

社労士は雇用に関する広範な諸問題に対応する「ヒト」に関するエキスパートで、「ヒト」を活かしたいとお考えの事業主様の力強いパートナーです。

# 社労士とは何だ！



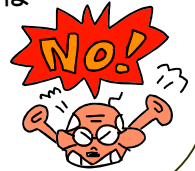
発行：國本豊社会保険労務士事務所  
社会保険労務士 國本豊

## ～ 所長の今月の一言 ～

毎年4月1日～5月20日(年によって曜日の関係でずれることがあります)は、労働保険料(労災保険料と雇用保険料)の申告・納付が行われますが、皆さんの会社に労働保険料申告書が届くのが例年より遅かったと思いませんか？これは、改正雇用保険法の成立が厚生労働省のミスで当初予定より3週間ずれ込んだことに伴ったものなのですが、届くのが遅くなった分、5月21日の申告・納付期限が6月11日に延長されます。まあ成立が遅れた分期限が遅くなるのは当然だと思うのですが、残念なのが、施行日変更の周知などに億円規模の費用がかかる見通しということです。いったいこの億円規模の費用はどこから出るのでしょうか？

国の財政難が言われている中、普通に成立していれば掛からなかった経費が億円単位でかかるのは、本当に残念というか悲しいというか許せない気持ちです。しかし許せないからといって、労働保険料は働く人を守る大切なものなので、支払わないわけにはいきません。以前村上龍さんの本で、「あの金で何が買えたか」という本がありましたが、政治家、厚労省の方に読んでもらいたいですね。

今月はやや愚痴っぽくなりましたが、引き続き労務管理レポートをお楽しみ下さい。



## 普及・定着するか？「短時間勤務正社員制度」

### 「短時間勤務正社員制度」の目的

短時間勤務正社員制度は、フルタイム勤務一辺倒の働き方ではなく、自己のライフスタイルに応じて多様な働き方を実現させるとともに、これまで育児や介護をはじめとして様々な理由によって就業を継続できなかった人や就業の機会を得られなかった人達の実業の継続を可能にするための制度です。

労働者が育児や介護・自己啓発などの必要性に応じて、正社員のまま仕事を継続することができるため、「多様就業型ワークシェアリング」の代表的制度として、今後定着が期待されている制度です。

### 2つのタイプがある「短時間勤務正社員」

短時間勤務正社員とは、フルタイム正社員より1週間の所定労働時間が短い社員のことをいいます。タイプは2種類あり、フルタイム正社員が短時間・短日勤務を一定期間行う場合と、正社員の所定労働時間を恒常的に短くする場合に分かれます。

前者のメリットとしては、従業員が育児や介護、社会活動など必要性に応じて時間をとることができ、有能な人材の確保が容易であること、後者のメリットとしては、仕事と家庭のバランスを図りやすく、健康面や体力面での配慮が可能になることとされています。

どちらにしても、企業が人事・労務管理を見直す機会となり、企業運営の効率性を高めるきっかけにもなります。

### 制度導入にあたっての注意点

制度を導入する際には、導入のメリットを確認した後、実際に現場の管理職や従業員の声を拾い上げるための調査を実施する必要があります。その留意点としては、以下のことが考えられます。

1. 「企業のコスト削減等のための労働時間短縮制度」との誤解を招かないよう、労働者側のメリットも周知すること
2. 各職層のニーズを偏りなく把握すること
3. 意見を述べた個人の特定ができないように、調査票は無記名にするなどの配慮が必要ではあるが、所属部署・

業務内容等は回答してもらうこと

### 可能な部署からの導入も

制度を全社的に導入できることが望ましいでしょうが、可能な部署から実施し、徐々に拡大していく方法もあります。いずれにしても、制度の円滑な導入を進めるためには、労使それぞれの立場からの意見が反映できるように、社内での十分な検討が必要になります。

## 労働・雇用に関する企業の社会的責任（CSR）

### 企業に求められる「社会的責任」の内容

企業には、その利害関係者（ステークホルダー）に対して責任ある行動をとるとともに、説明責任を果たしていくことが求められており、その傾向は年々高まっているといえます。このような考え方は、「社会的責任」（CSR）と呼ばれますが、労働・雇用の観点からもCSRを検討する必要性が高まっています。その主な理由は次の通りです。



1. 従業員の働き方に十分な考慮を払い、個性や能力を活かせるようにしていくことは、企業にとって本来的な責務であるといえる
2. 従業員に責任ある行動を積極的にとっている企業が、市場において投資家、消費者や求職者等から高い評価を受けるようにしていくことは有益である

### 企業はどういった取り組みをすべきか？

企業が従業員に対して取り組む事項としては、次のことが挙げられます。

1. 従業員がその能力を十分に発揮できるよう、人材の育成、従業員個人の生き方・働き方に応じた働く環境の整備、安心して働く環境の整備などを行う
2. 事業の海外展開が進む中、海外進出先の現地従業員に対し、責任ある行動をとる
3. 人権への様々な配慮を行う

### 労働・雇用のCSR推進のための環境整備

労働・雇用の分野において企業がCSRを進めるための具体的な国の施策としては、どこまで自社の取り組みが進んでいるか企業が自主点検できる材料を開発すること、表彰基準や好事例の情報の提供を行うことなどが想定されています。

CSRはあくまで企業の自発性に基づいて進められるものですが、それぞれの企業が、社会的公器としての認識を深め、多種多様な取り組みを積み重ねていくことで、「人」の観点からも持続可能な社会が形成されていくことが期待されます。

## ますます増える？「労働審判」の申立て

### 申立件数が1,000件を突破

新聞報道などによれば、会社と労働者間の紛争を迅速に解決するために昨年4月から開始された「労働審判制度」について、今年2月末までの全国の地裁への申立件数が1,000件を超えたことが、最高裁判所の集計でわかりました。

そのうち約7割で審理を終え、平均審理期間は「73日」と当初目標の「3カ月以内」をクリアしており、早期救済という制度の趣旨にかなう結果となりました。

### 労働審判制度の流れ

職業裁判官である労働審判官1名と、労使の代表である審判員2名で構成される労働審判委員会が、まず民事訴訟の和解に相当する調停を試みます。調停が不成立の場合、労働審判委員会による公的な審判で解決を図ります。

最高裁判所によると、2月末までの申立件数は1,055件です。2月末までに終了した778件のうち、538件は調停で解決し、審判に至らず決着しているケースが多いことがわかりました。

### 最も多い申立理由は？

審理が終わった778件の申立理由は、以下のようになっています。



- ・解雇無効などの「地位確認」.....393件(約51%)
- ・「賃金など」.....187件(約24%)
- ・「退職金」.....63件(約8%)

### 審理期間はどのくらい？

審理が終わった778件のうち、757件は「3回以内」に審理を終了しており、4回に達したのは21件だけでした。申立てから終了までの審理期間は1カ月以内が42件(約5%)、2カ月以内が243件(約31%)、3カ月以内が277件(約36%)で、約7割は3カ月以内に終了しています。平均審理期間は「73.7日」で、制度創設時に目標とされていた「3回以内で3カ月程度の決着」をおおむねクリアしています。

地裁別にみると、最も申立てが多かったのは東京(309件)で、以下は大阪(98件)、横浜(92件)、名古屋(64件)の順でした。

## 年金加入記録の不一致で揺らぐ年金制度

### 24万件の加入記録が不一致

社会保険庁は、昨年夏から始めた年金加入者からの加入記録の照会が約180万件にのぼり、そのうちの24万件について、本人の申告と同庁の記録に不一致があったことを明らかにしました。記録が確認しきれず再調査に回された分も2万5,000件に達したそうです。保険料未納の問題を含め、年金制度運営そのものの甘さが背景にありそうで、公的年金の信頼性に改めて不安を投げかけています。



### 加入記録不一致の原因は？

申告と記録の不一致がこれほど多いのは、同庁の入力や記録ミスだけでなく、複雑な制度への加入者の理解が進まず、加入者の手続きの不備が相次いだことにも原因があるようです。記録を不備なままにしておくと、将来受け取る年金額が減るおそれもあります。これを避けるためには、加入記録に空白期間がないか、加入者本人のチェックが重要になります(ぜひ一度、社会保険事務所や市役所等で**加入記録の確認をすることをお勧めします**)。

さらには、一部の古い記録は破棄されていたことも判明しています。国の年金管理のあり方に問題があったとはいえ、同庁の出直し改革の焦点にもなりそうです。

#### <加入記録と本人申告に不一致が生じる主な理由>

- ・社会保険庁による登録ミス
- ・企業による届出ミス
- ・年齢をごまかして加入
- ・会社を辞めて結婚後、別姓で年金手帳を再発行
- ・転職後に前の年金番号を忘れて年金手帳を再発行
- ・年金手帳を紛失して別の番号で再発行
- など

### 強制徴収の目標数を倍の60万件に

国民年金保険料の納付率が現在も7割に満たないという状況において、同庁では、納付率向上のため2005年に策定した業務改革プログラムの見直しを行いました。十分な所得や資産があるのに保険料を納めない悪質な未納者・滞納者の預貯金などを差し押さえる強制徴収を強化し、2006年度に35万件としていた目標を、2007年度は60万件に引き上げています。納付率向上のため、市区町村から集めた情報により未納者のタイプを分類し、未納者のタイプ別に納付者数の目標などを策定する方針です。

また、これとは別に、健康保険や厚生年金の保険料を滞納している事業所に対しても、各地にある社会保険事務所に徴収目標の数値や具体的な取り組みの策定を求めています。

### それでも年金制度は大切です！

このようなことが報じられるたびに、年金不信が高まっていきます。しかし、年金制度は、  
 ・年をとったとき      ・障害を負ったとき      ・一家の大黒柱が亡くなったとき  
 等、国民の生活を支えるとても大切なものです。そしてこの国民皆年金制度は、国民一人ひとりが最低限の知識だけでも理解し、守っていかないといけないと思います。  
 我が家も死んだ父の遺族年金を受給しています。それだけに年金のありがたさ、大切さは実感しています。これからも、色々な場で社労士として年金の大切さを語っていきたいです。それと、当然のことですが、運営する側の国も、本当にしっかりとしてもらいたいです。

## 私の本棚より

～私の仕事に役に立った本の数々を紹介します。

今月紹介する本は、「社長のための会社を強くする労務管理のポイント」という本です。この本では、「雇用調整」「人事管理」「報酬管理」「福利厚生」「時間管理」という経営者の方にとって最も大事な5つの視点から、労務管理のポイントを分かり易く解説しています。会社を伸ばすも伸ばさないも、会社で働く「人」のヤル気にかかっていますし、これは会社規模に関係なく言えることです。この本を通じて、労務管理の大切さを感じていただければ幸いです。



## 経営のヒント～日々の習慣が感動の瞬間を呼ぶ～

～皆様の経営のヒントになるのでは？と思ったことを書いています。「会社収益をアップさせたい」と思う方は必見です。～



私が仕事をするうえで、心に留めている言葉の一つに「日々の習慣が感動の瞬間を呼ぶ」というものがあります。仕事でお客様と接するうえで経営者の皆さんが心掛けていることはいくつかあると思いますが、その思いは従業員の皆さんに共有されているでしょうか？経営者の皆さんにとっては当たり前と思うことでも、従業員さんにはその認識がないかもしれません。

そんな時は、「自分がこうして欲しい」ということを言葉に表し説明をして、実際にやってもらいましょう。そしてできるまで繰り返し繰り返し言っていきましょう。そしてそれが従業員の皆さんに当たり前のものとなったとき(つまり習慣化されたとき)、きっと会社に変化が起こると思います。

一流のスポーツ選手がすごい記録を出すのも、日々の地道な練習という習慣があっこそです。私達の仕事も、日々の地道な良い習慣が、収益向上という瞬間に結びつくと思います。

くにもとゆたか

## 國本 豊 社会保険労務士事務所

(山口県社会保険労務士会所属 登録番号第35050008号)

〒742-0034 山口県柳井市余田1310

TEL 0820 24 6886 FAX 0820 24 6887

ホームページ <http://k-sr.jp>

親ブログ(社労士とは何だ!) <http://blog.goo.ne.jp/y-ksrj1972/>

\*社労士の日々の業務を通じて感じたことや、私の生き様を綴っています。

子ブログ(社労士國本、お奨めの一品) <http://ameblo.jp/yksrj1972/>

\*私のお勧めの本等を紹介しています。



私はこんな仕事をしています。

- ・就業規則作成～リスクに対応し、かつ社員のヤル気を沸かす規則を作成します。
- ・雇用保険助成金の活用提案～制度を知らずに利用できる助成金をもらい損ねていませんか？
- ・人事労務問題へのアドバイス～社労士は「ヒト」の雇用に関する様々な相談に応じます
- ・その他～入社退社に伴う労働保険・社会保険の手続、年金相談

ハローワーク、社会保険事務所、労働基準監督署関係の手続 等々

以上の業務を通じて、経営者も社員も気持ち良く働ける職場を作り、会社の業績アップに貢献することをモットーに業務に励んでいます。