



- ある土業の先生とお話をする機会がありました。その方は、独立開業希望者や、その資格を活かして活躍したい方を対象に、無料でセミナーを行っているそうです。
- ご自身のノウハウを余すところなく公開すると共に、「まずは、行動しよう！」というメッセージを伝えるそうです。そして、最後に「セミナーで学んだこと、行動の決意をWordにまとめ、2日以内に送付して欲しい」といっても、実際に送ってくるのは受講者の1/4程度だそうです。
- 「社員を育てるには、“聞かせる”だけでなく、“実践の機会も作る”ことも大切である」ということが垣間見れますね。

諸手当の支給実態

諸手当の採用状況

- 厚生労働省の「就労条件総合調査」(2010年:最新)と、労務行政研究所「諸手当の支給に関する実態調査」(13年)から諸手当の採用状況について見てみると、「通勤手当」「役付手当」「家族・扶養手当」などは、規模に関わらず採用率が高くなっています。
- 一方、「単身赴任・別居手当」は規模による採用率の違いが顕著であり、「地域・勤務地手当」「住宅手当」「(それ以外の)生活手当(寒冷地・食事手当)」「特殊勤務手当」などについても規模が大きい企業ほど採用率が高くなっています。これに対して、「精皆勤手当」は規模が小さい企業ほど採用率が高くなっているのが特徴です。

賃金に占める割合は減少傾向

- 所定内賃金(労働者1人平均)に占める基本給と諸手当の構成割合を見ると、2010年は基本給85.4%:諸手当14.6%で、ここ10年で諸手当の割合が低くなってきています。
- 規模別にみると、1000人以上12.0%、300~999人14.4%、100~299人16.0%、30~99人17.9%と、規模が大きいほど諸手当の割合が低いことが分かります。



- 会社の歴史的経緯で、手当が複雑になっている会社も多いと思います。
- 例えば、「家族手当」を例にとったら、「同じ能力・結果であれば、子供が多い方が得」とか、「技能を磨くより、子作りした方が得」などあり得ます。
- 手当が、公平・公正な処遇となっているか、ぜひ棚卸をしてみてください。

2014年度の雇用動向に関する企業の意識調査

正社員・非正社員採用、4年連続で改善

- 帝国データバンクが調査した本年度の企業意識調査によると、正社員採用は「予定あり」が59.5%で前年比微増。4年連続で改善したものの、採用を増加させる企業は「建設」「運輸・倉庫」「サービス」など一部の業界にとどまっています。公共事業や駆け込み需要への対応に加えて人手不足感がたかまり雇用環境は改善しているものの、消費税増税後の景気に不透明感が感じられており、小規模企業ほど今後の雇用環境改善に厳しい見方をしています。
- また、自社が活用に注力している人材については、「若者」との回答が1/3を占めており、「キャリア採用」「女性」が続いています。



- 中小企業にとって、採用が難しくなっている状況がありますが、まだまだ活路はあります。
- 例えば、女性採用を例にとっても、大企業は「女性採用=託児所開設」という箱モノ発想からの脱却が出来ているとは言い難いと思います。
- 中小企業は、オフィス街に立地していないことを逆に、「昼休みは一時帰宅OK」などできるはず。工夫次第で、条件が折り合っていない優秀な社員を採用できる余地はありますよ。



～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にまとめてみました。

任意参加の実習中にケガをした場合、労災と認められますか？

Q

技能系社員に対して、先輩社員を指導者として自由参加の実習を行いたい考えです。危険な機械等も使用するのですが、ここで万一ケガをしたとしても、任意参加の実習であることから、労災とは認められないでしょうか？

A

業務災害として認められるためには、①社員が終業後や休日に任意で参加する実習に業務遂行性が認められ、②実習中に起きたケガに業務起因性が認められなければなりません。

このケースの場合は、①休日に行う実習については、本来労働契約上、労働義務がない日であることから会社の管理下にはあらず、業務遂行性は認められません。②行政通達では「労働者が使用者の実施する教育に参加することについて、就業規則上の制裁等の不利益取扱いによる出席の強制がなく自由参加のものであれば、時間外労働にならない」として任意参加の研修については、労働時間に当たらない、と解釈されています。

①②の理由によってこの研修は業務に該当しないため、当該実習中に起こったケガは労災と認められません。



- 毎週月曜日に、始業前に全社員が参加必須で近隣の清掃活動を行っている企業は要注意です。全員参加必須の清掃活動は、強制性があるので労働時間になります。
- 労災の問題に加え、未払い残業問題です。全社員から未払い賃金の請求がされるリスクとなりますので、ご注意ください。

悪天候等により社員を早退させる場合の賃金等の取扱い

Q

大雪や豪雨等の悪天候により大規模な交通機関の混乱が予想される場合、社員の安全確保の観点から、特別な事情がない限り早退するよう促そうかと考えています。その際、労働時間や給与の取扱いはどうするべきでしょうか？

A

この場合、「交通機関の混乱予想」による早退は不可抗力と判断するのは難しいことから、働いた時間相当分に対する全額の賃金カットはできず、休業手当の支払いを求められることとなります。しかし、休業手当の金額を個人別に算出する必要のあることや社内申請の事務手続、給与計算など管理業務が煩雑になることが考えられます。そこで一般的には、社員の安全確保が目的である以上、早退しても社員の賃金を全額支払うことが望ましいです。もし賃金カットを行う場合は、休業手当として当該日の平均賃金の6割が支払われることが必要となります。



- インフルエンザにかかった時の出勤停止も同様の問題になります。
- 有給休暇は会社が従業員に対して強制的に取得できないので、「這ってでも出社したい」と言われた場合は、休業命令を出さざるを得ません。ちなみに、新型インフルエンザの時は、安衛法に従い外出禁止になるので、賃金の支払いは発生しません。



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/>