

NEWS LETTER

法的リスクは、海外に限った事ではありません。権利を声高に主張するごく一部の者の權益が肥大化して守られる結果、多くの者が割を食うという、名状し難いアンバランスが、国内の司法の場でも罷り通っています。例えば、日航裁判（当時の機長組合が給与抑制に反発して提訴。その主張は認められたが数年後に会社更生法適用となり、多くの離職者を産んだ）でも裁判所は、全体の歪みやバランスに配慮しようとしませんでした。被告会社が、資金繰りに窮して倒産しようとならうと当該事案についてのみ、前例踏襲で局所的に処理するという姿勢が伺えます。少数の者の権利保護に捉われ、多数の雇用の場を失わせかねない司法の場の現実を追って見ます。

8

2012



正社員の職場での満足度

定年を控える高年齢者を
雇入れた際の助成金が創設
年次有給休暇の計画的付与
人口10万人に対する医師及び歯科医師数

三友企業サービスグループ

東京都葛飾区立石1-6-9

TEL : 03-3696-2294 / FAX : 03-3695-2830

正社員の職場での満足度

職場での満足度は、従業員の仕事へのモチベーションに影響を与えます。ここでは、厚生労働省が発表した調査結果（※）から、正社員の職場での満足度に関するデータをご紹介します。

男性よりも女性の方が満足している項目が多い

上記調査から、項目別に正社員の満足度をまとめると右表のようになります。

「満足」、「やや満足」の割合が最も多い項目を男女別にみると、男性は4項目（仕事の内容・やりがい／賃金／労働時間・休日等の労働条件／正社員との人間関係、コミュニケーション）、女性は6項目（仕事の内容・やりがい／賃金／労働時間・休日等の労働条件／職場の環境（照明、空調、騒音等）／正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション／雇用の安定性）で、女性の方が現在の職場で満足している項目が多くなりました。

次に「どちらでもない」の割合が最も多い項目は、男性が8項目（人事評価・処遇のあり方／職場の環境（照明、空調、騒音等）／正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション／職場での指揮命令系統の明確性／雇用の安定性／福利厚生／教育訓練・能力開発のあり方／職業生活全体）、女性が6項目（人事評価・処遇のあり方／正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション／職場での指揮命令系統の明確性／福利厚生／教育訓練・能力開発のあり方／職業生活全体）となっています。

項目別正社員の職場での満足度（単位：％）

		満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不明
仕事の内容・やりがい	男性	27.8	39.0	22.0	7.4	2.8	0.9
	女性	28.6	37.8	23.4	7.3	2.0	0.9
賃金	男性	16.4	25.9	22.7	23.1	11.2	0.7
	女性	17.4	25.8	22.7	23.7	9.8	0.7
労働時間・休日等の労働条件	男性	23.4	26.1	25.7	14.8	6.1	3.9
	女性	27.1	25.9	22.7	16.1	5.2	3.0
人事評価・処遇のあり方	男性	14.9	21.7	39.5	14.6	7.6	1.6
	女性	15.4	20.6	38.4	16.3	7.4	1.9
職場の環境（照明、空調、騒音等）	男性	20.7	29.7	31.2	10.6	3.2	4.5
	女性	23.0	29.5	26.3	13.9	3.9	3.5
正社員との人間関係、コミュニケーション	男性	20.8	33.4	30.7	6.9	2.1	6.1
	女性	23.0	32.2	29.7	7.8	2.9	4.3
正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション	男性	18.3	30.3	38.8	4.5	1.1	7.0
	女性	20.9	29.4	37.6	5.0	1.4	5.7
職場での指揮命令系統の明確性	男性	14.0	26.8	31.2	16.5	6.1	5.4
	女性	14.9	23.9	33.0	16.7	7.1	4.4
雇用の安定性	男性	27.8	29.5	29.3	8.3	2.6	2.6
	女性	31.1	29.2	28.6	6.9	2.0	2.2
福利厚生	男性	18.8	24.4	36.2	13.6	4.9	2.1
	女性	18.4	24.8	37.2	12.6	5.1	1.9
教育訓練・能力開発のあり方	男性	13.4	21.2	42.3	15.7	5.4	2.0
	女性	11.1	20.2	47.1	14.9	4.8	1.9
職業生活全体	男性	14.8	33.0	36.2	10.3	3.2	2.5
	女性	15.0	29.9	39.8	10.5	2.4	2.4

厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」より作成

正社員は教育訓練や能力開発のあり方に不満がある？

「教育訓練・能力開発のあり方」については、男女とも「どちらでもない」が唯一40%を超えています。また、すべての項目の中で「満足」とする割合が最も少なくなっています。社員の成長は企業の成長には欠かせない要素ですから、おろそかにはできません。

自社の教育訓練や能力開発のあり方について、見直した方がよい企業が多いのかもしれませんが。

（※）平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査

日本標準産業分類に基づく16大産業に属し、5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所のうちから、無作為に抽出した事業所を対象にした平成24年3月に発表の調査です。調査対象数51,152人、有効回答数33,087人、有効回答率64.7%となっています。詳細は以下の厚生労働省のサイトで確認できます。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/5-22.html>

定年を控える **高年齢者** を 雇入れた際の **助成金** が創設

現在、定年を定める場合には、60歳以上とすることが法律上求められており、多くの企業で60歳定年が採用されています。これに対し、60歳以降については、老齢厚生年金の支給開始年齢引き上げが行われることもあり、高年齢者雇用安定法において65歳までの雇用確保が求められているところです。

こうした背景から高年齢者を雇用する企業には様々な助成金制度が設けられていますが、今年の4月に「高年齢者労働移動受入企業助成金」（以下、「助成金」という）という新しい助成金が創設されました。そこで今回は、この助成金の概要や申請における注意点について取り上げましょう。

1.制度概要と支給額

この助成金は、定年予定者のうち他の企業への再就職を希望する者を、定年1年前の日から定年到達までの間に失業することなく受け入れた移籍先の企業に対して支給されます。対象となるのは、平成24年4月6日以降の雇入れとなっています。

支給額は、対象従業員1名につき70万円ですが、週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働者の場合には1名につき40万円となります。なお、この従業員を雇用した日から1年以内に、解雇等の会社都合により退職させた場合等には、助成金の全部または一部を返還しなければならないことがありますので注意が必要です。

2.対象労働者の雇入れ時に注意すべき点

この助成金を受けるためにはいくつかの要件がありますが、特に注意が必要な点として、以下の4点があります。

- ①移籍先が雇用する者と、移籍元の企業が定める定年に達する日を起算とし1年前の日から定年に達するまでの間に労働契約を締結していること
- ②職業紹介事業者の紹介で雇用すること
- ③65歳以上まで雇用する見込みがあること
- ④対象従業員が移籍元の企業と移籍先の企業との間で、移籍することについて同意していること

3.助成金の申請期限と申請手続

この助成金の申請期限は、当該従業員を雇用してから起算して6ヶ月を経過した日から1年以内とされています。それまでに支給申請書のほか雇用契約書、職業紹介証明書等必要書類を揃えて、都道府県の高齢・障害者雇用支援センターを経由し、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に申請を行います。

この助成金は、単に他企業で定年を迎える従業員を雇用すれば支給されるわけではなく、就業規則等で高年齢者雇用安定法で規定する65歳までの雇用確保措置（平成25年3月31日までは64歳）を定めていることも必要となります。定年を控えた労働者には他にはない知識や豊富な経験を有し、それを活かしたいと考える人も多くいます。このような労働者の活用を考えている企業では、この助成金は有用なものと言えるでしょう。詳細は当事務所または独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構にお問い合わせください。

年次有給休暇の計画的付与

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

今年の夏季休業では、社内設備の入れ替えを行うので、例年よりも1日お休みを増やそうと考えています。そこでこの1日について、従業員全員に年次有給休暇（以下、「年休」という）を取得してもらえないかと思っています。



総務部長

そのようなケースであれば、年休の計画的付与制度の活用を検討するとよいでしょう。



社労士

年休の計画的付与？それはどのような制度ですか？



はい。そもそも年休は、従業員が請求した日に与えることが原則となりますが、労使の合意があれば、年休の日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ会社が指定した日に与えることができるというのが年休の計画的付与制度です。例えば、年休が15日ある従業員については、そのうちの5日は従業員が自由に取得できるようにしなければなりません。それを超える10日は会社が指定した日に与えることができます。



なるほど。それであれば今回の目的にぴったりですね。実際に会社が年休の取得日を指定するにはどのようにすればよいのですか。



はい。この制度を導入するには、まず就業規則に計画的付与を行う旨を規定する必要があります。その上で、計画的付与の対象者、対象日数などの詳細事項を定めた労使協定を締結します。



わかりました。今年の夏季休業では、この制度を活用して全員一斉の取得日を1日設けたいと思います。



そうですね。それがよいと思います。なお、年休の計画的付与には、事業場全体を休業させる一斉付与方式のほかにも、班別で付与日を決める交替制付与方式、年次有給休暇付与計画表によって個人ごとに決める個人別付与方式というものもあります。そして今回のように、一斉付与をする際には、一つ検討しておかなければならないことがあります。それは、まだ年休が発生していない新入社員や年休を使ってしまっていて残りがいない方の取扱いです。



そう言われてみるとそうですね。当社にも該当する新入社員がいます。だからといって、新入社員だけに入社してもらっても1人でできる仕事がないので困ってしまうのですが…。



そうですね。このような場合には、特別休暇（有給）を与えるなどの対応をとることが一般的です。なお、何も対応をとらずに新入社員を休業させる場合には、会社都合による休業となるため、休業手当（平均賃金の6割以上）の支払いが必要となります。



わかりました。新入社員への特別休暇の付与を含めて、年休の計画的付与制度の導入に向けて、早速社内で検討をしたいと思います。



【ワンポイントアドバイス】

- ① 労使協定の締結および就業規則への規定をすることにより、年休の日数のうち5日を超える部分について、計画的に年休を与えることができる。
- ② 年休がない従業員については、特別休暇を与えるなどの措置をとることが一般的であるが、特段の措置を講じない場合には会社都合による休業となるため、少なくとも休業手当（平均賃金の6割以上）の支払いが必要となる。

人口10万人に対する 医師及び歯科医師数

全国の医科診療所や歯科診療所の数は、コンビニエンスストアよりも多く、地域によっては競合施設が多くなっています。ここでは、厚生労働省の調査(※)から、人口10万人に対する医療施設に従事している医師及び歯科医師数を都道府県別に紹介します。

医師の状況

人口10万人に対する医療施設従事医師数は、全国平均で219.0人となっています。最も多いのは京都府の286.2人、次いで東京都の285.4人、徳島県の283.0人となっています。全国平均より人数が多いのは24都府県となっています。なお、前回調査時の20年からの人数の増減をみると、鳥取県と福島県以外は増加しています。

歯科医師の状況

人口10万人に対する医療施設従事歯科医師数は全国平均で77.1人となりました。最も多いのは東京都の118.7人で、次に徳島県の98.4人、福岡県の98.3人となっています。全国平均より歯科医師数が多いのは、10都道府県となりました。20年からの増減については、千葉県、長野県、山口県、奈良県、静岡県、三重県で歯科医師数が減少しています。

日本の人口は減少に転じている一方、医科・歯科診療所の新規開業は続いています。このため、競合が厳しくなってくる地域が今後、増えてくるものと思われます。自院を取り巻く環境について、今一度確認してみても、いかがでしょうか。

都道府県別人口10万対医療施設従事医師および歯科医師数(単位:人)

	医師		歯科医師		
	平成22年	20年からの増減	平成22年	20年からの増減	
京都府	286.2	7.0	東京都	118.7	0.8
東京都	285.4	8.0	徳島県	98.4	0.5
徳島県	283.0	5.4	福岡県	98.3	3.2
福岡県	274.2	6.0	大阪府	86.2	1.2
高知県	274.1	2.4	新潟県	85.3	1.3
岡山県	270.3	11.2	岡山県	84.0	0.7
長崎県	270.3	6.0	長崎県	82.1	1.4
鳥取県	265.9	-0.5	広島県	81.3	2.0
和歌山県	259.2	2.2	北海道	78.1	1.1
熊本県	257.5	13.1	千葉県	77.6	-0.5
香川県	253.7	7.4	全国	77.1	1.4
石川県	251.8	8.3	神奈川県	76.1	0.9
島根県	250.8	2.4	宮城県	74.9	2.8
大阪府	248.1	4.8	岐阜県	74.5	3.3
佐賀県	245.0	5.4	岩手県	74.3	2.0
大分県	245.0	8.4	長野県	72.0	-0.5
広島県	235.9	8.5	鹿児島県	71.7	3.7
愛媛県	235.8	1.5	佐賀県	71.1	2.4
山口県	233.1	1.2	和歌山県	70.8	0.5
鹿児島県	232.4	6.7	愛知県	70.3	1.9
沖縄県	227.7	9.2	埼玉県	69.1	2.5
福井県	226.5	10.0	福島県	68.5	1.4
富山県	223.6	0.0	京都府	68.3	1.0
宮崎県	220.3	2.9	熊本県	68.2	0.8
全国	219.0	6.1	香川県	68.0	1.1
北海道	218.3	4.6	兵庫県	67.4	2.0
兵庫県	215.2	6.0	群馬県	66.8	1.7
奈良県	213.7	6.6	栃木県	64.8	0.6
宮城県	210.4	5.8	山口県	64.3	-0.2
山梨県	209.7	6.0	山梨県	64.1	1.6
群馬県	206.4	6.3	愛媛県	64.0	1.1
山形県	206.3	10.8	奈良県	63.5	-1.3
栃木県	205.3	4.8	高知県	62.1	1.0
長野県	205.0	8.6	茨城県	61.7	0.2
秋田県	203.8	7.0	宮崎県	61.7	1.0
滋賀県	200.6	4.6	大分県	61.5	1.6
愛知県	191.7	8.3	鳥取県	60.5	1.2
三重県	190.1	7.6	沖縄県	60.2	3.2
岐阜県	189.0	11.2	静岡県	59.3	-0.7
神奈川県	187.8	6.5	三重県	59.1	-0.4
静岡県	182.8	6.4	秋田県	57.2	1.3
福島県	182.6	-0.6	山形県	56.2	1.4
青森県	182.4	8.0	滋賀県	56.1	1.9
岩手県	181.4	3.1	富山県	56.0	0.3
新潟県	177.2	2.8	島根県	55.6	1.9
千葉県	164.3	3.3	石川県	55.1	2.1
茨城県	158.0	4.3	青森県	54.9	0.4
埼玉県	142.6	2.7	福井県	50.6	1.1

厚生労働省「平成22年医師・歯科医師・薬剤師調査」より作成

(※) 平成22年医師・歯科医師・薬剤師調査

日本国内に住所があって、医師法第6条第3項により届け出た医師、歯科医師法第6条第3項により届け出た歯科医師等を対象とした調査です。2年ごとに行われ、24年6月末時点では22年のデータが最新です。詳細は以下の厚生労働省のサイトで確認できます。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/33-20.html>