

## News

## Letter

東北地方太平洋沖地震により被災された皆様には謹んでお見舞い申し上げますとともに、亡くなられた方のご冥福を心よりお祈り申し上げます。



寒い冬がようやく終わり、桜咲く季節となりました。先日の選抜高校野球開会式では、**岡山創志学園高校野山主将の気持ちに乗せた選手宣誓！！**本当に素晴らしかったですね。テレビで目にするたび、なぜだか涙があふれてしまいます。

今回の災害を目にして、おそらく多くの方が「**今、自分には何ができるのか**」と考えられたのではないのでしょうか。知り合いには、支援物資の提供を呼びかけ、仕分けをし、梱包するという活動をしている人がいました。本当にすごいと思います。私は、力を出し、汗を流すことには及びませんでした。義捐金を送ることにしました。

郵便局では、日本赤十字社を初め、被害を受けた各県の災害対策本部宛に義捐金の振込用紙が準備されています。私は、縁のある茨城県の災害対策本部に義捐金を送りました。そして、これからを少しずつでも継続して送りたいと考えています。

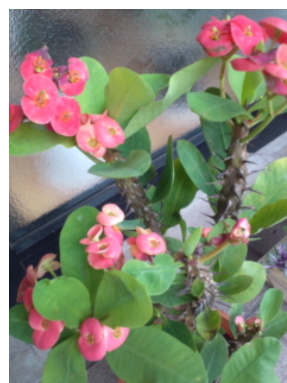
また、私はこれまで「祈り」という言葉をあまり深く考えずに使っていました。それが、今回被害を受けた地方へ思いを巡らせることで、初めて「**祈り**」とはこのような感覚のことを言うのだろうか・・・と感ずることができました。どんな状況下でも被災された方の心が平穏でありますように祈りたいと思います。

さて、今回厚生労働省は、東北地方太平洋沖地震による災害を「激甚災害」に指定し、災害を受けた雇用保険適用事業所に雇用される労働者に対しては、「激甚災害

の指定に伴う雇用保険の特例」が適用されることになりました。これは、賃金を受け取ることが出来ない状態にあるときは、実際に離職していなくても失業手当を受け取ることができようにするための措置です。

大分県でも運送業を初め、資材調達から製造業や建設業などにも影響が及んでいるようです。直接被災していない事業所に「激甚災害の指定に伴う雇用保険の特例」が適用されることは難しいと思われませんが、休業を余儀なくされる恐れのある事業所様におかれましては、必要に応じ、**雇用調整助成金（中小企業緊急雇用雇用安定助成金）**の利用が考えられます。ただし、大分県は直接の被災地ではありませんので、申請には従来通りの一定の要件を満たす必要があります。（詳細は、後述致します。）

なんとかこの危機を乗り越えることができるように、みんなが心を合わせて行けたらと思います。



【花きりん】

一年中花をよく咲かせることから、この名前がついたそうです。

別名は、キスマークイック。花

言葉は、「自立、独立」

## 1. 雇用調整助成金(中小企業緊急雇用安定助成金手当)について

### ◆雇用調整助成金とは

雇用調整助成金は、景気変動など経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者の雇用を維持するために休業等を実施した場合、労働者に対して支給する休業手当の一部を助成する等の制度です(中小企業緊急雇用安定助成金は中小企業向けの名称であり、雇用調整助成金より助成額が高額等の点が異なります。)

### ◆支給を受けるための要件

支給の為の要件として、「最近3か月の生産量又は売上高等が、その直前の3か月又は前年同期と比べ5%以上減少している雇用保険適用事業所」があります。また、中小企業に関しては、直近の決算等が赤字の場合、生産量等の減少が5%未満であっても対象となります。

### ◆支給までの流れ

助成金を受けるための実際の流れを簡単にまとめると以下のようになります。

- ① 休業等の計画その他必要書類を、労働局助成金センターまで**事前に提出**
- ② 休業等の実施
- ③ 実施計画期間の終了後1か月以内に実績報告及び支給申請

### ◆助成額について

休業日に対しては、労働基準法第26条により、平均賃金の6割以上の手当の支払いが必要になります。基本的な助成額は、中小企業の場合で**(支払った手当の額に相当する額の80~90%)×(休業日の延べ日数)**となります。(ただし、上限額は、1人1日当たり7,505円です。)

### ◆お問い合わせ

雇用調整助成金の詳細につきましては、大分労働局助成金センター(電話:097-535-2100)、または当事務所までお問い合わせ

合わせください。

## 2. 休業手当について

### ◆原則的な考え方

労働基準法第26条には、「使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。」と規定されています。ただし、**天災事変等の不可抗力の場合**は、使用者の責めに帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はないとされています。

ここでいう**不可抗力**とは、

- ① その原因が事業の外部より発生した事故であること
- ② 事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であること

以上2つの要件を満たさなければならないとされています。

### ◆今回の災害での具体的対応

では、今回の災害で、事業所の施設・設備に直接的な被害を受けていないが、取引先等の影響を受け、原材料の仕入れができないなどの理由により労働者を休業される場合は、不可抗力にあたるのでしょうか？

この場合は、**原則として「使用者の責めに帰すべき事由」による休業に該当するとされ、不可抗力とは判断されない**と考えられます。

ただし、取引先への依存度、輸送経路の状況、代替手段の可能性、災害発生からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力なども加味し、最終的には総合的に判断されることとなります。

つまり、**休業手当の支払いが不要かどうかの判断は、すぐにはできない**と言わざるを得ません。よって、今回の震災の影響を受けた休業に関しては、まずは休業手当の支払いが必要と考えて頂いたほうがよろしいのでは

ないかと思われます。

しかし、「十分な売上が上がらない状態で賃金を支払うことは大変厳しい」ということを、労働者はどれだけ理解しているのでしょうか。使用者としては、**労使間のコミュニケーションをしっかりと取り、互いが協力し合っこの難局をいかに乗り越えていくのかの話し合いが大切**になってくるのではないのでしょうか。

### 3. 人は何のために働いているのか？

#### ◆800人のビジネスパーソンを対象に調査

株式会社インテージから、「ビジネスパーソン意識調査」(仕事に対する意識調査)の結果が発表されています。

この調査は、今年2月上旬に関東(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県)の20~59歳のビジネスパーソン男女800名を対象として行われました。

#### ◆何のために働いているか？

まず、「あなたは、何のために働いているか」との質問では、回答の1位が「生活のため」(89.6%)、2位が「お金を稼ぐため」(72.0%)、3位が「自分を成長させるため」(31.4%)、4位が「プライベートを充実させるため」(28.5%)、5位が「自己実現のため」(18.6%)でした。

#### ◆今の仕事に満足しているか？

次に、「今の仕事に満足しているか」との質問では、「満足している」が10.6%、「やや満足している」が36.4%で、合わせて約半数の人が満足を感じているとの回答でした。

性別・年代別では、男性は40代、女性は30代と50代での満足度が高く、男性の20代は最も満足度が低い傾向がみられました。

#### ◆転職したいと思っているか？

さらに、「今後、転職したいと思っているか」との質問では、「転職志向者」の合計(1年内~いつかは転職したいの合計)は42.1%で、「今のところ転職するつもりはない」が49.4%で

した。

性別・年代別にみると、「今のところ転職するつもりはない」が最も多いのは、女性の50代(72.0%)で、次いで男性の40代(57.0%)でした。

### ◇今月の一冊◇

#### 『モチベーション3.0

持続する「やる気！」をいかに引き出すか』

ダニエル・ピンク 著

大前 研一 訳



会社員の頃の上司に最近勧められて読んだ1冊です。

社会保険労務士の試験では、「社会保険の一般常識」という科目があります。その中には人間関係管理などに関連する内容として、**労務管理の沿革**に関する問題が出題されます(ほんの少しですが……)。

労務管理の沿革では、まずテーラーの「**科学的管理法**」が登場します。これは、標準作業量・標準作業時間を設定し、達成すれば高い賃金、達成できなければ低い賃金を支払うといった賃金制度です。標準作業量の設定について細かく実験・実証を行うもので、各産業分野に広く普及しましたが、労働者を機械的・経済的単位としてだけ位置づけ、人間的な行動原理についての考慮がないことにより行き詰まりを見せます。

その後、メイヨーとレスリスバーガーが、アメリカのウエスタン・エレクトリック社で行った「**ホーソン実験**」が登場します。この実験から得られた結論は、**労働者の作業能率に重要な影響を与えるものは、作業環境ではなく、労働者の心理要因である**というものです。そして、その心理条件を左右する重要な要素は人間関係であり、労働者の人間的側面を考慮した諸方策を講じることが、重要であるとする人間関係論が生み出されました。

しかし、この本は、このような歴史的な実験により証明されてきた科学の知識とビジネスの現場にはギャップがあると指摘していま

す。

### ◆モチベーション3.0とは？

この本では、人を動かすモチベーションを基本ソフト(OS)に例えています。

#### 〈モチベーション1.0〉

・・・生存を目的とするOS

#### 〈モチベーション2.0〉

・・・アメとムチ、報酬と労働という対価的關係によって与えられた動機づけによるOS。これまでのルーティンワーク中心の時代には有効だったが、これからは機能不全に陥るOSとされている。

#### 〈モチベーション3.0〉

・・・自分の内面から湧き出るやる気に基づくOS。活気ある社会や組織を作るため、現代社会にマッチした人を動かす為の基本ソフト。

前項目で「人は何のために働いているのか？」という意識調査について触れましたが、表面的ではなく、より人間の本質に迫るこの本の内容に、誰にでも再確認できることが必ずあるのではないかと思います。そして、報酬のあり方等についても大変参考になる一冊ではないかと思います。

### ◆編集後記・・・

実は、先日ケガをしました(ただ単に自分の不注意だったのですが・・・)。

うがいをしていて、ふきん掛けの先端で目頭を突き、瞼を3針縫いました。ハードコンタクトを使っていますが、幸い当たり所がよく、コンタクトは目の中で割れることはありませんでした。後から考えるとゾッとします。

その後約1週間、顔と髪を洗えず、眼帯をして過ごしましたが、ケガをして、日頃の健康の有り難さをしみじみ感じました。

震災のニュースを見ても感じますが、美味しくごはんが食べられたり、お風呂に入れたり、家族と話せたり・・・当たり前のことが当たり前にできることに日々感謝して過ごしたい

と思います。みなさんはいかがですか？

### 【はっち】

当事務所のマスコット「はっち」です。二村のインナーチャイルドでもあります。



### 《社会保険労務士事務所アベイル》

代表 社会保険労務士 二村織江  
〒870-0921 大分市萩原2丁目9番27号  
サンシャイン萩原 102  
TEL: 097-547-7141 FAX: 097-547-7714  
e-mail: info@abeille.biz

～業務内容～

- ◆労働社会保険に関する相談、手続きのアウトソーシング
- ◆就業規則、各種協定届の作成
- ◆人材育成研修(ビジネスマナー・コミュニケーション等)
- ◆ワーク・ライフ・バランス・コンサルティング
- ◆労務管理に関する相談
- ◆助成金に関する相談
- ◆給与計算 ◆年金相談 など

お気軽にご相談ください！

### 《理念》

働きやすい職場環境作りと  
人材育成により、企業と人の