

# 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」

「人生は道路のようなものだ。一番の近道は、  
たいてい一番悪い道だ。」

ベーコンの言葉 イギリス より

イギリスの名家に生まれ育って、国会議員や司法長官などを歴任した後、ジェームズ一世の時代には大法官及びヴェルラムの男爵にもなった哲学者ベーコンの言葉です。

日本の「急がば廻れ。」という諺にも通じる言葉ですが、「拙速」という言葉があるように、早くできるということは、ある部分を省略しているから「早くできる」ということではないかと思えます。反面、スピード重視ならば、多少の悪路であっても乗り込まなければならない時もあるでしょう。しかし、車ならば悪路ばかりを選んで走ると、本体に影響が出たり、機械が壊れたり、最終的にはいい結果を生まないことの方が多い様です。

「他者との競争には勝った、しかし、そのために後々不具合が出た、評判を落とした。」というのでは先頭でテープを切った意味すらなくなってしまいます。「じっくりとやった」ことで、これからの地盤が固められた、とすれば、本当の一番になった、ということになると思うのは私だけでしょうか？

さて、あなたは「なにがなんでも一番にゴールに入ればいい」という人ですか？それとも「後々を考えて最終的に一番になりたい」人ですか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

## ◆ パートタイム労働法の改正内容

### ◆ 来年4月から施行されます

少子高齢化、労働力人口減少の状況を踏まえ、パート労働者が能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働法が改正されました。

施行までに、改正法に沿った対応が必要となります。以下、改正のポイントをまとめてみました。

### ◆ 雇入れの際は労働条件を文書などで明確に

一定の労働条件について、明示が義務化されます(改正法6条)。また、待遇の決定にあたって考慮した事項について説明することが義務化されます(改正法13条)。

### ◆ パート労働者の待遇は働き方に応じて決定を

パート労働者は、繁忙期に一時的に働く方から正社員と同様の仕事に従事し長期間働く方まで、その働き方は様々です。このため改正法では、パート労働者の待遇について、正社員との働き方の違いに応じて均衡(バランス)を図るための措置を講じるよう規定しています。

具体的には、「職務」、「人材活用の仕組み」、「契約期間」の3つの要件が正社員と同じかどうかにより、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇の取扱いをそれぞれ規定しています。

### ◆ パート労働者から正社員へ転換するファスを

正社員への転換を推進するための措置(以下の措置またはこれらに準じた措置)を講じることが義務化されます(改正法12条)。

<講じる措置の例>

- ・正社員を募集する場合、その募集内容をすでに雇っているパート労働者にも通知する。
- ・正社員のポストを社内公募する場合、すでに雇っているパート労働者にも応募する機会を与える。
- ・パート労働者が正社員へ転換するための試験制度を設けるなどの転換制度を導入する。

#### ◆パート労働者からの苦情の申出に対応を

パート労働者から苦情の申出を受けたときは、事業所内で自主的な解決を図ることが努力義務とされます（改正法 19 条）。

紛争解決援助の仕組みとして、都道府県労働局長による助言、指導、勧告、紛争調整委員会による調停が設けられます（改正法 21、22 条）。

### 6.4%の事業所が最低賃金法違反

#### ◆全国 1 万 1, 120 事業所を一斉監督

厚生労働省は、2007 年 6 月に全国 1 万 1, 120 事業所に実施した最低賃金に関する一斉監督の結果、約 6.4%にあたる 707 事業所で最低賃金法違反が見つかったと発表しました。

#### ◆業種別では「衣服その他の繊維製品製造業」がトップ

地域別最低賃金適用事業場のうち、違反が多くみられた業種は、順に、衣服その他の繊維製品製造業（違反事業場数 110、監督実施事業場に対する違反率 7.7%）、クリーニング業（同 86、9.3%）、食料品製造業（同 86、7.1%）、繊維工業（同 43、7.1%）、飲食店（同 43、3.9%）、理美容業（同 38、5.4%）、ハイヤー・タクシー業（同 18、16.8%）でした。

#### ◆最低賃金に満たない労働者の 7 割は女性

監督実施事業場において最低賃金額未満の賃金しか支払いを受けていない労働者数は 2,051 人であり、監督実施事業場の労働者数に占める割合は 1.2%でした。

このうち女性が 1,384 人（67.5%）、パート・アルバイトが 1,168 人（56.9%）、障害者が 284 人（13.8%）、外国人が 150 人（7.3%）となっています。

#### ◆違反率はわずかに改善

2007 年 1 月～3 月に監督指導を実施したのは 9,102 事業場であり、そのうち最低賃金法に違反

した事業場は 666 事業場で、違反率は 7.3%でした。また、監督実施事業場において、最低賃金額未満の賃金しか支払いを受けていない労働者数は 2,150 人であり、監督実施事業場の労働者数に占める割合は 1.7%でした。今回の結果より、わずかに減少したことがわかります。

厚生労働省では、最低賃金遵守のための、今後とも事業所に対する指導の強化に努め、最低賃金の周知徹底を図るとしています。

### 「適年廃止」まで 5 年を切っています

#### ◆平成 18 年度の適年解約企業の 44.8%が中退共を選択

平成 18 年度における、税制適格退職年金制度（適年）から中小企業退職金共済制度（中退共）への移行企業数は 2,779 社（前年度比 30.3%減）、従業員数は 78,686 人（前年度比 37.1%減）でした。減少の原因は、平成 17 年 4 月から適年資産の全額移換が可能となったことにより、平成 17 年度の移行企業数が一時的に増加したこととみられます。

なお、平成 18 年度中に適年を解約した企業のうち、中退共に移行した企業の割合は 44.8%、平成 14 年度から 18 年度までの 5 年間では 33.6%となっています。

#### ◆適年は平成 24 年 3 月末で廃止

適年は平成 24 年 3 月末で廃止されることから、企業に残された期限はあと 5 年を切っています。加入企業としてはそれまでに他の企業年金制度に移行するなどの対応が必要であり、中退共は有力な移行先の 1 つになっています。

平成 16 年度までは適年資産移換限度額（378 万円）があったため、限度額を超え移換できない金額が従業員に返戻（一時所得）されてしまうことが、移行を妨げる要因の 1 つになっていましたが、前述の通り、平成 17 年 4 月より適年試算を全額移換できるようになりました。

平成 18 年度に入ってから月平均 231 社が中退共に加入しています。この結果、平成 18 年 8 月には適年から中退共への移行企業数は 1 万社を突破し、平成 14 年 4 月から平成 19 年 3 月末までの 5 年間で移行企業総数は 11,780 社、従業員総数は 338,581 人となっています。

## 入社後の試用期間の延長は可能か？

### ◆当初の説明より長い試用期間はOK？

入社時に「試用期間は〇カ月」と説明されたが、「もう少し様子を見たい」などという理由で試用期間が延長されるケースがあります。このようなことは法的には問題ないのでしょうか？

### ◆試用期間延長は労働者にとっての不利益に

入社後の一定期間、新入社員に試用期間を課す会社は多くあります。期間満了後に昇給などがある場合、試用期間の延長により、期待した額の給料がもらえなかったり、地位が不安定になったりと、労働者に不利益となります。

### ◆試用期間の延長は原則不可

試用期間について、労働基準法などの法律に規定はありません。試用期間は主に書類や面接では判断できない新入社員の能力や適格性などを会社が見極めるための期間とされますが、その長さは会社によって様々です。では、実際に期間延長は認められるのでしょうか。

延長する特段の事情が会社側にない限り、原則として認められません。何らかの理由で例外的に試用期間を延長する場合、必ず期間満了前に本人に告知する必要があります。

### ◆例外的に延長する場合もあり

労働者側の勤務態度や能力に大きな問題がある場合、例外的に期間を延長するケースがあります。ただし、延長の可能性を就業規則で明示しておくべきか否かは専門家の見解も分かれています。

不意の延長は労働者の不利益になりますので、延長の可能性や理由、期間を就業規則などで明示する必要があるとする考えがある一方で、最初の試用期間で不適合と判断されれば、会社側は解雇も可能ですが、試用期間の延長には、もう一度労働者に機会を与える側面もあるということもあります。つまり“敗者復活”という意味合いです。

### ◆試用期間中の解雇について

試用期間中の従業員であっても、雇用した日から14日を越えて引き続き勤務していれば、解雇予告が必要となります(労働基準法21条)。これは、いつ解雇されるかわからない不安定な状況が労働者に長期間続くことは酷であるためです。

したがって、就業規則で試用期間を「3カ月」とか「6カ月」と定めていても、雇用した日から14日を越えていれば、解雇予告制度が適用になり

ますので、注意が必要です。

## 「裁判員制度」スタートで企業の対応は？

### ◆大手企業では「裁判員休暇制度」導入を検討も

2009年(予定)に「裁判員制度」(「裁判員の参加する刑事裁判に関する法律」に基づき一般国民が刑事裁判に参加する制度)がスタートするのを控え、社員が裁判員に選ばれて裁判手続に参加する場合に有給休暇として扱う「裁判員休暇制度」の導入を検討している大手企業が増えているようです。

### ◆有給か無給かは企業の考え次第

裁判所では、審理にかかる日数については「概ね1週間程度」との見通しを示していますが、それ以上に長引くケースが出てくることも考えられます。原則として、選ばれた国民は辞退できません。やむを得ない理由がある場合は辞退を認められますが、その基準についてはまだ不透明な部分があります。

労働者が裁判員となるために休みを取るとは、公民権の行使として法律上認められ、仕事を休んだことを理由に会社が不利益な扱いをすることは禁じられています。ただし、有給とするか無給とするか、就業規則での規定化などは企業に任されているため、どのような支援体制を設けるかは企業の考え次第といえます。

### ◆有給休暇制度創設は企業の社会的責任？

確率的に多くの社員が裁判員やその候補になる可能性が高い大企業では、CSR(企業の社会的責任)の一環として、「特別有給休暇」を創設する方向性を打ち出しているところが多いようです。人員体制に余裕のない中小企業では頭の痛い問題といえるでしょう。

### ◆裁判員の選出方法

1. 選挙人名簿から1年分ずつ、くじで裁判員の候補者が選ばれます。名簿に載った時点で本人に通知がきます。
2. 事件ごとに候補者の中からまた50~100人程度がくじで選ばれ、裁判所に呼び出されます。
3. その中から裁判員6人を選出します。

年間で3,500人に1人が裁判員または補充裁判員になり、候補者として裁判所に呼び出される人数はその10倍とみられています。

**単身赴任者が赴任先へ戻る途中で怪我をした。  
労災保険は適用になるか。**

<< 回答 >>

● 反復・継続性があれば労災保険が適用になる。

<< 解説 >>

通勤とは、労働者が就業に関し住居と就業の場所との間を合理的な経路および方法により往復することをいいます。ここでいう「住居」とは、労働者が生活し働くための拠点になっている場所のことです。

単身赴任者の住居については、赴任先でアパートを借りていればそのアパートが住居となりますが、週末に定期的に家族の住む自宅に帰るようであれば、その自宅も住居にあたります。

単身赴任者の土帰月来行為中の通勤災害については、「単身赴任者が就業の場所と家族の住む自宅との間を往復する場合で、その往復行為に反復・継続性が認められる時は自宅を住居として取り扱う」と通達で示されています。

◆ 「逸脱」「中断」があれば労災不適用

この通達により、単身赴任者が週末に家族の住む自宅に戻る途中の災害については、合理的な経路と方法であれば、自宅と赴任先との間の距離や時間に関係なく通勤災害として扱われます。

ただし、通勤災害の要件として、その間に逸脱・中断（ひとくちメモ参照）がないことが必要になります。

また、通勤災害と認められるためには、毎月定期的に自宅との間を往復することが要件となっているため、不定期な往復は認められません。

つまり、年末年始やお盆休みだけに帰る場合も単なる帰省と変わりはないため、家族の住む自宅は労災保険上の住居には該当しないこととなります。

● 逸脱・中断とは

「逸脱」とは通勤の途中でその合理的な経路からはずれることをいいます。「中断」とは通勤の行為を途中でやめて他の行為を行うことをいいます。

逸脱・中断があった場合は、その後は怪我をしても私的な怪我とみなされ、労災保険の対象とはならず給付を受けることは出来ません。

ただし、「日常生活上必要な行為でやむをえない事由により行うための最小限度のもの」の場合には例外を設け、逸脱・中断中は通勤とせず、その後の往復は通勤として取り扱われることとなります。

具体的には惣菜の購入、クリーニング店・理容・美容院に立ち寄る行為、病院での受診などの行為が定められています。

※根拠条文 労災法第1条、7条、  
平成3.2.1基発第75号

◆ 朝礼や会議で活かせる

「ちょっといい話」

「侮而不闘、辱也（あなどられてたたかわず、これはじなり）」 公孫龍子の言葉 中国 より

戦国時代の趙の国人である公孫龍子は「諸子百家」の一人で、「名家」という学派を立て「名学」を作った人です。「名学」というのは現在の「論理学」の様なものです。

この「侮而不闘、辱也」とは公孫龍子と儒家との弁論中に出されたものです。儒学では「忠義」「謙虚」「穏健」というものを大切にしますが、公孫龍子の「名学」ではもっと生活に即し、具体的な状況を見てから考えるべきだと考えました。もし、「忠を重んじ、主君や親が間違っても意見しない。」「穏便であろうとして、誹謗されても文句を言わない。」としたら、それこそが「恥」だということです。

この言葉は現在の「事なかれ主義」の人たちが再度考えるものを含んでいます。自分自身を守るためや、自分の正当な利益を守るために、きちんと闘わない人が、他人や会社のために何かをしようとはしませんし、自己の立場を守るためには「他者の利益の範囲を守る」というのが最低条件なのです。それが出来なければ、自分勝手に振る舞い愚鈍な若者の様になってしまうのです。「波風を立てたくないといって見て見ぬ振りをする」ということは、穏健ではなく「臆病な」「自己主義者」であり、その存在が「恥」なのですから。