

坂田社労士事務所便り

公的年金の運用損失が過去最大に

◆運用利回りがマイナス 6.41%に

公的年金の積立金を市場運用する年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）は、2007 年度の運用利回りがマイナス 6.41%になったことを発表しました。少子高齢化により、給付と負担のバランスが年々崩れていくなか、公的年金の運用損失が過去最大となったことで、より厳しい現実を認識せざるを得ない状況となりました。

◆世界株安の影響

2007 年度は、米国の低所得者向け住宅ローン（サブプライムローン）問題に端を発した世界的な株安により、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）の運用損失は、過去最大の 5 兆 8,000 億円に膨らみました。マイナス運用になったのは 2002 年度にマイナス 8.46%となって以来です。ただ、当時よりも運用金額が 3 倍近くあるため、損失は 2007 年度のほうが大きくなっています。

GPIF 側は、「運用成績を長期的にみれば 2007 年度のマイナスを勘案しても与えられた運用目標は達成されている」としています。しかし、現在の積立金運用は硬直的であるとの批判が多く、運用を効率化する必要も指摘されています。

◆日本の運用成績は

企業の格付や年金資産等の運用成果の分析評価を行う格付投資情報センターが、約 130 の企業年金を対象に実施した調査によると、2007 年度の運用利回りはマイナス 10%弱でした。それに比べると、公的年金は株式の比率が低い分、マイナス幅は小さかったと言えます。ただ、中期的にみると、日本の公的年金の運用成績は海外の年金基金に比べて見劣りします。2006 年度までの直近 5 年の運用成績を比較すると、日本の 3.5%に対し、カナ



ダ 10.4%、オランダ 7.2%、ノルウェー 6.9%と、日本の運用成績の悪さが目立ちます。

しかし、日本の運用利回りが海外に比べて低いのは、債券の運用比率が 60%以上と突出して高いことも理由の 1 つです。低リスクで低リターン of 債券での運用は、投資においてリスクを嫌う日本人の気質にあった運用方法とも言えますが、債券への過度の傾斜は逆にリスクが大きいとの指摘もあります。

国内外の株式や債券という伝統的な資産のほかに、商品（コモディティ）や不動産など代替資産に分散投資することによって運用を効率化すべきだとの声も多く、今こそ大切な積立金の運用について再考するべき時期に来ていると思われます。

「冠休暇」の活用で有給休暇取得を促進

◆有給休暇の取得促進を目指して

「プロジェクト休暇」や「アニバーサリー休暇」など、特別な冠をつけた有給休暇制度を設ける企業が目立ちはじめました。ワークライフバランス（仕事と生活の調和）向上の機運が高まる一方で、高まらない有給休暇の取得率向上のために、各企業で新たな促進策が打ち出されています。

◆国を挙げての取組み

有給休暇の取得率向上は、国も大きな課題として取組みを始めています。内閣府が2007年にまとめたワークライフバランスに関する「行動指針」では、有給休暇取得率を、2012年には60%、2017年には100%にまで引き上げることを目標にしています。

しかし、国を挙げてワークライフバランス向上への取組みを進めているにもかかわらず、有給休暇取得率は低迷したままです。厚生労働省の調査によると、2006年に企業が社員に与えた有給休暇は年平均17.7日。一方、社員の取得日数は8.3日と、有給休暇取得率は40%台にとどまります。

就業形態の変化によって正社員が減り、1人当たりの仕事が増えたことで、結果的に多くの職場で長時間労働を余儀なくされ、有給休暇が取りにくくなっていると考えられます。また、同僚との競争や上司の評価を気にして積極的に休まない人も多いようです。

◆「冠休暇」の効果は？

過労死の増加などで社員の健康管理がより問われるようになった今、企業も社員に休みを取らせるために、様々な知恵を絞っています。

ある企業では、「プロジェクト休暇」を導入しました。これは、1つのプロジェクトが終わるたび、最低1日の有給休暇が取れる仕組みです。1つのプロジェクトに対して複数の人間で対応するため、個人の都合で休むのは難しいことから、プロジェクト終了ごとに同僚と調整しながら休むとしています。

また「アニバーサリー休暇」として、自分や家族の記念日に休むことを促進する企業もあります。導入したある企業では、有給休暇取得のための意識が高まることで、仕事を1人で抱え込まずに周囲と情報交換したり、効率的に仕事をする同僚のやり方を参考にしたりと、別の部分でも波及効果が出ているようです。

もっとも、新たな休暇制度を設けていても、休みやすいように人員や仕事を適正化することが重要であり、それなくしては休みたくても休めない現実が変わりはありません。国、企業、そして労働者が一体となった取組みを続けていくことが大切でしょう。

「パワー・ハラスメント」の基準は？

◆法的定義のないパワハラ

職権を使いたいじめや嫌がらせである「パワー・ハラスメント」（パワハラ）が、会社の業務に大きな影響を与えるようになってきました。社員の士気や会社の評判を落とさないように対策に乗り出している企業もありますが、「セクシュアル・ハラスメント」（セクハラ）と違って法的定義がなく、あいまいな基準が対応を難しくしています。

◆パワハラに関する裁判例

企業内で上司などから暴力や暴言、無視されるなどのパワハラ行為を受けて悩む社員は多く、年々増加傾向にあると言われています。2007年10月の医薬品販売会社社員の自殺について、東京地裁がパワハラとの因果関係を認めて労災と認める判決を出しました。

また、2008年7月には道路会社社員の自殺をめぐり、被害者がうつ病で自殺したのはパワハラが原因であるとして、遺族が慰謝料などの損害賠償を求めた訴訟の判決で、松山地裁は自殺との因果関係を認め、約3,100万円の賠償を命じました。裁判長は、上司による過剰なノルマ達成の強要や度重なる叱責は「違法と評価せざるを得ない」と指摘し、「自殺は予見可能だった」として会社の責任を認めています。

また、企業のトップがパワハラ体質であるために社員が相次ぎ辞めていく会社もあると言われており、パワハラに対する社会の見方は厳しさを増していると言えるでしょう。

◆「パワハラ上司」のタイプ

パワハラに関し、研修の主要テーマに据えるなど、何らかの予防策を模索する企業は増えていきます。パワハラに関する研究を行っている有識者によると、主に「パワハラ上司」は、以下の4つのタイプに分けられるとしています。

- (1) 怒鳴るなどの威嚇をする「自己中心型」
- (2) 細かく指示する「過干渉型」
- (3) 自分の上司頼みで責任を回避する「無責任型」
- (4) 意欲に乏しく部下に負担をかける「事なかれ主義型」

◆世代間で認識にギャップも

パワハラについては、世代間の認識の差なども大きく、特に年長社員には先輩社員に怒鳴られながら仕事を覚えた経験を持つ人も多く、「部下に熱心に注文をつけて何が悪いのか」といった反応もあるようです。

暴力を振るう、到底達成できないノルマを課すなどの行為は典型的なパワハラですが、一方で、部下の成長を願って強く注意するといった行為がパワハラなのか、基準は受け止める側によってまったく変わってきます。ただ、パワハラ対策に真剣に取り組むことにより、必然的に、上司と部下の関係や、職場の雰囲気などが改善されていく可能性は大いにあると言えるでしょう。

今年度の「地域別最低賃金」引上げ額は？

◆地域別最低賃金の新基準は10月中に適用予定

中央最低賃金審議会（厚生労働大臣の諮問機関）の小委員会は、今年度における地域別の最低賃金の引上げ額を7～15円と決定し、厚生労働大臣に答申を行いました。これにより、全国平均の最低賃金額が初めて700円を超える見通しとなったことが明らかになりました。

なお、地域別最低賃金額は、地方最低賃金審議会（公益代表・労働者代表・使用者代表の各同数の委員で構成される）での審議を経て、地方労働局長により決定されることになっており、今後、同審議会の議論を経て正式決定され、10月中に新基準が適用される予定です。

◆「地域別最低賃金」の定義と法改正

地域別最低賃金は、原則として産業や職種などにかかわらず、すべての労働者とその使用者に対して適用される最低賃金で、都道府県ごとに決められています。

今年7月1日から施行された改正最低賃金法（平成19年12月5日公布）では、地域別最低賃金を決定する際には、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮することとされました。また、地域別最低賃金を下回った場合の罰金の上限額は、従来の「2万円以下」から「50万円以下」に引き上げられています。

◆都道府県ごとの引上げ額は？

都道府県ごとの引上げ額は以下の通りとなっています。

- ・ Aランク（15円）
千葉・東京・神奈川・愛知・大阪
- ・ Bランク（11円）
栃木・埼玉・富山・長野・静岡・三重・滋賀・京都・兵庫・広島
- ・ Cランク（10円）
北海道・宮城・福島・茨城・群馬・新潟・石川・福井・山梨・岐阜・奈良・和歌山・岡山・山口・香川・福岡
- ・ Dランク（7円）
青森・岩手・秋田・山形・鳥取・島根・徳島・愛媛・高知・佐賀・長崎・熊本・大分・宮崎・鹿児島・沖縄