



# 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」

「下役の下へ難を逃れるのは、降伏するという  
ことだ。」 プブリリウス・シルス「格言集」  
(前1世紀) ラテン より

以前流行った派遣会社のCMではありませんが、仕事上の失敗が発生すると、自分をスルーさせて部下のせいにする上司がいます。こういった上司は人気がないのは当然として、管理能力を問われるものですが、そういった責任も全て「部下のせい」にして自己保全に努めるといった処世術を身につけている場合も多いようです。

上に立つ者の心得として、最前線の責任をとり、管理をし、最後の締めまでを自らの責務とすることが挙げられます。逆にいえば、それが出来ない者は「上役」になる資格がないといえるのです。

「集団」という単位の中でリーダーとして認められるのは、「全員がその人をリーダーと認める」ということが不可欠なのです。現在の会社では、その「リーダー」が任命したサブリーダーがいて、そのサブがまたサブを作っていく形態なので、「本当のリーダー」と呼べる人材は少ないのかもしれない。しかしながら、自己責任を他人に転嫁する人は、立場的にもこの諺通りに「上役」でいる資格がないのです。

さて、あなたは「自己の立場に見合った責任をとれる」人でしょうか？それとも「降伏することは厭わない」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。

## 2010年発足予定

### 「日本年金機構」の組織改革

#### ◆ 社会保険庁の組織改革

抜本的な組織改革を行っている社会保険庁。2008年10月には政府管掌健康保険の運営を「全国健康保険協会」という新しい公法人に分離し、2010年1月には社会保険庁を廃止して「日本年金機構」という新しい公法人が設立されます。とりわけ日本年金機構は、社会保険庁の相次ぐ不祥事と年金問題に対応するために、徹底した改革を迫られています。

#### ◆ 人員削減と懲戒処分者の排除

政府の「年金業務・組織再生会議」がまとめる、社会保険庁組織改革の最終報告書案をみてみましょう。

同会議は、業務の外部委託や情報技術（IT）の活用で、大幅な人員削減が可能と判断。日本年金機構の発足時の正規職員数を約10,900人とし、現行比17%減とすることが決定しています。一方で、民間からの採用を拡大し、機構発足時に外部から1,000人を採用するため、社会保険庁から正規職員として移行するのは約9,900人ととどまります。

個人情報等の覗き見などで懲戒処分を受けた職員の排除も重視し、懲戒を受けたことのある職員は正規職員として採用されません。懲戒処分者については有期雇用とし、退職金にも差をつけることとしています。こうした方向性が明らかになるに

つれ、退職の意向を示す、過去に処分を受けた職員が続出しているそうです。

これまで、社会保険庁では、「厚生労働省採用のキャリア組」「社会保険庁採用のノンキャリア組」「地方採用のノンキャリア組」という3層構造を維持してきました。各層間で問題を共有しない一体感を欠いた運営が、今日の年金記録問題につながったとも言われています。この反省から、人事権を本部に集約すると同時に、年金機構の幹部に厚生労働省出身のキャリアを充てる場合には本省には戻さない「ノーリターンルール」を適用し、現場への監督責任を明確化するそうです。

#### ◆ 今後の課題は？

今回の改革では、「数減らし」にこだわり過ぎた感があることも否めません。全国の社会保険事務所の窓口には年金記録関連の相談者が殺到しており、慢性的に人手が足りない状況が続いています。今後も増大する業務量に改革後の人員数でどのように対応するかなど、実務面での課題は多く残っているといえます。結局、非正規雇用などで穴埋めすることになれば、相談などの業務でサービスの質が保てるか不透明です。

数は減らしながらもいかにサービスの質の向上を目指すか、一見矛盾したようにも見えるこのテーマにどう取り組むかが、今後の課題です。

### 注目される「労働者派遣法」改正への動き

#### ◆ 派遣法改正に関する与党案の内容

先日、自民・公明両党でつくる「新雇用対策に関するプロジェクトチーム」が、労働者派遣制度の見直しに関する基本方針を決定、発表しました。同チームでは、この基本方針を踏まえ、今秋に開かれる予定の臨時国会において労働者派遣法の改正を求めており、厚生労働省でも、改正案を提出する準備を進めているようです。

ここでは、同チームで決定された基本方針をご紹介します。主な内容は、以下の通りです。

#### ◆ 「日雇い派遣」の原則禁止

低賃金や不安定な身分などが社会問題化している「日雇い派遣」については、通訳などの専門性

の高い一部の業務を除いて（ポジティブリスト化して）、原則として禁止する方針です。しかし、派遣会社をはじめとする産業界からは、反対の声が上がっているようです。

#### ◆ グループ企業内での「専ら派遣」の規制強化

大手企業グループの派遣会社で働く派遣労働者のうち、約8割の人が同じグループ企業内への派遣となっており、また、3割を超える派遣会社がグループ内の企業のみで労働者を派遣していることが、厚生労働省の調査で明らかになっています。

これらは、労働者派遣法で禁止されている「専ら派遣」となっているのではないかと指摘があり、何らかの規制が必要との意見が以前から上がっていました。このグループ内での「専ら派遣」について、規制を強化していく方針です。

#### ◆ 偽装請負の派遣先に直接雇用の行政勧告

請負契約であるのに派遣労働者のように働かせたり（いわゆる偽装請負）、建設・港湾などといった禁止業務で派遣労働者を受け入れたりするなど、派遣労働者を違法に受け入れた企業を対象に、派遣労働者の直接雇用に行政官庁が勧告できるようにする（勧告に従わない場合は企業名を公表する）制度も検討されています。

これまで違法派遣については、派遣元に対する罰則しかなかったため、派遣先にもその対象を広げることにより、違法派遣を抑制したい考えです。

#### ◆ その他の内容

上記の内容以外にも、派遣先の労災責任の明確化、派遣元の手数料（マージン率）の公開義務付け等も方針として挙げられており、今後の法改正への動きが注目されるようです。

### 継続審議となっている労働関係の法案

#### ◆ 2つの重要法案が継続審議に

通常国会が6月21日に閉会となりましたが、そこで提出されていた「改正労働基準法案」、「改正障害者雇用促進法案」は成立せず、継続審議となっています。

この2つの重要法案は、秋の臨時国会に提出され審議されると思われますので、改めてその内容

を確認しておきたいと思います。

#### ◆ 改正労働基準法案の内容 (1)

この改正案における大きな柱は、何といても「月の時間外労働が一定の時間を超えた場合の割増率のアップ」です。

月の時間外労働時間が45時間を超え80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)、80時間を超えた場合の割増賃金については5割増とする、というのがその内容です。

なお、上記の「80時間」の部分については、「60時間」に修正されるような動きもありますので、注目しておくべきでしょう。

#### ◆ 改正労働基準法案の内容 (2)

改正労働基準法案のもう1つの柱は、「年次有給休暇の時間単位での取得」です。

現在、有給休暇については、最低取得単位が原則として「1日」とされていますが、時間単位で細かく取得できるようにして、近年落ち込んでいる有給休暇の取得率アップにつなげるのがねらいです。また、細かい単位で取得できることが子育て支援につながるという考えもあります。

なお、この改正内容については、労働者の過半数で組織する労働組合(ないときは労働者の過半数を代表する者)との書面による協定により、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)などを定めることとされています。

#### ◆ 改正障害者雇用促進法案の内容

現在は障害者の雇用者数が法定雇用率(1.8%)に満たない従業員「301人以上」の企業に課されている納付金の支払義務について、順次「201人以上」、「101人以上」の企業へ拡大するということがこの改正案の大きな内容です。

また、障害者雇用義務の対象労働者に、「短時間労働者」(週の労働時間が20時間以上30時間未満)も追加されることも盛り込まれています。

なお、この改正案は2009年4月1日施行予定ですが、納付金支払義務が課される企業の拡大については、「201人以上」へは2010年7月、「101人以上」へは2015年7月とされています。

## 年金をめぐる最近のトピックス

#### ◆ 年金運用赤字が過去最大の5兆円に

公的年金の積立金の2007年度における運用実績の赤字が5兆円を超え、過去最悪となったことが明らかになりました。米国のサブプライムローン問題による世界的株安や円高の進行が大きく影響して運用利回りがマイナス約6%にまで落ち込み、単年度での赤字は2002年度以来5年ぶりとなりました。

社会保険庁では、国民年金保険料の2007年度の納付率が64%前後(同庁の目標は「80%」)となり、2年連続低下する見通しを明らかにしていますが、上記の運用赤字の報道等により、ますます年金制度に対する不信感が高まり、納付率が今後さらに低下することも懸念されます。

#### ◆ 年金第三者委員会への申立ては1年で約6万件

総務省の「年金記録確認第三者委員会」では、同委員会発足後の1年間の申立てが6万490件あったと発表しました。このうち審査が終了したのは1万5,594件(全体の25.8%)で、そのうち記録訂正が認められたものは6,847件となっています。

また、同委員会では、企業が従業員の厚生年金保険料を着服していたと思われるケースが、2007年度中に202件あったと認定したそうです。従業員の給与から保険料を天引きしておきながら納付していなかったようであり、このような事例はまだまだ他にもあるとみられています。

#### ◆ 「ねんきん特別便」で記載ミス1,857件発覚

社会保険庁は、6月23・25両日に発送を行った「ねんきん特別便」で、1,857件の記載ミスがあったことを明らかにしました。これらは、企業を通じて厚生年金加入者に送付されたものであり、国民年金の記録の「納付済月数」などの合計欄と「加入月数」の合計欄の数字が逆に印刷されていたようです。このミスを受け、同庁では訂正版を送付するそうです。

#### ◆ ネット上での記録照会が受給者でも可能に

社会保険庁は、現在は約6,200万人の年金加入

者に限定されているインターネット上での年金記録照会について、約3,300万人の年金受給者にもサービスを拡大する方針を明らかにしました。

2008年度中にも、「ねんきん特別便」に関する情報、過去の標準報酬月額や保険料納付履歴などを確認できるようにするそうです。

## 行列のできる労働相談所

振替休日に出勤した場合は休日労働となるか。

<< 回答 >>

### ● 休日労働として取り扱う

<< 解説 >>

休日とは、労働契約において労働義務のない日のことをいいます。労基法では、「使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない」とし、週休制の原則を規定しています。

しかし、毎週1回の休日を与えることが困難な場合は4週4日の範囲内で休日を振り替えてもよいことになっています。

労基法では休日を特定することまでは求めておりませんが、特定することが望ましく、休日を特定した場合は原則としてその日は労働させることはできません。

ただし、業務の都合などであらかじめ休日として特定された日を労働日とし、代わりに他の労働日を休日とすることはできます。

振替休日とは、このように就業規則などであらかじめ休日と定めた日を他の日に振り替えることで、あらかじめ定められた休日が労働日となり、その代わりに振り替えられた労働日が休日となることをいいます。

たとえば、日曜日が休日となっている場合に、振替休日を翌日の月曜日と指定して日曜日に出勤を求めたときは、日曜日が労働日で月曜日が休日ということになります。

日曜日と月曜日のいずれにも出勤した労働者がいる場合は、日曜日は通常の労働日であるが、月曜日は休日出勤したことになり、割増賃金の支払いが必要になります。

ただし、会社はあらかじめ業務の都合をみて振り替えの措置を講じているはずで、振り替えられ休日とされた日に出勤すること自体がおかしなことだといえます。

振替を指示する前に、業務量の把握などを正確に行う必要があります。

## ◆ 朝礼や会議で活かせる

「ちょっといい話」

「礼(れい)は往来(おうらい)を尚(たつと)ぶ。」 『礼記(らいき)』曲礼上 より

「人の儀礼というものは、こちらが出向けば先方は答礼するし、相手が訪ねてくればこちらが答礼する。そういったお互いの行き来が大切である。」という意味。

人間が他の獣と大きく違う点は、「お互いに礼というものを持っている」ということだと古来の中国では考えていました。つまりは高度に発達した社会構造をもつ人間には、お互いに「礼」が大切だ、ということなのです。

ここでも言うように、その「礼」というものは、一方通行のものではなく、相手がある相対的なものなのですが、改めてこういわれると、実際に自分がちゃんとやっているかについて疑問が残る点も多いのではないのでしょうか？

あまり訪問もしない相手からの好意や返礼を期待することや、一方的なメリットばかりを期待することがいかに虫がいい話なのかを再度確認すべきだと考えさせられる言葉です。

現代が「人間関係が希薄な世界」であればあるほど、「礼」というものの持つ意味をしっかりと認識しなおさなければならないのかも知れません。

「まず訪問。」これが「礼」の基本なのです。