



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」

「おんどりは、自分の堆肥の上では王様である。」 セネカ『かぼちゃ転身譜』(55年頃)
ラテン より

よく企業の社長などが「一国一城の主」に例えられたりします。それは最高責任者であり、すべての権限を持っているからなのですが、問題は、その主君が「善王」なのか「暴君」なのかにかかってくるのです。「権限がある」ということは、それにともなった「責任もある」ということです。誰が見ても頷くことのできないような指示や、世間一般の判断から見ても、首を傾げざるを得ない運営などを行うことは、社員のやる気をそぐだけでなく、経営者の資質すら問われかねない問題なのです。

とるに足らない堆肥でも、おんどりにとっては大切なエリアなのです。しかし、それは外部から見れば実に滑稽なものであり、そこから外へ踏み出さずに虚勢を張るおんどりは、仲間とするに足らない人物なのです。要は「自分の立地点を見る」ことなのです。

さて、あなたは「堆肥さえあれば満足なおんどり」なのでしょう吗？それともいろいろな場所を見て歩く活動的な別ものなのでしょう吗？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

ついに「改正労働基準法」が可決・成立！

◆ 審議入りから1年8カ月の難産

平成19年3月の閣議決定を経て長らく国会審議入りしていた「改正労働基準法案」が、1年8カ月を経て、ようやく成立しました。

本法の施行は平成22年4月とまだ先ですが、「月の時間外労働が一定時間を超えた場合の賃金割増率のアップ」と「労使協定締結による5日以内の時間単位での年次有給休暇制度の創設」が大きな柱である本改正は、今後の労務管理実務に大きな影響を与えるものです。

ここでは、それらの内容を確認しておきます。

◆ 改正労働基準法の内容 (1)

本改正の1つ目の柱は、「月の時間外労働が一定時間を超えた場合の賃金割増率のアップ」です。月の時間外労働時間が45時間を超え60時間までの場合の割増賃金率については、2割5分以上の率で、労使協定で定める率とし(努力義務)、60時間を超えた場合の割増賃金については5割増とする、という内容です。

上記の「60時間」の部分については、当初の案では「80時間」とされていましたが、野党などの強い反対により、審議のうえ修正されました。

◆ 改正労働基準法の内容 (2)

本改正のもう1つの柱は、「労使協定締結による5日以内の時間単位での年次有給休暇制度の創

設」です。労働者の過半数で組織する労働組合（労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者）との労使協定で「時間単位で有給休暇を与える労働者の範囲」、「時間を単位として与えることができる有給休暇の日数（5日以内）」などを定めることにより、従来よりも細かい単位で有給休暇を取得できるとする内容です。

時間単位で細かく取得できるようにすることにより、近年落ち込んでいる有給休暇取得率アップにつなげることが、本改正の目的です。

◆ 施行日と中小企業への猶予

改正法の施行日は「平成 22 年 4 月 1 日」と定められており、企業においては就業規則の整備や労使協定の締結などの対応が必要となりますが、割増率のアップの規定については、「中小事業主の事業については、当分の間、適用しない」とされています。

なお、ここでいう「中小事業主」とは、「その資本金の額又は出資の総額が 3 億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については 5,000 万円、卸売業を主たる事業とする事業主については 1 億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が 300 人（小売業を主たる事業とする事業主については 50 人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については 100 人）以下である事業主を」をいいます。

景気悪化・大不況に伴う 企業の動向と政府の対策

◆ 非正社員の失業、給与の減少…

景気悪化に伴う未曾有の大不況が大きな社会問題となっており、マスコミ等でも連日報道されています。

不況を理由として企業が実施するリストラによる非正社員の失業者が、今年 10 月から来年 3 月までに、全国で 477 件、合計で約 3 万人に上るとの推計結果が、厚生労働省から発表されました。

自動車などの輸出産業の減産を反映し、製造業における派遣労働者が全体の約 65%を占めています。そして、非正社員だけでなく、正社員のリ

ストラや退職勧奨、賃金減額なども行われるなど、深刻な問題となっています。

また、同省から 10 月の毎月勤労統計調査（従業員 5 人以上）が発表されましたが、それによると、海外需要の低迷により輸出企業などの残業時間が短くなったことなどが影響して、現金給与総額が 1 人平均 27 万 4,751 円（前年同月比 0.1%減）と 10 カ月ぶりに減少したそうです。製造業では、7 カ月連続で残業時間が減少しています。

◆ 政府による対策は？

景気悪化により新卒者の内定取消が相次いでいる問題に関しては、内定取消を行った企業名を公表し、また、内定が取り消された学生を雇った企業に 1 人数十万円～100 万円程度の奨励金を支給するとする雇用対策案が発表されています。詳細についてはまだ決まっていらないようですが、厚生労働省では、来春ごろまでに実施したい考えです。

また、同省は、労働者派遣契約の中途解除に係る指導・対応に関して、都道府県労働局長あてに通達（職発第 1128002 号）を 11 月下旬に出しました。「事業主が講ずべき措置に関する指針」に基づく徹底した指導を要請し、派遣先に対象労働者の直接雇用を求めていくとする内容となっています。

◆ 雇止め非正規労働者の 失業手当受給要件を緩和へ

雇用保険関連では、雇止めされた非正規労働者などが失業手当を受給するために必要な雇用保険の加入要件について、現行の「1 年以上の雇用見込み」から「6 カ月以上」に短縮する方針が明らかになりました。また、失業手当の給付日数も 60 日程度上乗せされるようです。厚生労働省では、来年 1 月の通常国会に雇用保険法の改正案を提出し、2009 年度から実施する意向です。

◆ 政府による新たな雇用対策

上記に記載した対策も含め、政府（新たな雇用対策に関する関係閣僚会合）は、12 月 9 日に「新たな雇用対策について」と題する、今後実施していく施策を発表しています。詳細は下記の首相官

邸ホームページをご参照ください。

<http://www.kantei.go.jp/jp/kakugikettei/2008/1209koyou.pdf>

裁判員制度による休みは有給？ 無給？

◆ 企業としての対応が迫られている

2009年5月から始まる裁判員制度、一般市民が司法に参加するこの制度は、平日に裁判に参加することになり、勤労者は仕事を休む必要が出てきます。裁判員に選ばれた人の所属する企業では、その休みへの対応が迫られています。

◆ 裁判員制度とは

裁判員制度は、一般市民が刑事裁判に参加することにより、裁判が身近で分かりやすいものとなり、司法に対する信頼の向上につながることが期待されています。一般市民が裁判に参加する制度は、アメリカやイギリス、フランス、ドイツ等でも行われています。

日本の裁判員制度では、まず、地方裁判所ごとに裁判員候補者名簿が作られます。選ばれた候補者へ、調査票と共に候補者となったことが通知されます。2009年5月以降、事件ごとに初公判の6週間前までに、くじで候補者が選ばれて呼び出され、最終的にその中から6名が裁判員として選ばれ裁判に参加します。

辞退については、70歳以上の人や学生、重い病気やケガで参加できない人などは1年間を通じて辞退できます。ただし、仕事を理由とした辞退については、単なる「仕事が忙しい」という理由では原則辞退できません。

◆ 有給・無給は各企業の判断による

裁判員制度に基づいて裁判に参加することは、いわゆる労働基準法の「公の職務の執行」に当たるため、その時間は保障されねばなりません。多くの就業規則ではその旨の規定がありますが、裁判員の仕事に従事するための休暇制度を設けることは義務付けられていません。したがって、有給か無給かについては、各企業の判断に委ねられることとなります。

有給の場合は、裁判員としての日当と会社の給与を、両方受け取れることとなります。また、無給の場合は、裁判員としての裁判への参加意欲が減退することが危惧されます。

裁判所としては、裁判員が仕事を休みやすい環境作りが急務であることから、「裁判員としての仕事を行うための特別な有給休暇制度を作っていただくことが重要であり、法務省、検察庁、弁護士会とも連携し、各種経済団体、企業等に対し、休暇制度の導入の検討をお願いしている」と、ホームページ上などで説明しています。

正社員はもちろん、派遣社員にも「裁判員休暇」を与える企業や、配偶者が裁判員に選ばれた際に、有給で育児・介護休暇を取得できる制度を導入する企業など、積極的に制度に協力する企業も見受けられます。今後、制度が定着するには、企業側のこのような協力が重要な要素となってくることでしょう。

障害者雇用をめぐる現状と 不況による影響

◆ 障害者雇用率が過去最高に

平成20年の民間企業における障害者雇用率が1.59%（今年6月1日時点。前年比0.04ポイント増）となり、過去最高を更新したと、厚生労働省から発表されました。

雇用されている障害者数は約32万6,000人（同2万3,000人増）で、法定雇用率を満たしている企業は44.9%（同1.1ポイント増）です。産業別の実雇用率では、「医療・福祉」「電気・ガス・熱供給・水道」などで高く、「情報通信」「教育・学習支援」などで低くなっています。また、特例子会社の認定企業は242社でした。

また、ハローワークにおける障害者の就職件数については、平成13年度の27,072件以降、年々増加し、平成18年度には43,987件（前年度比13.1%増）と初めて4万件を突破し、平成19年度はこれをさらに3.6%上回り、45,565件と過去最高の就職件数となっています。

◆ 障害者雇用における「特例子会社」とは？

障害者雇用促進法で定める障害者雇用義務は、個々の事業主に課せられているため、子会社で雇用した障害者の数は親会社の雇用率には反映されません。しかし、障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たしたうえで厚生労働大臣の認定を受けた場合には、子会社の労働者は親会社の労働者とみなされ、親会社が雇用する労働者数に加えることができます。この子会社を「特例子会社」といいます。

◆ 不況による影響は？

ここ最近の景気の悪化・不況により、障害者雇用への影響が出ている業種もあるようです。

売上の落ち込みが特に激しく、多くの企業が減産の方針を明らかにしている自動車業界では、障害者を雇用して部品の下請作業などを行っている「作業所」や「就労支援施設」において、受注カットなどが目に見えて増えているようです。これにより、労働者の収入が減少しているケースが多く見受けられ、労働者に不安を与えています。

◆ 初めて障害者を雇用した企業に 奨励金支給へ

厚生労働省では、現在、障害者のさらなる就労促進を目的として、初めて障害者を雇用した中小企業（従業員 56～300 人）に奨励金を支給する制度の創設を検討しているそうです。一企業について数十万円～100 万円程度を支給するとするもので、同省は、早ければ今年度中に実施したい考えです。

制度創設により、障害者雇用に良い影響を与えられるでしょうか。

国民年金の適用年齢を見直し!?

◆ 年金保険料はいつからいつまで払うのか

2009 年度における財政再計算に向けて、社会保障審議会年金部会は国民年金の適用年齢の見直しを検討しています。「20 歳～60 歳が適用」ですっきり定着している国民年金ですが、どのように見直されているのでしょうか。

◆ 学生から取る保険料

現在国民年金の適用年齢は 20 歳からですが、現状では、22 歳程度までは大学生等の学生の割合が多く、生産活動に従事しているとは言い難い状況です。それを反映してか国民年金の保険料納付率は、20 歳代が最も低く、年齢階層が上がるに従って高くなる傾向にあります。

これらの事情を踏まえて、「学生から保険料を取ることで自分がおかしく、適用年齢を引き上げるべき」、「より年金制度に関心を持つ世代に適用範囲をシフトさせれば、納付率の向上が期待できる」、「保険料の徴収は稼得と連動させるべき」といった意見があります。

◆ 見直し案と検討事項

見直し際に考えられる選択肢としては…

- (1) 適用年齢を 25～65 歳とする。(40 年加入は堅持)
- (2) 適用年齢を 20 (または 18) ～65 歳とし、その間で 40 年納付すればよいこととする。
- (3) 適用年齢を 20～65 歳とし、うち 20～25 歳は一律納付猶予の期間とする(任意で保険料を納付した場合には保険料納付期間として取り扱う)。60～65 歳については当面は任意加入とすることも検討する。

(1) の場合、20～24 歳については障害年金が給付されなくなるので、別途その期間中について障害者の所得保障のための措置(福祉手当の創設)を講じる必要があると考えられます。(2) の案は、個々の被保険者が保険料を納めていない期間について、「納付しなくてもよい期間(強制徴収不可)」と「納付すべきなのに納付していない期間(強制徴収がありうる期間)」との区別をどのようにつけるのか、検討の必要がありそうです。最後に(3) の案は、40 年間という現行加入期間を超える期間の年金額への反映について、対処する必要があります。

適用年齢の問題とは別に、国民年金保険料の徴収時効を現行の 2 年から 5 年程度に延長することや、基礎年金の支給を受けられるようになるために必要な保険料を支払ったとみなされる期間(受給資格期間)を、現行の 25 年から 10 年程度に短縮することなどについても検討されています。

国民年金法の成立は昭和 34 年、当時とは全く様相の異なる現代社会にマッチした、柔軟な年金制度改革の実施が、待ち望まれます。そのための論議は、選挙の争点とするなどにより、国民全体で広く考えていくことも望ましいのではないのでしょうか。

行列のできる労働相談所

残業が長引いた場合、休憩時間は別に与えなければならないか？

<< 回答 >>

● 1 日に 1 時間を与えていれば必要ない。

<< 解説 >>

労働者が 1 日を働くためには食事をとったり、疲労を回復するための時間が必要となります。

休憩時間とは、このように「労働者が労働から離れることを保証された時間」をいいます。

そのため、休憩時間中の電話当番や来客への対応、あるいは作業は中止していても監視している時間等は、休憩時間ではなく労働時間となります。

労基法では、「休憩時間は 6 時間を超える場合は少なくとも 45 分以上、8 時間を超える場合は少なくとも 1 時間以上、労働時間の途中に与えなければならない」と定めています。

◆ 法的視点とともに作業効率の点からも検討する

労働時間が 6 時間場合は休憩時間を与える必要はなく、労働時間が 8 時間の場合は 45 分の休憩時間を与えればよいことになっています。

労働時間が 8 時間、休憩時間が 45 分の場合で、時間外に及ぶときは 8 時間を超えることになるので、不足する 15 分の休憩時間を追加して与えなければならないなりません。

このように休憩時間は分割で与えてもよいことになっています。また、労働時間が 8 時間を超

えた場合は、それが何時間であっても 1 時間の休憩時間を与えていれば法的に問題はありません。

そのため、すでに労働時間の途中休憩時間が 1 時間であれば、長時間の労働になっても改めて休憩時間を与える必要はありません。

ただし、変形労働時間制で所定労働時間が長い場合や時間外労働が長時間に及ぶ場合などは、その後の作業の効率を考えた措置が望ましいでしょう。

※根拠条文等 労基法第 34 条 1 項

昭和 26. 10. 23 基収第 5058 号

◆ 朝礼や会議で活かせる

「ちょっといい話」

「徳は事業の基（もと）なり。」

洪応明『菜根譚（さいこんたん）』 より

意味は「道徳はすべての事業の基礎である」ということです。

ここでいう事業とは「仕事」全般のことですが、その基礎は「道徳＝人格を向上させること」であると洪応明は言っているわけです。これに続き「基礎がしっかりしていない建物がいつまでも堅牢であることなどありえない」という言葉がでてきます。

よく「事業では人と違ったことをしなければ儲からない」という人がいますが、その人でも「道徳」ができていなかったり、人に後ろ指を差されるような人だったとしたら、その事業が長続きすることはありえません。なぜなら社会における商活動とは「人と人、企業と企業の信頼関係」の上に立っているものであり、その基礎が商活動に携わる人の「徳＝人格」であるからなのです。

「人格は卑しい、しかし社会的な信用は高い。」こういう人がいるとすればお会いしてみたいと思いますが、やはりいらっしゃらないのでしょうか。「社会的な信用の高い企業のトップについたために心根が卑しくなった。」という人なら、よく新聞にでていらっしゃるような気もしますが。