



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」

「ローマで二番になるよりも、村で一番になりたいものだ。」 カサエル/プルターク『英雄伝』
に引用 ラテン より

一番になる、という言葉はきれいな言葉です。しかしながら、何の根拠も無く「一番」という言葉を振り回しても、それは「夜郎自大」というものです。実際に「どうやって」という理由がなければ、それは単なる口先であると言えないでしょう。

二番、という立場ははなはだ微妙なものです。一番からは常に自分達の模倣であると見られ、世間からは亜流と見られる。しかし、その地位を維持するためには、多大な努力を必要とされます。ちょっと気を抜くと、すぐ一番に食われてしまうのも二番の弱さです。

それよりも地方であっても、そのエリアの一番になっていくことが戦略的には大切なことなのです。一番の自負と実績、それからステップアップしていくことが、もっとも効果的でロスの無い拡大策なのです。

さて、あなたは大きな市場を狙って「一番の引き立て役になる」人なのでしょうか？それとも「常に一番の自負を持って」上を狙う人なのでしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

各業種に広がる

パート・契約社員等の正社員化の動き

◆ 改正パート労働法が施行

非正規雇用労働者が働く人の3人に1人を占めるまでに拡大しているなか、4月1日から改正パート労働法が施行されました。同法では、パート労働者の通常の労働者（正社員）への転換を推進するための措置を講ずるように事業主に義務付けています。

厚生労働省が発表した「労働経済動向調査」（2月）の結果によれば、過去1年間に正社員以外から正社員に登用した実績のある事業所の割合は41%となっており、特に製造業、飲食店、宿泊業、サービス業などでその割合が高くなっています。今後の方針については、64%の企業が「正社員に登用していきたい」としています。

改正法の施行を機に、非正社員を正社員化する動きはますます広がっていきそうです。

◆ パート・契約社員を正社員に

東京都に本社を持つ日用雑貨販売大手の株式会社ロフトでは、パート社員・契約社員のうち、今後、希望する者を正社員としていくそうです。同社が雇用しているスタッフは約3,300人で、そのうち正社員は約400人。1年契約の社員は280人、半年契約の社員は2,650人で、そのうちの2,350人が正社員になることを希望しているそうです。

なお、新規採用者については、6 カ月間の見習い期間を経て、正社員か有期雇用かの選択を行います。

ちなみに、正社員化に伴う同社の総額人件費は、約1割程度増加する見込みだそうです。

◆ 製造大手では派遣社員を 直接雇用などに切替え

また、派遣社員を多く抱えるキヤノン本体・グループ18社では、子会社を含めた工場などの製造現場で働く約1万2,000人の派遣社員の受入れを年内にも全面的に打ち切り、半数を直接雇用の期間社員、残りの半数を請負会社との契約に切り替えること発表しました。

同社は以前から『偽装請負』があるとして労働局などから指導を受けており、派遣契約への切替えをすすめていましたが、直接雇用と請負とに再編する方針を決めたようです。

建機製造トップのコマツでも、2009年3月末までに工場働く派遣社員全員を期間社員に切り替える方針を明らかにしています。

政府管掌健康保険が 1,577億円の赤字を計上

◆ なぜこれほどの赤字になった？

主に中小企業の従業員が加入する政府管掌健康保険（以下、「政管健保」という）の医療費収支が、2007年度決算で1,577億円程度の赤字を計上する見通しとなりました。5年ぶりの赤字転落となりますが、社会保険庁では、2008年度も1,700億円程度の赤字が見込まれるとしています。

4年連続で黒字となるなど収支状況を回復していましたが、それがなぜこれほどの赤字を計上することとなったのでしょうか。

◆ 医療費の増加で採算が悪化

2007年度の政管健保の医療費収支見通しは、支出が前年度より4,000億円程度多い7兆2,744億円、収入が7兆1,167億円で、1,577億円の赤字となる模様です。

政府は、慢性的・構造的な赤字体質を改善すべ

く、2003年度に医療費の患者負担の割合を2割から3割へと引き上げました。これにより収支状況は改善しましたが、わずか4年間で再び赤字体質に陥ることとなりました。

また、2008年度には、メタボリック症候群を予防する特定健診・特定保健指導の開始で、新たに700億円の負担が発生します。そのため、2008年度も赤字となることが確実とみられています。

こうした赤字の背景には、政管健保の採算の急速な悪化があります。高齢化で医療費が大きく膨らむ一方、賃金の伸び悩みなどで保険料収入は微増にとどまっており、再び構造的な赤字体質に陥りつつあるのです。今後、大企業の社員等に、保険料引上げなどの形で負担が付け回される懸念もあります。

◆ 一時的な対策でなく抜本的改革が必要

社会保険庁では、財政の安定運営を目的に積み立ててきた「事業運営安定資金」を取り崩して赤字を穴埋めしますが、この残高は2006年末時点で約5,000億円程度。現在と同程度の赤字が今後も続けば、2009年度にも底をつきます。

厚生労働省は、社会保障費の伸びを抑制する観点から、政管健保に対する国庫負担金を1,000億円程度削減し、これを大企業の社員が加入する健康保険組合と公務員が加入する共済組合に肩代わりさせる特例法を国会に提出しました。これは2008年度の特例措置ですが、赤字が続けば、2009年度以降もこの肩代わりが行われる可能性もあります。ただ、負担を肩代わりさせるような対策では、根本的な解決にはつながりません。

現在、社会保険庁が運営する政管健保は、2008年10月より、全国健康保険協会管掌の通称「協会けんぽ」となり、国から独立した新たな健康保険として発足します。組織の移行だけではなく、制度自体の抜本的改革も望まれるところです。

『年金記録問題』『ねんきん特別便』を めぐる状況

◆ 全受給者・加入者9,500万人に発送開始

4月2日から、記録漏れの可能性が高い人以外

の全受給者・加入者計9,500万人に向けて「ねんきん特別便」の発送が始まりました。6月以降には事業所経由での送付も予定されています。社会保険庁でも、社会保険事務所における休日の相談日を増やすなどして、相談体制を強化する方針を明らかにしています。

◆ 民主党が「ヒント付き特別便」の 独自法案提出へ

しかし、社会保険庁の発表によれば、これまでに「特別便」を送付した受給者の約4割に相当する約90万人が未回答であり、回答した約141万人のうち約103万人は「訂正なし」と答えています。実際には記録漏れの事例が相当数あるそうです(3月18日現在)。「特別便」を受け取っても、「具体的な情報が載っていないのでわかりにくい」「昔のことで思い出せない」という人が多いようです。

民主党では、「特別便」が届いても記録漏れに気付かないとみられる人(3月末までに特別便が届いた記録漏れの可能性が高い年金受給者・現役加入者のうち記録を訂正した人を除く)を対象に、記録漏れがあるとみられる記録やヒントを同封して「特別便」を再送する独自の法案(ねんきん特別便緊急支援法案)を今国会に提出する方針を示しています。

◆ 物証があれば社会保険事務所でも審査

またこれまで、自分の記録に誤り等があると思う人は、「年金記録確認第三者委員会」に申し出る必要がありましたが、家計簿や確定申告書のコピーなど、保険料を納付していた物的証拠があることで判断しやすい案件については、社会保険事務所に申し出て年金支給の是非を審査してもらえるようになりました。

審査が進まない「年金記録確認第三者委員会」の審査を省略して記録回復のペースを上げるのがねらいだそうです。

また、厚生労働省は、国民年金加入者が満額の受給額を確保した後も保険料を払い続けてしまった分について、返還する制度の創設も検討しているようです。

労災が認定された最近の事例から

◆ 保護者の要求でうつ病の保育士に労災認定

兵庫県の私立保育園で、園児の保護者から執拗なクレームを受けたことが原因でうつ病やストレス障害となった女性保育士2人が、西宮労働基準監督署に労災認定されていたことが明らかになりました。

保護者の父親は、担任を代えることなどを強く要求していました。保育園では謝罪したり話合いの機会を設けたりしていましたが、父親の要求はますますエスカレートしていったそうです。

これにより、担任の保育士3人のうち2人が休職し、うつ病やストレス障害と診断されました。2人は昨年4月に、西宮労基署に労災を申請して同年11月に労災認定されました。認定された2人のうち1人は退職してしまったそうです。

◆ 過労が原因で自殺した外科医に労災認定

栃木県の病院に勤務していた男性外科医が自殺したのは過労が原因だったとして、鹿沼労働基準監督署がこの医師を労災認定していたことが明らかになりました。このケースでは、過重労働のほか転勤や医療ミスによるストレスが原因でうつ病を発症したと認定されています。

この医師は大学卒業後の2000年12月から埼玉県内の公立病院に勤務し、2002年5月から栃木県内の病院に移ってからうつ病を発症して同年6月に自殺しました。前任地では月80時間を超える時間外労働が恒常的に行われ、転勤後の2002年5月下旬には医療ミスを起こしたことに悩んでいたそうです。

代理人の弁護士は「激務が問題となっている外科医の過重労働が認められた意義は大きい。国は早急に勤務条件の改善に務めるべきだ。」と指摘しています。

有給休暇の届け出は「三日前までに」と義務づけられるか。

<< 回答 >>

●合理性があれば就業規則の規定で義務づけられます。

<< 解説 >>

有給休暇は、労働者が所定の要件を満たせば当然に取得できる権利です。

労働者が有給休暇を取得する日を指定して使用者に請求すれば、使用者が時季変更権を行使しない限り、その指定した日に休むことができます。「労働者が有給休暇を取得する場合は〇日前までに届けなければならない」という労基法上の定めはありません。

では有給休暇を申し出る場合、どれくらい前までに行う必要があるのかというと、使用者が時季変更権を行使できる時間的な余裕をもてることが望ましいですが、一般的には「年休取得日前日の勤務時間終了時まで」に届け出なければならないとされています。

しかし、「有給休暇の時季指定を、その取得日の前々日までとする就業規則の定めも判例で有効」とされています。昨今は、勤続年数が短くても有給休暇の権利日数が増加し、海外旅行など長期に利用する者も増えています。

このようなことを考慮して申し出の期限を決めなければなりません。無制限にその期日を早めることは当然許されることではありません。この点は労働者の納得・合理性といった観点から決める必要があります。

◆ 不利益変更にあたる場合は要注意

一週間程度の有給休暇が安心して取得できるためには、職場の同僚たちに迷惑をかけないとか、代替要員を探す時間等が考慮されねばなりません。

ん。仕事の流れや職場での地位や担当業務などによって個々に差はあるものの、労使でよく話し合っ

て決めていく必要があります。このようなことから、有給休暇の請求を三日前まで義務づけることは合理性と納得性があれば許されます。決定されたら必ず就業規則に規定します。そこでは就業規則の変更届を提出し、全員に周知させ、守るべき労働条件のひとつに加えていくことになります。

ただし、すでに「前日の終業時刻までに届け出ること」と就業規則に定められている条文を「三日前までに」と変更する場合は不利益変更にあたるため、労働者によく説明して納得してもらう必要があります。

※ 判例 昭和51年3月「此花電報電話局事件」
大阪地裁／同事件の控訴審
昭和53年1月 大阪高裁

◆ 朝礼や会議で活かせる「ちょっといい話」

「我瘦せたりといえども、天下肥えたり。」

『新唐書』韓休（かんきゅう）伝 より

「天子が苦しんでいても、その代わりに民が豊かになった。それがいいことである。」という意味の言葉。唐の玄宗皇帝の臣下に韓休という人がいましたが、この人は玄宗が遊興にふけると決まって諫言をおこないました。周りの人間が「せっかく天下を統一したのだから、贅沢をしてもいいのではないか。」というので、玄宗は決まってこの言葉を言って、自らの贅沢を戒めたそうです。このため、中国統一からしばらくの唐代は、まことに見事な富裕国家となったそうです。楊貴妃が現れ、玄宗がこの言葉を忘れるまでは。

企業の経営者もこの言葉を実践してくれればいいのですが、実際は「自分の収入を増やすために会社がある。」「そのために社員がいる。」「客もそのためにある。」といった人が多く見られます。それが進んだ結果どうなるかは、歴史上で玄宗皇帝が実践してくれたのにです。なかなか「公的な幸福」を私欲に優先は出来ないようですね。