

Dプロデュース



ご連絡先：〒231-0012 横浜市中区相生町1-15 第二東商ビル5F
電話：045-226-5482 FAX：045-226-5483
e-mail：info@d-produce.com
ホームページ：http://www.d-produce.com/

中小企業と求職者との “お見合い”バスツアー

◆「雇用確保」と「地域活性化」

中小企業庁は、仕事を探す人たちに中小企業を案内し、雇用の確保と地域の活性化につなげようと、「地域魅力発見バスツアー」（愛称“ちいバス”
<http://chi-bus.net/>)を開始すると発表しました。2009年度中に全国で100ツアーを開催し、3,000人の参加を見込んでいます。

◆ツアーの概要

「地域魅力発見バスツアー」は、優秀な人材を求める中小企業と参加者（求職者）が直接じっくりと話をする場を持ち、関心を持ち合った同士をつないで、就職につなげるというものです。1つの都道府県を2泊3日でまわり、7社程度を訪問するツアーを中心に、日帰りや5泊6日など、5種類を用意しています。

雇用に積極的な全国1,400社が訪問先で、1回あたりの参加者は約30人を予定しています。宿泊費やバス代は同庁が負担しますが、ツアー中の食事代や集合場所への交通費は参加者が負担します。行き先が地方の場合、東京など大都市圏からの出発と現地出発の両方が用意されています。参加者の年齢や居住地域の制限はありませんが、応募多数の場合は抽選となります。

◆ツアーが新たな雇用の機会に

大企業がリストラを実施したり、新卒採用を絞ったりしている今こそ、優秀な人材を獲得するチャンスと捉えている中小企業は多いと言われています。仕事を探している求職者にとっては、地方に関心を持って就職活動に行くのはなかなか難しいという声もあります。

就職フェアなど、求人側が同じ場所に集まって求職者と顔合わせをするという今までの形ではなく、バスツアーで各地を訪れ、実際に働く現場を自分の目で見ることができ、そこで働く人ともじっくりと話ができるこの新たな形態が、優秀な人材を求める中小企業と求職者とを結ぶ新たな雇用の機会として確立することに期待したいものです。

「メタボ検診」伸び悩む受診率

◆受診率の低さ

40歳から74歳までの人を対象に行う、メタボリックシンドロームかどうかを調べる「特定健康診査・特定保健指導」（メタボ検診）の受診率の低さが問題視されています。

◆各市町村の取組み

生活習慣病を減らして医療費削減につなげる取組みとしてスタートし、1年が経過しました。国民健康保険の加入者を対象に

メタボ健診を実施する市町村の多くは受診率の低さに頭を悩ませており、受診率が目標に届かない自治体が続出しています。

メタボ健診は、メタボリック症候群やその予備軍の人に対し、早期に治療や生活指導を徹底して、増大する医療費を削減することが目的の健診です。健康保険組合や市町村などの保険者に実施が義務付けられており、健康保険組合の場合、従業員（被保険者）だけでなく、被扶養者も対象となります。

国は市町村国保について、2012年度の特定健診の受診率を「65%」、特定保健指導の実施率を「45%」とする目標を設定しています。市町村はこれを達成できないと、75歳以上の医療費への拠出金が最大10%増えるというペナルティを課されることもあり、受診率アップのために様々な独自の工夫を行っています。

例えば、平日は忙しくて受診できない人を呼び込もうと休日や夜間に健診日を設定した「ナイト健診」を実施したり、女性の受診率アップを目指した「レディースデー」を設けたり、受診を促しています。

◆受診率アップにむけて

2008年11月末時点での市町村国保の受診率の平均値は28.8%にとどまり、2008年度の目標値として掲げる「35%」を下回っている現状です。

受診率をアップさせるため様々な取組みを行っていますが、何よりも、メタボリックシンドロームが肥満症や糖尿病、高脂血症などの生活習慣病をひき起こす原因となっていること、生活習慣病発症を予防するための検診がメタボ検診であることをもっと周知させる必要があるように思います。発症する前に予防することの大切さをもっと伝えるべきではないでしょうか。

労働基準監督署への申立て件数が増加

◆雇用情勢悪化の中…

景気後退で雇用情勢が悪化し、労働基準監督署に不服を申し立てる労働者が急増しているようです。不当な解雇や賃金不払いなどを不満とするケースが多くみられ、2008年の申立て件数は39,384件となり、1955年以来、53年ぶりの高水準となりました。

◆申立て内容の検討

全国の労働基準監督署では、雇用問題に関する労働者からの相談や申告を受けつけています。これをもとに調査を実施し、労働基準法などの法律違反が判明すれば、企業に是正勧告がなされます。勧告に従わない企業は送検されることもあります。

2008年の申立て件数は前年比11%増え、厳しい不況に見舞われた直後の昭和55年（55,999件）以来の高水準となりました。2009年に入っても1月は3,647件、2月は3,811件と高水準で推移しています。

2008年の内訳をみると、最も多いのは賃金不払い（28,955件）で、経営不振の企業から賃金をもらえなくても数カ月間辛抱して働き、我慢できなくなって最後に申し立てる労働者が目立っています。一方、職場に突然来なくなるなど、賃金不払いの責任が労働者にあるケースもみられます。

解雇は7,360件で、解雇に至るまでの手続きが十分でない企業が多くみられます。企業が労働者を解雇する場合、30日以上前に予告する必要がありますが、予告しないときには30日分以上の賃金（解雇予告手当）を支払わなければいけません。こうした手続きを知らない企業の増加が不服を申し立てる件数を押し上げているとみられています。

◆労使トラブルに発展する前に

現在、やむなく労働条件の引下げや希望退職者の募集、解雇など雇用調整を行わざるを得ないとする企業が多くみられます。これらがやむを得ない場合であっても、実施に当たっては、法律で定められている手続き等を遵守するとともに、事前に労使間での話し合いや労働者への説明を行うことが必要です。これらを怠ると労使のトラブルに発展します。

厚生労働省では、労働条件引下げや解雇をやむを得ず検討しなければならない場合であっても守らなければならない法令の概要や、労務管理上参考となる裁判例の主なものを取りまとめた「厳しい経済情勢下の 労務管理のポイント」(<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/081218-1.pdf>)というリーフレットを作成しました。このリーフレットで労務管理のポイントを自社と照らし合わせ、適正な手続きのもと労使トラブルに発展することを回避したいものです。

利用が増加する「未払賃金立替払制度」とは？

◆ここに来て利用が急増

倒産に伴う退職労働者に国が未払いの賃金を立替払いする「未払賃金立替払制度」の利用件数が増加しているようです。

2008年度における支給者数は5万4,422人、支給総額は248億円と、ともに前年比6%増となっています。また、企業数は3,639件(前年度比8.7%増加)、支給者1人あたりの平均立替払額は45万6,000円でした。

なお、2008年度下半期に限ってみると、同年上半期と比較して37%も増加しています。

◆制度の概要

未払賃金の立替払制度は、企業の倒産に伴い、賃金が支払われないまま退職を余儀なくされた労働者に対して、国が未払賃金の一部を事業主に代わって立替払いする制度です。この業務を行っているのは「独立行政法人労働者健康福祉機構」です。

◆利用の要件

(1) 事業主に係る要件

労災保険の適用事業の事業主で、かつ1年以上事業を実施していること、法律上の倒産(破産手続開始の決定、特別清算開始の命令、再生手続開始の決定、更生手続開始の決定)をしたことが要件となります。

なお、中小企業の場合は、事実上の倒産(事業活動停止、再開見込みなし、賃金支払能力なし)でもよいとされています。

(2) 労働者に係る要件

破産手続開始等の申立て(事実上の倒産の認定申請)の6カ月前の日から2年間に退職したこと、未払賃金額等について、法律上の倒産の場合には破産管財人等が証明(事実上の倒産の場合には労働基準監督署長が確認)すること、破産手続開始の決定等(事実上の倒産の認定)の日の翌日から2年以内に立替払いの請求を行うことが必要です。

育児・介護休業法改正案のポイント

◆平成22年4月の施行予定

3歳未満の子どもを持つ従業員に対する「短時間勤務制度」の導入を企業に義務付けることや、父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2カ月までの間に1年間育児休業を取得可能とする「パパ・ママ育休プラス」の創設などを盛り込んだ育児・介護休業法の改正案が閣議決定されました。国会審議が順調に進めば、来年4月施行の予定です。

◆改正案のポイント

(1) 子育て期間中の働き方の見直し

- ・3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度（1日6時間）を設けることを事業主の義務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。
- ・子の看護休暇制度を拡充する（小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日）。
- ・父親も子育てができる働き方の実現
- ・父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2カ月（現行1歳）までの間に、1年間育児休業を取得可能とする。
- ・父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した後に復帰した場合、再度育児休業を取得可能とする。
- ・配偶者が専業主婦（夫）であれば育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止する。

(3) 仕事と介護の両立支援

- ・介護のための短期の休暇制度を創設する（要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日）。

(4) 実効性の確保

- ・苦情処理・紛争解決の援助および調停の仕組みを創設する。
- ・勧告に従わない場合の公表制度、および報告を求めた場合に報告をせず、または虚偽の報告をした者に対する過料を創設する。

◆仕事と家庭の両立に向けて

上記内容は、いずれも企業の取組み強化を迫るものとなっています。しかし、制度は整ったとしても、現実には利用しにくい雰囲気、育休取得が進まない原因となっており、中小企業では、仕事と家庭を両立させ、育児休業を取得するには難しい状況であると言われています。

改正法が成立しても、両立支援が実効性あるものになるかどうかは、職場の意識改革を進めて育児休業を利用しやすい職場環

境を作れるか、そして何よりも経営者の取組みがカギとなるでしょう。

編集後記（飯田）

みなさん、こんにちは。社会保険労務士の飯田です。

今月号の「D・プロニュース」は、労働基準監督署への申し立て件数増加に関する情報や育児介護休業法改正案のポイントをご案内させていただきました。ぜひ、ご参考にしてください。

さて、労働基準監督署の立入調査については、今月（6月）は強化月間になります。立入調査は定例的な調査から内部告発による調査までございます。この機会にぜひ自社の労働条件等を自主点検することをお勧めいたします。（当社に「労働条件の自主点検表」を用意しています。ご利用の方は担当者までお声をおかけ下さい！！）

また、今回の記事にも掲載されていますが、労使相談・トラブルについて、「賃金不払い」に関する内容が最も多いとのこと。経営者の方や担当者の方につきましては、時間外労働の未払いも含めて、重点的にチェックすることも必要かと思われます。

ちなみに、財団法人日本生産性本部が5月に発表した「ホワイトカラー18職種の職種別賃金調査」の結果では、部長クラス（平均55.9万円/月例）や一般職Ⅲクラス（大卒初任格付・平均20.5万円/月例）では、前年と同水準でしたが、課長クラス（平均42.4万円/月例）一般職の最上位（係長・主任）クラスは（平均34.0万円/月例）で前年よりそれぞれ7千円・5千円減少しています。

ご案内した労働条件の自主点検を行うのであれば、あわせて自社と業界の賃金水準を比較されてみてはいかがでしょうか？