

1. 成年後見制度と社会保険労務士

認知症や知的障害、精神障害によって判断能力の不自由な方は、自分の財産管理や生活にかかわる契約をおこなうことが困難であったりしますし、悪徳商法の被害にあう恐れもあります。成年後見制度はこのような方が安心して暮らせるように、ご本人を保護し、法律面や生活面で支援する制度です。支援は、ご本人の気持ちを尊重しながら、代わりに預貯金や不動産の管理などをする「財産管理」、福祉サービスの利用など、生活環境を整えるという「身上監護」をおこないます。

成年後見制度には、法定後見制度と任意後見制度があります。法定後見制度は、既にご本人の判断能力が不十分となり、自分では契約などができなくなった場合に、家庭裁判所がご本人を支援する法定後見人等の適任者を決定する制度です。家庭裁判所は定期的に法定後見人等から報告を求め、法定後見人等の業務を監督します。判断能力の程度により補助、補佐、後見(軽い順)の3つの制度が利用でき、それぞれ支援してもらうことが異なります。任意後見制度は、判断能力が衰える前に任意後見人予定者を決めて、公正証書による任意後見契約を締結しておく制度です。ご本人の判断能力が不十分になった時に、任意後見人がご本人を援助します。任意後見契約は、任意後見受任者等が家庭裁判所に任意後見監督人の選任申立をし、選任されることにより発効し、任意後見監督人は任意後見人の業務を監督します。

成年後見に不可欠な老齢・障害・遺族年金や各種健康保険、介護保険等の法律に精通する社会保険労務士は、専門職後見人として成年後見制度に取り組んでいます。制度の手続き等詳しく知りたいという方はお気軽にご相談ください。

2. 「働き方改革法」に対する企業の意識 ～企業アンケートの結果～

人材採用・入社後活躍の企業が、人事担当者向けの総合情報サイトで、経営者や人事担当者を対象に「働き方改革法案について」アンケート調査を行いました(回答者 648名)。それを基に、企業の認識の実態を紹介します。

◆調査結果の概要

- 1 「働き方改革法案」の認知度:「働き方改革法案」を知っているかという質問に対して、「概要を知っている」(74%)、「内容を含め知っている」(21%)と、認知度は95%に達しています。
- 2 経営への支障度合:次に、「働き方改革法案」が施行されることで経営に支障がでるかという質問に対しては、「大きな支障が出る」(9%)、「やや支障がでる」(38%)とあり、企業規模が大きくなるにつれて「支障がでる」と回答する割合が増加しています。
- 3 経営に支障が出そうな法案について:「経営に支障がでる」と回答した方に、「支障が出そうな法案はどれか」という質問に対しては、「時間外労働(残業)の上限規制」(66%)が最も多く、次に「年次有給の取得義務化」(54%)、「同一労働同一賃金の義務化」(43%)と続きます。また、業種別に見ると、広告・出版・マスコミ関連の「時間外労働の上限規制」(80%)、「年次有給取得の義務化」(70%)、商社の「時間外労働の上限規制」(74%)が目立っています。

働き方については、日本は他国より遅れており、国が柔軟に対応して働き方が多様化すると各人の多くの問題が解決するという従業員にとって肯定的な意見と、一方で能力差があると思われる職場で同一労働同一賃金は判断が厳しい、残業上限や有給の義務化で生産性が下がって人件費が上がり、コスト増となるのではと考える否定的な意見もあります。

【参考:エン・ジャパン「企業に聞く「働き方改革法案」実態調査」

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2018/14941.html>



あおぞら人事・労務サポート
 特定社会保険労務士
 秋山幸子 (登録 NO.13050514)
 三鷹市下連雀 3-38-4
 三鷹産業プラザ 307
 TEL:0422-24-8625
 FAX:0422-24-8605
 E-mail: info@aozora-sr.com
 URL: www.aozora-sr.com

● 編集後記 ●

2021年より中小企業にも適用される「同一労働同一賃金」。簡単に言えば、パートと社員が同じ内容の仕事をしていたら同じ賃金を支払う、パートだからと給与を低くするのはNGで、給与差があるならその理由が説明できるようにしておくこと」というものです。この対策こそが「職務分析」です。先日「職務分析の導入」を学んできましたが、感じたことは職務分析の本当の目的は「パートタイム労働者の納得度を高めてやる気を引き出す」ことです。「パートにも高い給与払う余裕がない…」というお声を聞くこともあります。人材不足の中、優秀なパートさんの重要性は更に重要になってきます。(秋山)