
・保険料は、現在の報酬額基準で。  
・もらえる年金は、昔の報酬基準で。

という、保険料は少なく納めているが、もらえる額は今まで通りという制度です。自己申告が原則なので年金事務所から提案は来ません。忘れずに活用してください。



気付き日報

ヒューマンインベーション株式会社 代表取締役 今井洋一

社会保険労務士 ・ (財)生涯学習開発財団認定コーチ

TEL : 03-3791-1180 FAX : 03-6674-2508 Mail : info@humani.jp

受付時間 10:00~17:30 (土日祝日および弊社休日を除く) <http://nippou.org/>