



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 コーポブルスカイ 303

TEL：090-8626-0074 (携帯)

Eメール：tsr_miyazaki@yahoo.co.jp

◆ 仕事に活かす「今月の格言・ことわざ」

「平穩はよいものだが、倦怠はその家族であり、
怠惰はその友人である。」

ヴォルテール「ド・モンクリフ氏への手紙」
(1757) より

「平穩無事」は何ごとにも変えられない大切なことですが、ビジネスの現場においては「良い面」ばかりを向けているとは限りません。波風を立てたく無い、と思えば、自然とチャレンジする心を忘れますし、「いつまでもこのままでいたい。」と思えば革新的なアイデアの芽をつんだり、周りの状況変化に目をつぶりがちになります。

昔から「衣食足りて礼節を知る」とはいいですが、人間というものは「礼節」という形式的なパターンに入り込んで、その心地よさに浸ってしまうと、そこから抜け出せなくなってしまうものです。「まあ困らないからいいや。」「まだ危機的状況にはなっていないからいいや。」と毎日を怠惰に過ごしていると、「いざ!」という時にはなんの準備もできていない、という事がままあるので、すから。「倦怠」から抜け出す努力をした人だけが、次のステップに上がれるのもみんなが見てきた事です。

さて、あなたは「平穩」に「首まで浸かっている状態」ではありませんよね?

それでは今月の事務所便りをお届けします。

「インフルエンザ流行」に備えて 職場でできる予防策

◆ すでに流行の兆しが見えているところも

国立感染症研究所が公表している「インフルエンザ流行レベルマップ」(12月4日現在)によれば、佐賀県、鹿児島県、岩手県、沖縄県、北海道、大分県、山口県ではすでに流行期に入っており、41都府県で前の週よりも患者が増加しています。

2012年は12月21日に全国で流行期入りしていたことから、そろそろ今年も本格的に対策に取り組む時期を迎えています。

◆ 予防接種の受診率が低いのは30代男性

楽天リサーチが行ったインターネット調査によれば、20代から60代までの男女計500人にインフルエンザの予防接種を受けるかどうか質問したところ、「受けない(受けない予定)」との回答が47.8%で、「すでに受けた、受ける(予定)」の35.0%を上回りました。

性年代別に見ると、最も多く「受けない(受けない予定)」と回答したのは男性では30代(56%)、女性では50代(64%)との結果でした。

受けない理由については、男性では「時間が無いから」、女性では「受けてもインフルエンザにかかるときがあるから」と回答する傾向が見られました。

◆ 職場で気をつけたい「接触感染」

予防対策として真っ先に頭に浮かぶのは「うがい」や「手洗い」ですが、見過ごされがちなのが手や指を介した「接触感染」です。これは、くしゃみやせきを押しえた手を洗わずに物を触ったりすることで起こります。

WTO（世界保健機関）の調査によれば、2002年に中国で流行したSARS（新型肺炎）も、主要な感染ルートの1つは不特定多数の人が触るエレベータのボタンや電車や地下鉄のつり革だったそうです。

会議の席で書類を回し読みしたり、パソコンを複数の人でシェアしたりして、書類やキーボードを触ることで感染するリスクがあることから、このような行為はなるべく控えたほうがよいと言えるでしょう。

「年次有給休暇」に関する最近の動向

◆ 昨年の取得率は約 47%

厚生労働省の発表によると、企業が昨年（2012年）、社員に付与した年次有給休暇（年休）は平均 18.3 日で前年と同でしたが、社員が実際に取得した日数は平均 8.6 日（前年 9.0 日）に減少し、取得率も 47.1%（同 49.3%）に低下したことがわかりました。

また、時間単位の年休が取得できる制度のある企業の割合は 11.2%（同 8.8%）と若干増えたものの、全体の 1 割程度しかないことがわかりました。

さらに、内閣府の調査からは、年休の取得が進まないのは、上司の意識（取得する部下を「仕事より自分の予定を優先」等と否定的に考える）が原因である実態が明らかになりました。

◆ 「年次有給休暇算定の基礎となる全労働日の取扱い」の改正

年休に関連して、注意が必要な通達の変更が行われています。これは、裁判により解雇無効が認められた労働者が、復職後に年休取得を請求して入社しなかったところ、会社はその期間を欠勤として取り扱い、その分の賃金を支払わなかったこと等に関する最高裁の判決があったことにより

ます。

労働基準法では、雇入れの日から 6 カ月の継続勤務期間またはその後の各 1 年度において全労働日の 8 割以上出勤した労働者に対して、翌年度に決まった日数の年休を与えなければならないと定められています。

この出勤率の計算根拠について、「労働者が使用者の正当な理由のない就労拒否によって就労することができなかった日」を、年休の発生要件である全労働日に含まれると解釈したのがこの最高裁判決です。

この判決が出たことを受け、厚生労働省は、年休算定の基礎となる全労働日の取扱いを変更しました。具体的には、労働者の責に帰すべき事由によるとはいえない不就労日は、出勤率の算定にあたっては出勤日数に算入すべきものとして全労働日に含まれるとしたのです。

◆ 規定の見直しを

解雇した労働者が復職した場合や、私傷病休職後の復職を認めずに退職扱いとした後に復職した場合などは、年休の出勤率の計算に影響がある可能性がありますので、注意が必要です。

また、就業規則で年休に関する出勤率の計算方法を定めている場合には、規定の見直しが必要になる場合もありますので、確認が必要でしょう。

「割増率 50%以上」適用拡大の動き& 三六協定チェックポイント

◆ 「割増率 50%以上」中小企業へ適用拡大か？

厚生労働省の調査で、月 60 時間超の法定時間外労働に対し、割増賃金率を「25%超」としている中小企業は 1 割強と少なく、さらにこのうち「50%超」としていた割合は 1 割に満たなかったことが明らかになりました。

大企業については、平成 22 年の労働基準法改正により、月 60 時間超の時間外労働に対する割増率を 50%以上にしなければならなくなりましたが、中小企業については、現在この規定の適用が猶予されています。

厚生労働省では、今回の調査結果を踏まえて中

小企業への適用拡大について検討を進める考えです。

◆「三六協定」のチェックポイント

時間外労働・休日労働に関する協定届（三六協定）を労働基準監督署に届け出ると、延長時間数の範囲内であれば、会社は1日8時間、週40時間を超えて時間外労働を命じることができます。

なお、三六協定とは別に、就業規則や個別の雇用契約書等に時間外労働・休日労働（所定時間外労働含む）の根拠規定を置いておくことは必要です。

三六協定に関する代表的なチェックポイントは、次の通りです。

- ・一定の規模があり、労務管理上、独立性があるような支社等は、別に三六協定が必要である。
- ・管理監督者、病欠、休職中の社員などの在籍するすべての労働者（事業場の代表者を除く）が、「労働者の過半数を代表する者」の選出に関する母数に含まれる。
- ・労働者の過半数代表として労働組合を締結主体とする場合、事業場ごとに、過半数以上を組織しているか（非正規労働者を当該労働組合が組織化していない場合は特に注意）。
- ・従業員過半数代表は、事業場ごとの投票、挙手、持ち回り決議など民主的な方法で選出する。
- ・特別条項が活用できるのは、1年間あたり6回以内。
- ・特別条項の「具体的事由」は具体的に明記する。

◆ 行政指導や労災認定リスクにも

三六協定の締結・届出は、毎年の業務のため流れで行ってしまいがちですが、慎重に確認しながら進めないと、行政指導を受けたり、万が一社員が過労により死傷したような場合には労災認定されて会社の義務違反が問われたりすることにつながりかねません。

上記に挙げたもの以外にもチェックすべきポイントはありますので、今一度、確認が必要です。

非ブラック企業!?

「若者応援企業」って何?

◆ すでに4,000社以上が登録

いわゆる「ブラック企業」が話題となっていますが、厚生労働省の審査を受けて「非ブラック企業」のお墨付きをもらい、学生らにアピールする企業が増えているようです。

同省は今年4月、若者を積極的に雇用・育成する企業を認定する「若者応援企業宣言事業」をスタートさせましたが、今年10月末時点でこの宣言をした企業は4,375社に上っているそうです。

◆「若者応援企業」の定義

「若者応援企業」とは、一定の労務管理体制が整備されており、若者のための求人を出し、若者（35歳未満）の採用・育成に積極的であり、通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報を積極的に公表する中小・中堅企業のことをいいます。

◆「若者応援企業」を名乗るには?

「若者応援企業」と名乗るためには、以下の基準をすべて満たしている必要があります。

- (1) 学卒求人など、若者対象のいわゆる「正社員求人」をハローワークに提出すること
- (2) 「若者応援企業宣言」の事業目的に賛同していること
- (3) 過去3年度分の新卒者の採用実績および定着状況などの就職関連情報を開示していること
- (4) 労働関係法令違反を行っていないこと
- (5) 事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと
- (6) 新規学卒者の採用内定取消を行っていないこと
- (7) 都道府県労働局・ハローワークで取り扱っている助成金の不支給措置を受けていないこと

◆「若者応援企業」を名乗るメリット

「若者応援企業」を名乗ることで、企業にとって以下のようなメリットがあります。

- (1) ハローワークに提出される通常の求人情報に比べて、より詳細な企業情報・採用情報を

公表できるため、会社の職場環境・雰囲気・業務内容がイメージしやすくなり、より適した人材の応募が見込まれ、採用後の職場定着が期待できる。

- (2) 都道府県労働局のホームページで、就職関連情報も含めたPRシートを公表するため、会社の魅力を広くアピールできる。
- (3) 就職面接会などの開催について積極的に案内するため、若年求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用が期待できる。
- (4) 「若者応援企業」の名称を使用し、若者の育成・採用に積極的であることを対外的にアピールすることができる。

行列のできる労働相談所

労働者が業務中に自動車事故を起こし、会社は使用者責任によりその損害を賠償しました。この損害の全額を当該労働者に求償することはできますか？

<< 回答 >>

- 一般論として、労働者が故意又は過失により使用者に対して損害を与えた場合にその損害を賠償させることは認められていますが、特に労働者の過失による損害の場合には使用者も一定の負担をするべきであり、全額請求若しくは求償することは原則として認められません。

<< 解説 >>

一般に、労働者が債務の本旨に従った履行をしない場合には債務不履行となり、損賠賠償責任を負うことがあります（民法 415 条）。また、使用者が民法 715 条により第三者に賠償責任（使用者責任）を負った場合の求償権の行使がされる場合もあります（同条 3 項）。

このような使用者からの損害賠償請求につい

ては、これを無制限に認めてしまうと労働者にとって酷な結果が生じることもあり、また、使用者も業務上の損害については一定の責任を負うべきであると考えられます。

判例では、「損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、被用者に対し右損害の賠償又は求償の請求をすることができるものと解すべきである」（茨石事件 最一小判昭 51.7.8）と判示し、具体的には、「請求しうる範囲は信義則上右損害額の4分の1を限度とするべきである」としたものがああります。

◆ 朝礼や会議で活かせる「ちょっといい話」

「これに示すに動を以ってし、その静にして主あるを利す。益は動きて巽（したが）う。」

「兵法三十六法」 第八計 より

これは「陽動作戦で敵を動かし、機動力をもって手薄をつく」というものです。その大意は「こちらが攻撃すると見せ掛け、こっそり利益のある場所を襲う。」というものです。

この作戦は第二次世界大戦のノルマンディー上陸作戦でも使われましたが、とくに「対抗する同業者間の競争」に使われるものです。現実のビジネスでは、あまり「陽動作戦（A地点を攻撃すると見せ掛ける）」は使いませんが、「手薄な部分」を攻撃することはよくあります。

これは「ニッチ（隙間）戦略」という言葉で有名なのでご存じでしょう。相手がある商品を安売りする、という戦略を立てた場合、こちらは「その商品をもっと安く売る」という方向と「他の商品を安売りして、別のお客様にアピールする」という方向があります。この兼ね合いを常に考えることがビジネスの基本なのです。それを真っ向から安売り合戦をすれば「資本力がある方が勝つ」か「共倒れになる」しかありません。

まずは「自分と相手の攻める場所・守る場所」をはっきり見極めることが必要だ、ということですよ。