

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一 労務 協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18
TEL. (075) 864-3336
FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

「公人」の立場で批判し合う 日本的あいまいさから脱却を

ウィーンでのIAEA（国際原子力機関）会合で、日本政府は厳しい非難の声に直面しました。重篤な原発事故が発生した以上、返す言葉もないのは当然のことです。

しかし、こうした国際会議では毎度のことですが、各国代表やマスメディアは、他者を批判する際、冷徹で歯に衣着せぬ物言いをします。日本人なら、「みなまでいうな。あなたのところの苦しい内部事情は分かっている」と、非難のことは呑み込んでしまうところでしょう。最近、日本人は対外的自信を喪失しているようですから、「これは、自分たちのメンタリティーに、遅れた面があるからだ」などと考えてし

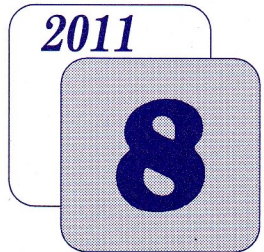
まいがちです。しかし、同じ人間なので、発想の仕方が根本から異なるはずがありません。

外国にも、日本と同様のことが存在します。英語圏では、「ガラスの家に住む者は石を投げてはならない」といいます。わが身を顧みず、一方的に人を非難する愚を戒めたものです。正理・正論をましく立てるのは、「ガラスの家」から一歩外に出て、わが身に跳ね返る心配がなくなった場合に限られます。まさに「ビジネス・ライク」な対応といっ

てよいでしょう。日本の企業社会で成果主義人事が根付かないのは、相手を徹底的に批判する精神風土がないからだといわ

れます。日本人には、企業全体が大きな家のように感じられているのかも知れません。常に「みなまでいうな」で処理するため、責任の所在が明確にされずに終わってしまいます。それでは、成果主義の定着は未来永劫、不可能なのでしょう。変革を実現するためには、日本人はもっと「内」と「外」の使い分けの感覚を磨く必要があります。

上司・部下間で評価ランクをめぐり対立が生じてても、それは「公人としての」意見の不一致に過ぎません。その点をお互いがビジネス・ライクに受け入れられるようになれば、冷徹・客観的な人事考課に向け、一歩前進が図られたといえるでしょう。



最低賃金の減額特例

知って得する



賃金実務

最低賃金は、パート等の低賃金労働者にも適用されます。ですから、断続労働に従事する守衛のように最低賃金以上の賃金を払えない場合、都道府県労働局長に対し「減額の特例」を申請する必要があります。どの程度まで減額を認めるかは、施行規則で細かい基準が定められています。

わざわざ改正を実施したのでしようか。身体障害者には「最賃の規定を適用しない」というのと、

法律の適用範囲を広げる 低下幅を法文上に明記

- ① 精神・身体障害により著しく労働能力の低い者
- ② 試の試用期間中の者
- ③ 基礎的な技能・知識を習得させるための職業訓練を受ける者
- ④ 軽易な業務に従事する者
- ⑤ 断続的労働に従事する者

「適用除外」の頃と、おおむね範囲は同じです。それでは、なぜ

「最賃法の適用はあるけれど、特例として減額を認める」と表現するのは、耳にしたときの印象がずいぶん違います。「より広い範囲の人を最賃制度の保護対象とする」という趣旨から、適用の考え方を180度転換させたのです。

併せて、「どの程度減額できるか」についても、施行規則で明確な基準を示しました(第5条)。

①精神・身体障害者と⑥断続労働従事者を例に、計算方法をご説明しましょう。

まず、障害者については、「同一・類似業務に従事する健康者」と労働能率を比較します。たとえば、障害者の労働能率が、上記健康者のうち一番賃金が低い人の労働能率と比べ、70%の水準だったとします。

いますが、待ち時間には60%の賃金を保障するという考え方を採ります。

たとえば、1日の所定労働時間が16時間で、内訳が実労働時間6時間、待ち時間10時間だったとします。待ち時間については、10時間×60%＝6時間分の賃金を保障すれば足りません。逆にいえば、4時間相当分の賃金減額が可能になります(あくまで、「許可」に基づき減額が認められるという特例です)。

カットされる額が全賃金に占める割合は、
4時間÷16時間＝25%
ですから、25%相当の「減額の特例」申請ができるという結論になります(小数点第2位以下の端数が出るときは、切り捨て)。

許可を受けようとする使用者は、申請書を所轄労基署経由で都道府県労働局長に提出します。申請書は、前記①から⑤の労働者の種類に応じて異なる(様式第1号〜第5号)ので、注意してください。