

宮崎社会保険労務士事務所 事務所便り

特定社会保険労務士 宮崎 真行

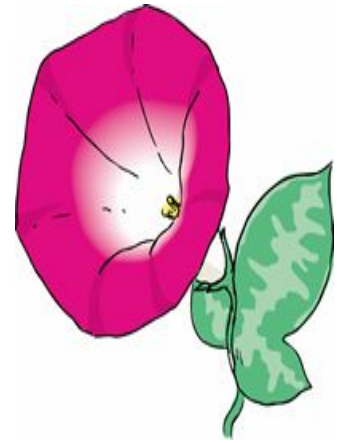
ご連絡先：〒903-0821

那覇市首里儀保町 2-36 安里ビル 202

TEL：090-8626-0074 (携帯)

FAX：098-886-5134

Eメール：sr_miyazaki@ybb.ne.jp



◆ 仕事に活かす「今月の格言・ことわざ」

「我々の判断は腕時計に似ている。ひとつとして同じ時間をしめさないのに、めいめいが自分の時計をあてにしている。」

ポーブ「批評について」(1711) イギリス より

心理学で「各々の人間が持つ『自分がこうあればいいと思う世界』のこと」を「ジャストワールド」といいます。その中では「自分の意見が正当であり、他人は自分の意見を拝聴し、遵守する」ことになっていますが、実際の社会ではそんなことは起こりえません。あるのは「自分の考えにまあ近い世界」か「自分の考えとは違う世界」の2つです。

こういった世界に折り合いがつけられる人は、部分部分を合致させる努力をしていき、徐々に満足を得ます。反対に折り合いがつけられない人は、ますます疎外感を得ていきます。

大切なことは、自分の「ジャストワールド」で判断することと同時に「基準となる考え」を持って仕事に望むことです。みんなの腕時計は別々でも、広場の大時計を全員で見れば、同じ判断基準が得られるのですから。

さて、あなたは「自分の時計が完璧」だと思える人でしょうか？それとも「時報に合わせて時計を調整できる人」なのでしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

◆ 揺れる「年金加入記録問題」

◆ 年金記録が存在しないケース

新聞報道などによりますと、社会保険庁に年金の加入記録を照会した人のうち、本人が保険料を支払ったと主張しているにもかかわらず記録が存在しないケースが、今年3月末時点で2万635人に達していることがわかりました。

社会保険庁が公表した3月初め時点の人数は1万7,204人でしたので、1カ月で約20%増えたこととなります。本人の勘違いというケースもあるようですが、社会保険庁や自治体による記録の消失が指摘されています。

◆ 預金通帳なども加入記録の証拠に

加入記録が一部でも存在しないと、年金の受給額が減ったり、受給権を失ったりする可能性があります。

領収書など、保険料を支払ったことを確実に証明する書類があれば加入記録は修正されますが、社会保険庁は、領収書だけではなく、保険料の支払時に発行された印紙や保険料が口座振替されたことを示す預金通帳なども「証拠書類」として認めていく方針です。

◆ 年金記録漏れを1年間で調査

政府は、納付記録の不備により生じた5,000万件以上ともいわれる該当者不明の年金記録に関する調査を1年間で終える方針を示しました。

従来どおり社会保険事務所で加入記録に関する

る相談に応じるほか、納付記録の問い合わせに応じる電話窓口も設け、週末を含め24時間の対応も開始しました。また、不備をもたらした社会保険庁などの責任を追究するため、有識者委員会を新設することも政府は明言しています。

改正パートタイム労働法が成立

◆ 来年4月1日から施行

政府の再チャレンジ支援策の一環である「改正パートタイム労働法」が成立しました。一部を除き、来年4月1日より施行されます。

パートタイム労働法は、パートタイム労働者の適正な労働条件の確保および教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置などを講じることによってパートタイム労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、また、その福祉を増進することを目的として、平成5年から施行されています。

◆ 対象となる「パートタイム労働者」は？

「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」とされており、例えば、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など、呼び方は異なってもこの条件に当てはまる労働者であれば、「短時間労働者」としてパートタイム労働法の対象となります。

◆ 今回の主な改正点

業務内容が正社員と同程度のパートタイム労働者については、給与などの面での差別的待遇を禁止し、正社員と平等な扱いを事業主に義務付けています。

具体的には、1. 職務内容や責任、勤務時間の長さが正社員とほぼ同じ、2. 契約更新の繰り返しがあり雇用期間が限定されていない、などの条件を満たすパートタイム労働者については、賃金や教育訓練、福利厚生などの待遇面で正社員との差別を禁止しました。

上記の対象となる「正社員並みパートタイム労働者」は、約1,200万人であり、パートタイム労働全体の数%が対象にすぎないとみられています。

また、パートタイム労働者を雇用する企業に対しては、パートタイム労働者が正社員になるための応募の機会を設けるなど、正社員への転換の機会を義務付け、また、対象外となるパートタイム労働者にも正社員と均衡の取れた待遇を確保するよう努力義務を課しています。

求人時の年齢制限が原則禁止

◆ 改正雇用対策法が成立

若者や女性、高齢者らの就業機会拡大などを目指した「改正雇用対策法」が成立しました。今年の9月までに施行される予定です。

同法には、平成13年10月に「労働者の募集・採用に際しては、労働者にその年齢にかかわらず均等な機会を与えるよう努めなければならない」という努力義務規定が追加されましたが、今回の改正により、求人の際の年齢制限が原則として禁止されました。

また、外国人労働者の雇用管理の強化を図るため、採用・離職時に、氏名・在留資格などを厚生労働省に届け出ることが事業主に義務付けられました。

◆ 雇用対策法の目的

雇用対策法は、「国が雇用に関し、その政策全般にわたり、必要な施策を総合的に講ずることにより、労働力の需給が質量両面にわたり均衡することを促進して、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、これを通じて、労働者の職業の安定と経済的地位の向上とを図るとともに、国民経済の均衡ある発展と完全雇用の達成とに資することを目的」として、昭和41年に制定された法律です。

具体的には、事業主に対して、離職を余儀なくされた労働者の求職活動が円滑に進むよう、再就職を援助することに努めるよう促しています。

◆ 今回の改正のねらい

求人時における年齢制限の原則禁止には、就職氷河期に卒業した「年長フリーター」といわれる人たちがやや高齢者の再就職を促進するというねらいがあります。

また、外国人労働者に対する事業主の届出義務

は、不法滞在の防止や摘発の促進が目的とされています。

派遣労働者の労災事故が増加している！

◆ 労災事故の内容

派遣労働者の労働災害事故が急増していることが、東京都内の派遣業者を対象とした東京労働局による調査で明らかになりました。前年に比べ5割近くも増加しています。

2006年の同局管轄の死亡災害は99人（前年比15人増）で、怪我は10,078人（同169人増）でした。このうち、派遣労働者の死亡災害は2人（前年ゼロ）、怪我は401人（同268人）で49.6%増となりました。

死亡した2件の労災は、造園事業に派遣され、マンションの樹木の剪定作業中にはしごからコンクリートの路上に落下したケースと、事務職の派遣で、外階段を移動中に突風を受けて転落したケースでした。

怪我では、機械に挟まれたり、転落したりしたケースなどが多く、また腰痛やプレス作業中に左手をはさまれるといった、経験と安全教育不足からくる事故が目立っているようです。

◆ 今後の対応策

東京労働局では、今後、派遣社員に対する安全教育を図るよう企業に呼びかける予定だそうです。派遣労働者の労働組合「派遣ユニオン」は、「派遣業者が安全衛生教育を何とかしない限り被災は増え続けるであろう」と見えています。

景気の回復や労働者の高齢化により、企業の労働環境が改善されつつあるといわれる昨今ではありますが、派遣労働者は、ノウハウや経験不足から労働集約的な仕事しか任されないことが多く、また、正社員と比べても企業が教育に費やす費用は明らかに少ないとみられています。

正社員雇用が増加している現在の日本の雇用情勢。今後、派遣労働者はこういった位置付けになっていくのかまだまだ未知だといえるでしょう。

“ストレス時代”のリスクマネジメント

◆ 労災認定された過労自殺者が過去最多

平成18年度の脳・心臓疾患の「過労死」事案の労災認定請求件数は938件（前年度比69件増）、支給件数は355件（前年度比25件増）となりました。また、過労や仕事のストレスが原因で自殺（未遂も含む）したとして、2006年度に労災認定された人は前年度より24人多い66人で、過去最多となりました。過労自殺を含む精神障害の認定者数も大幅に増加し、年代別では働き盛りの30代が40%を占めています。

◆ 精神疾患の労災認定基準も過渡的段階に

平成11年9月以降、精神疾患・自殺の労災認定請求件数は増加の一途をたどっています。認定基準自体が変更されていない中で認定数の急上昇は、現場における精神疾患の増加・深刻化を示しています。

今年5月7日には福岡高裁で、当時48歳の化学工業子会社に出向した男性が単身赴任で転勤後、未経験業務でうつ病を発症し自殺した事件について、裁判長は一審福岡地裁判決を支持し、「業務外」と主張する労基署側の控訴を棄却しました。高裁段階で過労自殺が労災認定されたのは、トヨタ事件（平成15年名古屋高裁）に次いで2件目です。

いずれも労災の判断基準が争点となり、労基署側は自殺の原因は本人の「ぜいじゃく性にあった」と主張するものの、裁判長は平均的労働者と比べて「性格等に過剰な要因があったと認めることはできない」と指摘しました。このような判例が増えると、精神疾患に対する労災認定基準が変わることが予想され、精神疾患についても、管理者責任が問われるケースが増えてくると思われます。

◆ 労災補償制度と民事訴訟との関係

労災補償制度による補償には、精神的損害（慰謝料）や逸失利益などは含まれません。そのため、遺族が会社に過失があったと考える場合、行政訴訟（労災認定）とは別に、民事訴訟を提起するケースが急増しています。

会社の過失とは「安全配慮義務違反」、つまり、社員に職場を起因とする発病や死亡の危険があるにもかかわらず、その危険性を回避するための措置を会社側が怠ったとする論拠です。

メンタルヘルスが緊急課題とされて久しく、厚

生労働省は、事業者に「健康管理に係る体制を整備するとともに、健康診断結果、産業医による職場巡視、時間外労働時間の状況等様々な情報から労働者の心身の健康状況及び職場の状況を把握するよう努め、労働者の健康状況に配慮して、職場環境の改善、積極的な健康づくり、労働時間管理を含む適切な作業管理等様々な措置を実施すること」を求めています。長時間労働の抑制のみならず、時短の中での成果追求や各種ハラスメントなど、達成課題や構成員が複雑化した職場において、諸々の精神的負荷に転じそうな問題に対して、管理職に留まらず全職員に教育と実践を徹底しなければならぬ時代となってきているようです。

行列のできる労働相談所

出向者には出向元・出向先どちらの三六協定が適用されるのか。

<< 回答 >>

- 出向先の協定が適用される。

<< 解説 >>

在籍出向を行う労働者は、出向先の指揮命令を受けて労務を提供するので、始業・終業の時刻などの労働時間や休憩時間、あるいは休日、休暇などの労働条件は出向先の就業規則が適用されます。

ところが、出向先の労働条件が出向元より低下する場合があります。

低下した労働条件についても労働者が同意してくれば別ですが、そうでなければ特別な手当をつけるとか、不利益を是正する措置をとったほうが望ましいでしょう。

労働条件は出向先の就業規則が適用されるため、出向労働者に時間外労働をさせる場合は、

- (1) 出向先の就業規則に時間外労働を命じる旨の規定があること
- (2) 出向先で三六協定の締結と届出がされていること

の二つが必要になります。

したがって、出向元に三六協定があっても、出向先になれば時間外労働を命じることはできません。

◆ 出向元と協定を結ぶ場合もあり得る

このように出向労働者は、出向元および出向先の双方に労働関係が生じることになりますが、三六協定に関しては出向先が出向労働者について法の履行義務を負うため、出向先との間で締結することになります。

そのため出向先の三六協定は、全労働者に出向労働者も含めることになり、もし全労働者の過半数が出向元の労働組合に加入している出向労働者であれば、三六協定を締結する当事者は出向元の労働組合ということになります。

※ 根拠条文：労基法第36条

昭和22.9.13基発第17号

◆ 朝礼や会議で活かせる

「ちょっといい話」

「学べば即ち固（こ）ならず。」

『論語』学而（がくじ）より

「学問をすることにより、生きていく上で必要な知識や視野が得られるので、融通の利かない頑固さから免れることができる。」という意味。

孔子は以前にもお話したように、礼節を重んじるために「実利的ではない」という評価を受けがちなのですが、実際には「生きた学問」と「学問によって生きる知恵」のバランスを追い求めた人でもあったのです。

よく「理論ばかり勉強していても頭でっかちになる。営業は行動だ。」とか「営業に小難しい理屈はいらない。営業は気合だ。」などという人がいます。しかし、今の営業は、相手のニーズを掴んだり、要点をまとめる能力がなければ、仕事のパートナーにはなりえないということも理解する必要があります。

「何も知らない人」と「いろいろ知っている人」、あなたが友人や仕事の相手に選ぶならば、さてどっちがいいでしょうか？