

10の力

整える力

スタッフがいきいきと活動できる組織を育てるには
—安心・納得・自己実現の労務管理—



家村 啓三

東京都社会保険労務士会 常任理事
社労士家村事務所 所長

1人ではできないことも、多くの人が集まって、組織を作ることによって大きな仕事をやり遂げることができます。NPOが活動を上げると、「人」に対する期待度は大きくなっていきます。有給スタッフ、ボランティア等NPOには様々な人が参加しています。その人たちが安心、納得しミッションを遂行できるように組織を整えていくことは非常に重要です。スタッフが笑顔で働いている団体は、利用する人、支えられる人にも笑顔が生まれます。働きやすい環境は全ての人を笑顔にするのです。

雇用すること

■労働者は守られている

日本の法律は「労働者」を手厚く保護しています。労災保険や厚生年金保険などの公的保険制度や労働基準法・労働契約法といった働き方のルールを定めた法律においても同じです。

NPOには、代表理事、有給職員、パート職員、ボランティア等さまざまな働き方の人があります。そういった人たちがNPOに「雇用されている労働者」であるか否かが、働く側、組織を運営する側双方にとって重要なポイントとなります。

■雇用するとはどういうことか

はじめに、「雇用する」とはどういうことなのか、考えてみましょう。

次ページ左図のように、雇用するとは、使用者(代表理事等)の指揮命令の下で、労働者(職員・スタッフ等)が実際に仕事を行い(使用従属性)、使用者がそれに見合った賃金を支払う(労働の対価性)という関係です。仕事の内容や労働時間、賃金などの働く上での約束事は、雇用契約書で決めるのが一般的です。

他方、雇用と似ていますが、異なる働き方として次ページ右図の請負契約というものがあります。

請負とは注文主が請負業者に仕事を依頼し、仕事の完成をもって報酬を支払う契約です。仕事の完成に必要な材料などは請負業者が準備し、注文主は仕事の進め方についての具体的な指示を行いません。

請負業者(個人請負人)は労働者ではないので、仕事をしている際に怪我をした場合でも労働者としての補償が一切ありません。また、注文がなく収入が途絶えても、請負業者(個人請負人)は失業給付ももらえません。

働いている人が労働者かどうかは、名称のいかんを問わず、活動の実態で判断することになります。雇用する際は、個々のスタッフにどのように働いてもらいたいのか、十分話し合っただけで決める必要がありますね。

■有償ボランティアは労働者ですか

本来ボランティア活動は、「自発性」「社会性(公共性)」を特徴とし、「無報酬」が原則でした。しかし、ボランティア活動の拡がりとともに、時間単位で謝金等が支払われる「有償ボランティア」という働き方が増えています。

特に高齢者福祉等の分野では、有償ボランティアについて、①サービスに専門性が求められ、指揮命令されることが多く、②有給職員との仕事の境界があいまいになっており、労働者性が高まっていると推察されます。

前述したように、労働者か否かは「使用従属性」「労働の対価性」等を見て判断することになりますが、資金の乏しいNPOでは、有償ボランティアを「労働者」とすると社会保険料等の負担が重く感じられることも事実です。

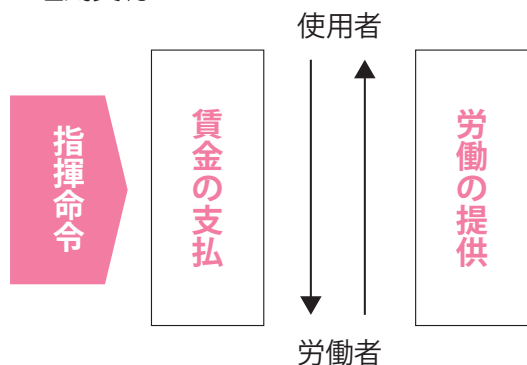
NPOに雇用の場としての役割が期待される現在、働いている人を「労働者」として保護することが、持続可能な組織を形成するために重要です。NPOで継続して働いてもらうためにも、これからは働いている人に配慮した労働条件を提示する必要性が増すのではないのでしょうか。



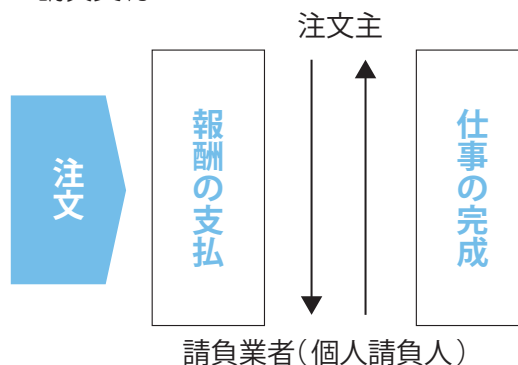


雇用するとはどういうことか

《雇用契約》



《請負契約》



「労働者」にあたるかを判断するポイント

No	内容	チェック
1	体調が悪くて休みたくても、自分の仕事を代わってやってくれる人がいない。	
2	仕事に行くときの交通費は、NPOが出してくれる。	
3	決められた日時に活動しなければならない。	
4	働いた時間に応じて「謝金」が支払われる。	
5	活動を行うときに、仕事のやり方について具体的に指示される。	
6	謝金から税金が引かれている。	
7	謝金は1時間当たりの最低賃金以上である。	
8	1か月あたりの働く日数が決められている。	
9	活動をする上での材料代はNPOが負担してくれる。	
10	働く上での約束事がたくさんある。	
11	仕事の内容や進め方について、拒否することがむずかしい。	
12	他のNPOで働くことを許されていない。	
13	誰の指示の下で働くのが決まっている。	

チェックの数が多いほど労働者性が高いといえます。

最低限守らなければならない職場のルール

■職場のルール作りを

人を雇った場合、最低限守らなければならない職場のルールを規定しているのが「労働基準法」です。ここでは主なルールについて説明します。

1. 賃金支払いの5原則

- ① 通貨払い ⇒物で支払うことは許されていません。
- ② 直接払い ⇒働いてくれた本人以外に支払ってはいけません。
- ③ 全額払い ⇒資金がないからといって分割して支払ってはいけません。
- ④ 毎月払い ⇒毎月1回以上支払わなくてはなりません。
- ⑤ 一定期日払い ⇒今月は25日、来月は月末に支払うというのはルール違反です。



★なお、都道府県毎に「地域別最低賃金」が決められています。給与を決める際には、必ずチェックしてください。

2. 労働時間の原則

- ・1日8時間、1週40時間以上働かせてはいけません。始業・終業の時刻もきちんと決めましょう。
- ・休憩時間を取りましょう。
 - 1日の労働時間が6時間を超え8時間以下の場合には少なくとも45分
 - 1日の労働時間が1日8時間を超える場合には少なくとも1時間、仕事の合間に休憩しましょう。
- ・休日を決めます。
 - 1週間に1日の休みは必要です。

3. 年次有給休暇

- ・全労働日の8割以上出勤した場合、以下の日数の休暇が与えられます。

週所定労働日数	1年間所定労働日数	勤続年数						
		6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月 以上
5日		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日



働く上での約束事を決めましょう＝雇用契約書（労働条件通知書）

1.雇用期間	期間の定め 無 / 有
	有の場合 年 月 日 から 年 月 日 まで
(期間の定めがある場合)	1.更新の有無 ・自動的に更新する ・更新する場合がある ・契約の更新はしない ・その他 2.契約の更新は次により判断する ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・組織の経営状況 従事している業務の進捗状況 ・その他 ()
2.就業場所	
3.仕事の内容	
4.就業時間	始業時刻 時 分 から
	終業時刻 時 分 まで
5.休憩時間	
6.休日	
7.休暇	年間 日
8.賃金	月給/日給 / 時間給(円)
9.残業	有/無
10.交通費 他手当	
11.賃金支払	毎月 日締め (当 / 翌)月 日払い 振込 / 現金
12.賞与	無 有 年 回 (月、 月、 月)
13.昇給	有 / 無
14.退職金	有 / 無
15.退職に関すること (解雇の事由など)	退職の場合は 日前に届けること 解雇する場合の事由 ()
16.その他	

※労働契約法第18条の規定により、有期労働契約(平成25年4月1日以降に開始するもの)の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。

各種保険制度のあらまし

■社会保険制度は私たちの暮らしにとって、とても大切な制度です。

私生活や工作中に病気や怪我をしたり、通勤途中で怪我をしたり、職を失ったりしたときなど困った際の助けとなり、また老後の生活の糧となってくれるのが社会保険制度(労働保険・社会保険)です。

		どんな制度ですか	初めにどんな手続きをしますか	保険料はいくらですか (給与が月額10万円(東京都)の場合:平成25年4月現在)
労働保険	労災保険	・ 仕事中または通勤途中に職員やスタッフが怪我をした場合や、仕事が直接の原因で病気になったり、また不幸にも亡くなられた場合等に、本人やご家族を保護するために必要な保険給付をする制度です。	・ 職員、パート、アルバイト等、人を雇ったときに労働基準監督署で保険関係成立の手続きをします。 ・ 法人、任意団体、個人事業所を問いません。	・ 雇用する側が保険料を全額負担します。 事業主のみ負担します。 (月額)300円ほどです。 事業の種類により保険料は異なります。
	雇用保険	・ 団体が解散したり職員が辞めた場合に、その後の生活を守り、再就職のための援助をする制度です。 ・ 育児や介護の事情で休業する場合に雇用の継続を援助する給付もあります。	・ 1週間の所定労働時間が20時間以上あり、かつ31日以上引き続いて働いてもらう人を雇ったときにハローワークで事業所の設置手続きをします。	・ 保険料は事業主と労働者双方で負担します。 (月額) 労働者:500円 事業主:1,350円(業種により保険料率は異なります。)
社会保険	健康保険	・ 働いている人やその家族が病気やけがをしたときに、医療の給付や手当の支給をする制度です。(75歳まで加入)	・ 法人を設立したときや個人の事務所です5人以上の従業員がいるときに、新規適用届を年金事務所に提出します。(代表理事一人であっても加入が必要です)	・ 保険料 (月額)4,885円 事業主と労働者双方が同額を負担します。
	厚生年金保険	・ 高齢になったとき、障害の状態になったとき、亡くなったときに、年金や一時金を支給する制度です。(70歳まで加入)		・ 保険料 (月額)8,215円 事業主・労働者双方が同額を負担します。



Q1:労働保険の保険料はどうやって納めるのですか？

A1:労働保険の保険料は年度当初に概算で申告納付し、翌年度に確定申告の上精算することになっています。これを「年度更新」といい、例年6月1日から7月10日までの間に手続きをします。

Q2:労働保険における賃金とはどのようなものを指しますか？

A2:賃金、手当、賞与その他労働の対償として支払われる全てのものをいいます。通勤手当(非課税分)も含まれます。

Q3:理事ですが、職員としての給与をもらって働いています。雇用保険に入れますか？

A3:労働者としての性格が強く、雇用関係が明確にある場合は被保険者となります。その場合は、職員としての給与のみを賃金の基礎とします。

Q4:個人事業で従業員が3人います。社会保険の適用はできますか？

A4:従業員の半数以上(この場合2人以上)の同意を得て、一定の要件を満たせば社会保険に加入することができます。(ただし、代表者は被保険者となれません。)

Q5:スタッフが事業中にサービスを提供される側に損害を与えた場合(たとえば、子どもと遊ぶイベントでお子さんを怪我させてしまったなど)、これを保障する保険はありませんか？

A5:はい、あります。このような保険は「業務上賠償責任保険」と、総称されます。損害保険会社で扱っていることが多いのでお問い合わせ下さい。

(例) 40時間です

雇用保険・社会保険に入るべき人を確認しましょう

Q あなたの団体の所定労働時間は週何時間ですか？

⇒ 時間です

NO	役職 働き方	1週間の 労働時間	年齢	雇用保険 に入る	健康保険 に入る	厚生年金 保険に 入る	疑問点 その他
(例)	有給職員	40時間	25歳	■	■	■	
	パート職員	25時間	60歳	■	×	×	
1	常務理事			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	理事兼職員			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	職員			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	パート			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	アルバイト			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	有償ボランティア			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	時間預託ボランティア			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	無償ボランティア			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	実費弁償的 ボランティア			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



みんなが笑顔で働ける職場づくりに向けて

～ドリームたんぽぽの場合～

特定非営利活動法人ドリームたんぽぽは、パンの製造、カフェの運営等を通じて、知的障がい者の家族および地域社会に対する理解を深め、それらの人たちの生活の向上、よりよい成長、幸福な人生の創造に寄与する活動を継続的に行っています。

「事業に携わる人が安心して活動するためには組織がしっかりしていなくてはならない」、例えば「労働保険や社会保険が完備された組織でなければならない」ということは知ってはいましたが、当初は人数も少なくあまり深く考えてはいませんでした。もちろん、経費が伴うことなので、なんとなく後回しにしてきたというのが正直なところでした。そんな矢先、新たに働き始めた職員から「このNPOは雇用保険に入っていないから、今まで入っていた雇用保険が無駄になってしまうのではないか」との質問があり、今一度、労働保険や社会保険の加入について検討することになりました。

中間支援のNPO法人さんにご紹介いただいた社労士さんにお手伝いいただきながら、労務の面からもしっかりと基盤整備を行うことになりました。

最初は社労士さんと一緒に雇用契約書を見直し、雇用保険や社会保険に加入する必要性の検討を行いました。NPOとしては労働保険・社会保険に加入することへの不安や保険料の負担が心配でしたが、社労士さんが実際に試算をし、親身になって提案してくれました。またその際、労働時間の適正な管理や給与の設定の見直しなども併せ、労務管理全般について見直すことになり、組織を見直すよいきっかけになりました。その後私たちは、雇用保険や社会保険に加入するかどうかを理事会で話し合い、加入を決定いたしました。

今回、雇用保険や社会保険に加入ということがきっかけとなり、職員の労働条件について、きちんと説明し納得してもらうことの大切さがわかりました。今後は現在の職場に適した就業規則を始め、組織の根幹部分であるさまざまな規定の整備に努め、継続した事業の維持、発展を進めていきたいと思っています。



■特定非営利活動法人ドリームたんぽぽ

〒319-1115

茨城県那珂郡東海村船場616-4

<http://www3.ocn.ne.jp/~dtanpopo/index.html>

私たちは、障がいのある人が社会から保護されるだけでなく、社会の一員として生き生きと働き、暮らして欲しいと考えます。私たちの住む東海村とその周辺には、障がいのある人が当たり前で生活できる場が少なく、不便な状況がありました。そこで私たちは、活動の場としての就労支援、余暇活動の支援、暮らしの面での自立支援に取り組みたいと考え、障がいのある人も、自分らしく当たり前で暮らせる地域であって欲しい、そんな願いを持ち団体を設立しました。障がい者に対する就労支援、生き生きとした地域生活の場の提供に関する事業を行い、生活の質の向上、よりよい成長、幸福な人生の創造に寄与することを目的とし活動しています。