



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：〒902-0075

那覇市字国場 1164-5 コホ°ブルスカイ 303

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」

「金の値打ちがわからないのだったら、出かけて行って誰かに借金を申し込んでみるがいい。」フランクリン(米の政治家／科学者)より

「どうせ他人のお金だから」とか「会社の金だから」という言い方をする人がよくいます。確かに今自分の財布に入っていないお金は、自分の欲望のために自由に浪費できない「他人のお金」かもしれません。しかしながら、そのお金と自分の給料が直結しており、自分が浪費した分だけ、給料が減っていったとしたら、どう思われるでしょう？

極端な話をしているのではなく、ごく当たり前のことなのです。それ以上に「あなたが使ったお金というものは、あなたの会社の他の人が稼いだ分で補填されるのですから、二重も三重も迷惑をかけているのです。

フランクリンといえば「雷は電気である」という説を証明するために、雷の中、凧を上げたことで有名な人。「雷電気説」も直感で得て、実験で裏付けた人なので、今回の言葉にも「直感」で見つけた真実があるかも知れません。

「お金は大切」でも「お金の使い方」や「お金の有効利用」は、やはりいつの世でも、当人が自覚しなければ導かれないものなのです。

さて、あなたは「よい借り手」となりますか？

それとも「(自分にだけ都合のいい) 借り手」、どちらに近いでしょう？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

4月からスタートする新しい「在宅介護」

◆ 床ずれ対処や血圧チェックも

この4月から「24時間体制」の介護訪問サービスがスタートすることとなり、在宅介護のいわば「切り札」として注目されています。

新設される「定期巡回・随時対応サービス」は、住み慣れた地域で暮らし続けることができる在宅ケアサービスとして国が推進しているものです。

生活支援（食事、服薬確認、排泄介助など）のほか、床ずれ対処や血圧チェックなどを、まさに「24時間体制」で提供するものです。

◆ 従来との違いは何か？

従来からの訪問介護との大きな違いは、訪問の回数と時間です。

従来からの訪問介護では1日1～2回で、1回あたりの訪問時間は「30分～1時間」程度でした。しかし、新サービスでの訪問時間は「10～15分」程度と短くなっています。ただし、自分の生活リズムに合わせて夜間や早朝でもサービスを受けることができます。

利用者の自己負担は定額制で、原則として1日何度利用しても負担額は変わりません。

◆ 導入に伴う問題点は何か？

1つ目は「事業所の採算」の問題です。新サービスでは、訪問回数にかかわらず報酬が1カ月単位で決定するため、訪問先ごとの移動距離が長くなると効率が悪くなり、ガソリン代などの負担も重くなります。

2つ目は、「担い手の確保」の問題です。人が集まりにくのが介護業界の実情であり、これまでは採算が取れていた場合でも、利用制限がなくなってしまうと、ヘルパーの負担が増えることが懸念されています。

労務問題をめぐる最近の裁判例から

◆ 派遣社員への慰謝料支払いを命令（2月10日判決）

大手電機メーカーの子会社（愛知県）で働いていた元派遣社員の2人（別の会社から派遣）が「派遣切り」にあったとして、直接雇用と慰謝料の支払いを求めていた訴訟の控訴審判決で、名古屋高裁は一審判決（計約130万円の支払いを命令）を支持する判決を下しました。

一審（名古屋地裁）では、「賃金の高さなどを理由に突然の派遣切りを行っており、著しく信義にもとる対応である」として、会社側の不法行為を認め、派遣社員と同社の間に直接の雇用契約があったとは認めていませんでした。

◆ コンサル会社社員の長時間労働による精神疾患を認定（2月15日判決）

精神疾患を発症したのは長時間労働が原因であるとして、建設コンサル会社（東京都）の社員が会社に対して損害賠償（総額約660万円）などを求めていた訴訟の判決があり、大阪地裁は男性側の主張を認め、会社側に440万円の支払いを命じました。

この男性は、遅くとも2002年12月に精神疾患

を発症しましたが、2002年の時間外労働時間が月平均約135時間となっていました。

裁判長は、「上司らは長時間労働や健康状態の悪化を認識しながら、負担を軽減させる措置をとっておらず、安全配慮義務違反である」としました。

◆ 個人業者を「労働者」と認定（2月21日判決）

音響機器メーカーの子会社（神奈川県）が、機器修理を行う個人業者（会社と業務委託契約を締結）の労働組合との団体交渉を拒否したことが「不当労働行為」と認定されたため、認定を行った中央労働委員会の救済命令取消しを求めていた訴訟の上告審判決があり、最高裁（第3小法廷）は、「業務実態から業者は労働基準法上の労働者に該当する」との判断を下しました。

上記の労働組合は、2005年1月に最低保障賃金を月30万円とすることなどを求めていましたが、子会社側は「会社が雇用している労働者の組合ではない」として団体交渉に応じませんでした。

しかし、最高裁は「子会社の指定する方法に従って指揮監督を受けて労務を提供し、時間的にも拘束されている」、「個人業者が基本的には労働者に該当するとの前提で、なお独立の事業者の実態があると認められる特段の事情があるか否かを再審理すべき」としました。

「65歳まで再雇用義務付け」法案を国会に提出へ

◆ 政府が閣議決定

希望者全員を65歳まで再雇用する制度の導入を企業に義務付ける「高年齢者雇用安定法改正案」が、3月9日に国会に提出されました。

来年4月の施行に向けて、今国会での成立を目指すとされていますが、成立した場合は、企業にとって大きな負担となります。

◆ 改正法案の概要

改正法案の概要は、次の通りです。

(1) 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

継続雇用制度の対象となる高年齢者を、事業主が労使協定で定める基準によって限定できる仕組みを廃止します。

(2) 継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲の拡大

継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲を、グループ企業にまで拡大する仕組みを設けます。

(3) 義務違反の企業に対する公表規定の導入

高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設けます。

(4) 「高年齢者等職業安定対策基本方針」の見直し

雇用機会の増大の目標の対象となる高年齢者を65歳以上にまで拡大します。

◆ 経過措置の内容

企業にとっては人件費の負担が大きくなるため、改正法案においては、経過措置が設けられています。

すなわち、男性の年金支給開始年齢が61歳となる2013年度から、最終的に65歳になる2025年度まで「12年間」をかけて、段階的に企業への義務付けを進めるとしています。

企業としては、改正法施行を見据え、対策を考えていく必要があります。

男女間の賃金格差が過去最小に
その要因は？

◆ 上昇する女性の平均賃金

厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によれば、2011年の一般労働者（パートを除く）の平均賃金において、男女間の賃金格差が過去最小となったそうです。

男性が前年と同じ32万8,300円、女性は前年比1.9%増の23万1,900円でした。女性の賃金は

2000年以降おおむね増え続けています。

◆ 女性の賃金上昇の要因（1）

女性の賃金上昇の背景には、成長分野である「サービス業」で働く人の増加があるようです。例えば、「教育・学習支援業」では30万7,400円（前年比2.6%増）、「医療・福祉」では24万7,000円（同1.5%増）となりました。

◆ 女性の賃金上昇の要因（2）

男性正社員の賃金は40代前後で前年より減る一方、女性正社員の賃金は60歳未満のすべての年齢層で前年比0.1～2.9%増加しています。

女性が企業の主要ポストに就くケースが増えたことも、賃金上昇につながっているようです。

◆ 女性社員の育成に関して

また、公益財団法人日本生産性本部から「第3回 コア人材としての女性社員育成に関する調査」の結果が発表されていますが、役員と課長（相当職）の女性の割合が、前年に引き続き増加したそうです。ただし、部長（相当職）の割合は若干減少しています。

また、3年以内に課長（相当職）になる可能性のある職位の女性の割合は、2年前と比べ大幅に増加しています。

◆ 女性育成の課題は？

上記の調査では、女性育成の推進上の課題としては、「女性社員の意識」が7割以上と最も高くなっていますが、「経営者、管理職、男性社員の理解・関心が薄い」の割合も前年より増加しています。

また、効果のあった施策としては、「女性社員への教育・研修参加機会の拡大」が前年から大きく増加したほか、「女性社員だけを対象にした研修」「管理職候補の女性を対象にした意識喚起のための研修」に取り組む企業も増えているようです。

行列のできる労働相談所

労働契約ではなく、請負・委託契約として業務を行わせる場合にどのような点に注意が必要ですか？

<< 回答 >>

- 業務の遂行方法や勤務場所、勤務時間等を具体的に指示するなど使用従属関係があると考えられる場合は、契約の名称いかんにかかわらず労働契約とみなされ、労働基準法等が適用になります。

<< 解説 >>

請負・委託契約とありますが、法律的には、民法の請負（民法 632 条）や準委任（民法 656 条）あるいはこれらに準ずる無名契約により、会社の業務を外注（下請け）する契約と考えられます。これらの契約が適正に成立している場合には、被請負者や被委託者は、労働者ではありませんので、労働基準法等の労働者保護法制の適用はなく、対等な契約者として民法等の適用を受けることになります。

注意しなければいけないのは、これらの契約の名称が請負契約や委託契約となっていたとしても、実質的には労働契約とみなされる場合には、契約の名称のいかんにかかわらず実質が優先し、労働契約とみなされ、労働基準法等の保護の対象となることになります。

具体的には、被請負者や被委託者に対して業務の遂行方法や勤務場所、勤務時間等を具体的に指示し、支払う報酬が時間単価で決まるなど労務の対価性（賃金性）がある場合には、実質的な「使用従属関係がある」と考えられます。このような場合は契約の名称いかんにかかわらず労働契約とみなされ、例えば、契約の解除は解雇とみなさ

れ、解雇権濫用法理の適用を受けるなど、労働者保護法制の適用を受けることになります。

◆ 朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「勝つも久しければ則ち兵を鈍らし鋭いを挫く。久しく師を曝す暴(さ)らせば則ち国用足らず。」「孫子」作戦編 より

「戦争が長期化すれば、戦力が消耗し士気が衰える。長期間戦場に軍を張りつけておけば国の財政が窮乏する。」と説くこの節は、そのまま現代のビジネスにつながります。

よくプロジェクトが成功せずに、長年にわたって成果がでないことがあります。ここで日本のオーナーが判断を誤るのが「ここまで頑張ったのだから、あとひとふんばりで成功するかもしれない。そうすれば今までの損失を取り戻せるかもしれない。」という考えで、追加の投資をしてしまうのです。この時使われるのが「金鉱を掘っていて、あと1メートルで金脈に当たったのにやめてしまったために金持ちにならなかった。」という例え話です。しかし、あと1メートルに迫っているのに、何の予測も立てられていないのならば、これからは金脈からそれてしまったりして「金持ちにはなれない」と思います。

欧米流の考え方がいいとはいいませんが、例えば2年間かかって3億の予算を消費した段階で打ち切れれば、それは3億の損失で済みます。ここに気づかずになおさらに2年間かけて3億の予算を追加して成果が出せないのならば、4年も無駄にした上に6億も損失したことになります。なによりも「先の見えない状態で延々と作業をさせられる社員の士気」は、上がることはありません。

今までの努力が水の泡になる、ということは大変な失意です。しかしそうならないためにも「先を見る目」「先を知る知恵」というものを、経営者やリーダーは身につける必要があるのではないのでしょうか？