



- 仕事をしていると、ついつい「その場しのぎ」の言動をしてしまいます。「その場しのぎ」は、(1)対応する余裕がないため、つい言ってしまった。(2)「その場しのぎ対応」で、成功した経験がある、(3)「その場しのぎ」が許される社風になっている。などあります。
- (1)と(2)は個人の資質に依存しますが、(3)を会社として許さず、都度指導することで、顧客満足度の向上や、事故防止、無理が発生している業務の発見につながると言えます。

賃金構造基本統計調査

賃金は男女ともに上昇、3年連続で前年を上回る

- 厚生労働省「賃金構造基本統計調査(全国)」平成24年結果によると、一般労働者の男女計賃金は、29万7700円と前年に比べて0.3%増の3年連続で前年を上回る結果となりました。男女別にみると、男性32万9000円(前年比+0.2%)、女性23万3100円(同+0.5%)となっています。

ただし、「非正社員」で「男性」のみ前年比マイナス

- 雇用形態別では、正社員・正職員が31万7000円(前年比+1.3%)、正社員・正職員以外が19万6400円(同+0.3%)となっています。
- 男性が正社員・正職員において34万3800円と前年に比べて1.2%増となっているのに対し、男性で、正社員・正職員以外は、21万8400円と前年比1.7%減となっています。
- 女性では、正社員・正職員が25万2200円(同+1.4%)、正社員・正職員以外が17万4800円(+1.5%)といずれも前年よりも上昇しています。



- 同一労働、同一賃金という原則があります。
- 正規・非正規で報酬が異なるのであれば、身分以外の理由(責任の重さ、仕事の内容)を明らかにしていく必要があります。(非正規社員の意欲喚起にもつながります。)

福利厚生費の実態(2011年度)

1人当たり月額10万3298円(前年度比+3.2%)の負担

- 現金給与総額の微増、社会保険料率の上昇の影響から、法定福利費は7万7,744円(前年度比4.4%の増加)、となり、法定外福利費は2万5,554円(前年度比0.1%減)となりました。
- 法定外福利費は、「文化・体育・レクリエーション費用」は前年度比2.0%減でした。内訳を金額で見ると、37年ぶりに「活動への補助費>施設・運営費」となりました。企業がハード面からソフト面への支援に重点を移しているといえます。
- また、育児関連費用の増加傾向は続いており、10年連続の増加となりました。(2002年度32円→11年度239円)。



- 身近な企業様のなかでも、クラブ活動を奨励している企業は増加しつつあります。
- クラブ活動を奨励することで、社員同士の人となりの理解や、コミュニケーションの促進が起こり、日々の業務にも好影響を与えます。
- 若手が一緒に飲んでくれないと嘆かれるのであれば、クラブ活動を奨励してみてもいいでしょうか？



～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にまとめてみました。

スマートフォンの貸与により連絡・指示が可能な外勤者に「事業場外みなし労働」を適用するにはどうすれば良いですか？

Q

業務効率化のため、営業社員全員に会社からスマートフォンを貸与することにしました。部署の管理者の裁量により、電話・メールによる連絡・指示のほか、出先からの簡単なレポート送信等にも活用させたいと考えています。当社の営業社員は、1日のほとんどが外勤業務のため、現在は事業場外みなし労働時間制を適用しているのですが、上記のような目的で機器を貸与した以降も、みなし労働を続けて差し支えないものでしょうか？

A

スマートフォンを貸与したからといって、それだけでみなし労働時間制の適用ができないとはなりません。業務の効率化や機器の有効活用を考えると、みなし労働時間制と両立しない面が多いです。

みなし労働時間制の適用を続けるのであれば、部署の管理者の裁量の結果「随時使用者の指示を受けながら労働している」とみなされないよう、スマートフォンの取り扱いなどを定めておく必要があると思われます。

- ① 1日の行動計画やその内容・結果については、管理者の側から随時報告を求めたり指示ししたりしないこと
- ② スマートフォンを使う場合は、基本的には緊急事態に限ること

つまり重要なトラブルについての報告や当該労働者に与えられた権限を超える判断を求められた場合など、限定した使用が必要と思われます。



「細かに報告・指示を行うこと」と、「自由裁量に任せる」どちらが会社の業績にプラスになるのか吟味します。みなし労働時間を維持したいがゆえに、本当に必要な報告・連絡・相談をおざなりにしてしまつては、本末転倒になってしまいます。

育児時間を始業時刻に連続して請求された場合 変更は認められますか？

Q

女性従業員から育児時間を取らせてほしいのと申出がありました。育児時間は1日2回少なくとも30分以上与えなければならないとのことですが、育児時間を始業時刻、もしくは終業時刻に連続して請求された場合に、時間帯を変更することはできるでしょうか？

A

労働基準法第67条では育児時間について定めがありますが、その時間帯については特定はしていません。したがって、育児時間をどのように請求するかは原則として本人の自由であり、たとえば、始業時間のすぐあと、終業時間の直前に請求してきた場合であっても、その時間帯に与えなければなりません。



突然、育児時間を取得されても業務に支障が出てきます。制度を杓子定規に運用するのではなく、会社と女性従業員との間でコミュニケーションを取り、先手、先手で情報収集を行い、備えを用意することが望ましいです。



気付き日報



ヒューマンイノ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://nippon.org/>