

# 坂田社労士事務所便り

## 民間企業のボーナスは4年ぶりに減少か

### ◆4年ぶりに減少へ

野村証券金融経済研究所など民間4社による2007年冬の民間企業ボーナス予測によると、1人当たりの支給額は4社平均で前年同期比1.0%減の42万9,566円（前年冬は43万3,825円）です。大企業の業績好調が続く一方、中小企業の厳しい収益環境やパートタイマーの比率上昇などによる影響で、4年ぶりにマイナスに転じると見込まれています。公務員を含めた総支給額も前年比0.6%減の19兆5,900億円と、4年ぶりの減少が予想されています。

### ◆景気の回復が波及せず？

この予測は、パートを含む従業員5人以上の企業が対象です。厚生労働省の統計によると、夏の支給実績も前年同期比1.1%減と3年ぶりにマイナスとなっており、景気回復の恩恵が社員の家計に十分波及していない現状が改めて浮き彫りになりました。

企業の増益ペースが鈍く、パート労働者の採用を増やしていることも、ボーナス支給額の抑制に影響しているようです。

### ◆業種別にみると

業種別では、運輸業（前年比8%減）や医療・福祉（同5.4%減）、サービス業（同2.9%減）などにおける減少が大きいとみられます。日本企業の経営が株主重視に変わり、利益を底上げするためボーナスを抑える姿勢が強まっているようです。

### ◆大手企業では3年連続最高額

日本経団連がまとめた大手企業の今冬のボーナス妥結



状況（第1回集計）によると、妥結した127社の平均は90万1,031円（前年比0.69%増）でした。第1回集計としては3年連続で最高額を更新しましたが、伸び率は2005年の5.08%、2006年の同2.75%に比べ鈍化しています。

製造業（116社）の平均は91万1,295円（同0.73%増）、非製造業（11社）は84万2,687円（同0.27%増）でした。

## 特定年齢層の募集・採用は

「在籍者数2分の1以下」が条件

### ◆改正雇用対策法の告示・通達

10月1日に施行された改正雇用対策法では、労働者の募集・採用における年齢制限禁止を義務化し、年齢制限が認められる例外規定を必要最小限に限定しました。

これに対し、厚生労働省は運用に関する告示と通達を明らかにしました。

### ◆改正の背景

これまで、労働者の募集・採用に係る年齢制限を行う求人が相当数あり、年長フリーターや中高年齢者など、一部の労働者の応募機会が閉ざされているのが現状でした。

こうした状況を踏まえ、これまで募集・採用に関しては年齢制限を受けていた労働者に対し応募の機会を広げることを目的として雇用対策法が改正され、労働者の募集・採用について年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならないこととなりました。

#### ◆「例外規定」の条件

例外規定のうち、「技能・ノウハウ継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合」が最も多いケースと予想されています。

この規定において、その「年齢層」を「30～49歳」に限るとともに、「相当程度少ない」を「同じ年齢層の上下の年齢層と比較して労働者数が1/2以下である場合」と具体的に定めました。例えば、「〇〇社の電気通信技術者として30～39歳の方を募集」する場合、「〇〇社の電気通信技術者は、20～29歳が10人、30～39歳が2人、40～49歳が8人」であることが条件となります。

#### ◆提示拒否には求人受理保留も

年齢制限の理由を示さない事業主の求人に対しては、受理を保留するとしています。

また、求人の内容などについては、公共職業安定所から資料の提出や説明を求められることがあり、雇用対策法10条に違反する場合などには、助言、指導、勧告等の措置を受ける場合があるとともに、職業安定法5条の5但書に基づき、公共職業安定所や職業紹介事業者において求人の受理を拒否される場合があります。

### パワハラ・上司によるいじめ、初の労災認定

#### ◆上司の暴言を苦に自殺

製薬会社に在籍していた当時35歳の男性社員が自殺した原因は、上司の暴言にあるとして、社員の奥さんが国に対して労災認定を求めている訴

訟で、東京地裁は10月15日、原告側の請求を認め、労災であると認定しました。

#### ◆「パワハラ」とは何か？

「パワハラ」とは、パワー・ハラスメントという和製英語の略称であり、一般的に、職場での地位を利用した上司によるいじめや嫌がらせのことをいいます。今回の訴訟は、パワハラを原因とする社員の自殺を労災認定した初の司法判断とのことです。

上司のパワハラによる被害は、退職やうつに追い込まれるケースも多くありますが、これまでは労災の対象になるとは考えにくかったのです。

#### ◆パワハラと「指導」の違いはどこに？

上司や企業の側は、「指導」という言葉でパワハラを正当化しがちな傾向にありますが、実際にはいじめや暴言、しごきという実態が存在することもあるようです。

今回の訴訟で問題となった上司の発言にも、「存在が目障りだ」「お願いだから消えてくれ」「お前は会社を食い物にしている、給料泥棒！」といった暴言があったようです。男性社員は、上司のこのような発言によって自分を責め続け、ついには自殺願望から抜けられなくなってしまったとのことです。

言葉による暴力は、時に実際の暴力よりも人を傷つけることがあります。自分のストレスのはけ口として部下にあたっていることはないか、今一度自己の言動を見直すことも必要かもしれません。

～坂田からひとこと～

毎年この時期は、社会保険労務士試験の合格発表があります。早いもので私が社会保険労務士となって丸5年。翌年には開業し、不安だらけの毎日でしたが、今では自信と誇りを持ってお仕事をさせて頂いております。

これも偏に皆様のお蔭です。ありがとうございます。これからも皆様のお役に立てるよう、日々精進して参りますので、宜しく願い申し上げます。