



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

「ブラック企業」の定義と労働行政の対応

◆「ブラック企業」の定義は？

最近、マスコミ等で大きな話題となっている「ブラック企業」ですが、「労働法令を遵守せず、労働者の人格を著しく無視したかたちで働かせている企業」、「違法な長時間労働や賃金不払い残業があり、離職率が極端に高い企業」、「就職したらひどい目にあうので避けた方がよい企業」などと定義されているようです。

◆勤務先はブラック企業？

先日、連合総研が10月初旬に実施した「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」（首都圏・関西圏に居住し民間企業に勤務する20～64歳の人2,000名が回答）の結果が発表されました。

この調査で、「あなたの勤め先は『ブラック企業』にあたると思いますか」と質問したところ、「そう思う」と回答した人は17.2%でしたが、若者世代ほど「そう思う」と回答した割合が多い結果となりました（20代：23.5%、30代：20.8%、40代：15.4%、50代：11.2%、60代：9.0%）。

◆労基署の調査、監督指導

厚生労働省は「労働条件の確保・改善対策」を重点施策として挙げており、今後も、労働法令を遵守しない企業に対する監督指導の強化傾向は続くものと思われます。

労働基準監督署による調査や監督指導は、労働者や退職者からの情報提供をきっかけに行われるケースも多いので、労働者等から「ブラック企業」とのイメージを持たれることのないよう、労務管理上、万全の対策をとっておく必要があります。

「改正労働契約法」施行後の有期労働契約者の本音は？

◆不十分な認識

「改正労働契約法」が施行されて半年以上が経ちましたが、連合が行った「有期契約労働者に関する調査」の結果によると、「無期労働契約への転換」について、「ルールができたことを知らなかった」と答えた人は6割以上もいたそうです。「不合理な労働条件の禁止」については、約7割が知らず、改正労働契約法への認識は不十分と言えそうです。

◆「無期転換」はモチベーションアップにつながる？

また、有期労働契約者が「無期労働契約への転換」についてどのように思っているかを尋ねたところ（複数回答）、「無期契約に転換できる可能性があるのでモチベーションアップにつながる」と答えた人は約半数を超えたものの、「契約期間が無期になるだけで待遇が正社員と同等になるわけではないから意味がない」と答えた人も約7割に上り、待遇改善につながらないと感じている人が多いことがわかりました。

◆正社員も有期契約者も業務内容は同じ？

次に、業務内容や仕事への姿勢などについて正社員と比較してもらったところ、業務内容については、「正社員と同じ」と答えた人が半数近くに上り、正社員との業務内容にあまり差がないことがわかりました。

また、仕事上の責任や残業時間は、おおむね正社員よりも負担が少ないとの結果でしたが、仕事に対する姿勢については、「正社員よりも真面目」と答えた人が約半数に上り、仕事を遂行する能力も「正社員よりも高い」と答えた人が約2割となりました。

◆有期労働者の4割は正社員希望

「有期契約で働くことになった状況」について尋ねたところ、自らが希望して有期契約になった人は約半数だったものの、有期労働契約者の3人に1人は正社員になれなかったために有期契約で働いていることがわかりました。

また、今後の働き方の希望を聞いたところ、「正社員になりたい」と答えた人は約4割で、特に、正社員になれなかったために有期契約で働いている人では、正社員への転換希望を持っている割合は7割以上になりました。

◆職場に対する不満

最後に、職場についての不満については、「給料が上がらない」、「働きぶりが評価されない」など、待遇に不満をもっている人が多かったようです。中には、「正社員がちゃんと働かない」、「パワハラやセクハラがある」などの回答もみられました。

社員にも知らせておきたい年金の手続き

◆情報提供で従業員満足度をアップ

年金の手続きについては、本人の受け取る年金額にも影響してきますので、最終的には年金事務所での確認が必要になります。しかし、制度の概要や手続きの流れ、法改正の話題などを従業員に案内しておくことは、従業員満足度を上げる意味でも有効な手段です。

現在、政府広報オンラインのホームページでは、『知っておきたい「年金」の手続き』として、特に「第3号被保険者の不整合記録問題」の対応に関する手続きなどがまとめられていますので、こうしたものを参考にするとよいでしょう。

◆「不整合記録問題」とは？

会社員や公務員（第2号被保険者）の配偶者で第3号被保険者であった主婦・主夫の方も、第2号被保険者の方が亡くなったり、退職した場合や自分の年収が130万円以上となったりした場合には、第3号被保険者の資格を失い、第1号被保険となります。

その場合、居住する市（区）町村の年金窓口で「第3号」から「第1号」になるための切替えの届出を行い、保険料を自分で納めることが必要となります（なお、「第3号」の主婦・主夫の方が、会社などに就職し、勤め先の厚生年金保険または共済組合などに加入した場合は「第2号」となります）。

しかし、この「第1号」への切替えの届出を行わなかったため、実態とは異なり年金記録上は「第3号」のままになっていることが後で判明するケースが問題となっています。

◆約47.5万人が該当との推計

時効（本来届出が必要な時点から2年）により保険料の納付ができない「未納期間」が生じ、その結果、受け取る年金額が少なくなったり、受給資格期間を満たせず年金が受給できなくなったりするおそれがあり、約47.5万人（うち、年金受給者約5.3万人、被保険者など約42.2万人）が該当すると厚生労働省は推計しています。

この問題に対応するため、今年7月に法律が改正され、「第3号」から「第1号」への切替えの届出が2年以上遅れたことのある方が所定の手続きを行えば、「未納期間」を年金の「受給資格期間」に算入できるようになりました。また、最大10年分の保険料の納付ができるようになりました。

◆小冊子やチェックリストの活用でトラブルを防ぐ

定年退職などで会社を離職する方に、社会保険や税金等に関する必要な手続きをまとめた小冊子などを手渡すと、退職時のトラブルを防ぐ役に立つでしょう。

また、会社が行う手続きもチェックリストなどを使って漏れのないようにしたいものです。自社のチェックリストは法改正を反映しているか、定期的にチェックが必要です。

社内外で様々な立場の人と接するなら…

知っておきたい「アサーティブネス」

◆「アサーティブネス」とは？

「アサーティブネス」(発展的・協調的自己主張)とは、相手を尊重しながら自分の要望・意見をきちんと相手に伝える、すなわち人間関係を損なうことなく自分の要望・意見を表明するための方法論です。

言いづらい内容であってもこちらの主張をしっかりと伝え、問題解決に持っていくための手法として有効です。言い換えれば、上手にコミュニケーションをとるためのスキルであるとも言えます。

近年、企業においても、「マネジメント」、「新人教育」、「リーダー養成研修」など、幅広い場面で活用されるようになってきたようです。

◆「アサーティブ・コミュニケーション」の例

「アサーティブネス」の考え方は、例えば、対社外では「長引いている打合せを相手に不快な気持ちにさせずに切り上げる」「取引先からの誘いを相手の気分を害さずに断る」、対社内では「何度言ってもミスを繰り返す部下に注意する」「上司から急に頼まれた仕事を断る」などといった多くの場面で活かすことができます。

◆「アサーティブネス」を身に付けるには？

これを身に付けるためには、自分のコミュニケーションのとり方の問題点に気づくことが第一歩です。以後は、ロールプレイングを繰り返しながら、適切な表現方法を身に付けていくことになります。

「アサーティブネス」を身に付けるためのセミナーや研修等も、多数開催されています。ご興味を持たれた方は、参加してみるとよいかもしれません。

オフィス石野よりひとこと

毎年のご挨拶で恐縮ですが、本当に1年が経つのは早く、年々その実感も深まるばかりです。

特に今年は、10月下旬まで暑かったこともあり、秋を味わう間もなく、12月に突入してしまった！という感じをお持ちの方も多いのではないでしょうか。

まだ少し早いようにも思いますが、当事務所の年末年始休暇について、お知らせいたします。

【年末年始休暇】 平成 25 年 12 月 28 日 (土) ～ 平成 26 年 1 月 5 日 (日) まで

※1月6日(月)より、通常営業とさせていただきます。

実は、来年からお客様にご提供できるサービス内容が、今まで以上に拡大できることになりました。

12月はその準備をしっかりとっておかないと……。来年の発表にどうぞご期待ください！！