

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

「ブラック企業」撲滅へ本腰 世論が労働市場の適正化促す

いささか旧聞に属しますが、厚生労働省は、「若者を使い捨て」にする企業への指導強化に乗り出しました。9月1日に実施した無料電話ホットラインでは、1000件を超える相談が寄せられたそうです。

最近、紙媒体やインターネット上で「ブラック企業」という用語をよく目にします。ブラック企業は、英語の「スウェットショップ」に対応します。「スウェット」は汗という意味ですから、労働者の血と汗を絞り取る企業という含意でしょう。厚生労働省の取組も、そうした世論の動向を十二分に意識したものです。「使い捨て企業」と「ブラック企業」のイメージは、重なる部分が

多いといえます。

しかし、もちろん、ブラック企業を取り締まる新法規ができたわけではありません。労基署やハローワークは、労基法をはじめとする労働法規を使って対応します。

指導の重点は、「長時間・過重労働の抑制に向けた指導」と「パワーハラスメント予防に向けた周知啓発」です。そういう意味では、従来の定期監督・臨検と大きく内容が異なるものではありません。

平成24年度には、労働者等から法違反の申告が3万1352件あり、うち71・9%の事業場で違反が指摘されました。その中には、「ブラック企業」の定義に当てはまるケース

も少なからずあったはずですが。

今回のキャンペーンが従来と違う点は、形として現れた法行為ではなく、その裏に潜む意図（若者を使い捨てにする）に焦点を当てている点です。たとえば、「サービス残業の撲滅（不払の割増賃金の減少）」という結果だけではなく、その原因となる「不健全な経営マインドの是正」も狙っています。

企業経営は「人と組織がともに成長していく」のが理想形です。「ブラック企業」が淘汰されれば、健全な企業間競争が促進されます。今回の世論の盛り上がりも、良識的な人事管理を行っている中小・零細企業経営者にとって追い風となることを切望する次第です。



グループ別管理

知って得する



賃金実務

人事・賃金管理の基本は、「グループ分け」にあるといわれてよいでしょう。正社員・パート・派遣等の就労形態別の管理はいわずもがなです。同じ正社員グループについても、職位・資格・職群など多角的な視点から従業員をグループ分けし、キメの細かな処遇管理を行う必要があります。

近年の人事管理のキー・ワード

として、雇用・就業形態の多様化が挙げられます。複数の事務所・工場等をもつ企業では、1つの組織のなかで異なる契約形態の従業員が混在して働いています。

① 正社員（総合職）

② 正社員（地域限定社員等）

③ 嘱託再雇用の高齢社員

④ パート・契約社員等

⑤ 派遣・業務請負労働者等

平成25年4月施行の改正労働契約法により、「非正規の無期契約社員」といった新しい雇用グループも、今後、増加すると予想されます。

また、政府の規制改革会議では、

雇用分野の検討項目として、「ジョブ型正社員の雇用ルールの整備」

職群別に正社員を処遇 非正規も「成果」検証

を挙げています。ジョブ型正社員

とは、職務、勤務地、労働時間が限定されている正社員をいうと定義されています。前記の①～⑤の分類でいうと、②に該当するグループです。

同じ正社員という名称が使われ

ていても、いわゆる「①正社員（転勤・職務転換あり）」とは、解雇等をはじめとして、労働法の適用に微妙な差異があります。そうした違いを改めて整理し、明確化しようというものです。

一昔前の「正社員・パートの2元管理」の時代とは、大違いです。就労形態が細分化・多様化されるのに合わせ、受け皿となる雇用管理体制も、それぞれの特性にマッチする形で整備する必要があります。

な制度がいいとは限りません。自社の人員数・職務内容等を踏まえ、「身の丈に合った」制度設計を心掛けるべきです。

③高齢者や④パートについては、資格区分なし（一律処遇）という企業も少なくありません。しかし、「できる高齢者・パート」の戦力化を進めるためには、処遇面でメリハリをつける工夫が欠かせません。将来的には、正社員と非正規社員の等級制度をリンクさせた「統合型資格等級体系」の導入も検討する必要があります。

⑤派遣・業務請負労働者（アウトソーシング労働者）は、自社で雇用する労働力ではありません。しかし、直接雇用の労働力と比べ、どちらがコストパフォーマンス面で優れているか、検証する手間を惜しむべきではありません。

派遣社員を自社の資格等級に当てはめたらいくらの賃金を支払うのが相当なのか、「仮想の人事査定」を実施するといった手法も一考の余地があるでしょう。

同じ①正社員（総合職）グループに關しても、職位・資格・職群等に着目し、より公正な人事管理を目標とすべきでしょう。具体的課題としては、職位・資格等級体系の見直しが挙げられます。必ずしも、複雑で大掛かり