



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」

「情熱は人間を生かし、叡智は人間を忍耐強くする。」 セバスチャン・シャンフォール
フランス より

最近よく「若い世代に情熱がなくなった」といいます。それは時代のせいもありますし、社会全体に活気がなくなっているせいかもしれません。

「何かに打ち込む」というためにはその「何か」の「大きな成果」が生まれたり、形になったりする、という「成果」が必要となり、原動力となったりします。

反面「成果が生まれない」と感じた瞬間に、人間は「個人的な権利の確保」に走ります。「自分だけがよければいい」「自分だけがいい目を見たい」「自分の今がよければ他人の迷惑などは関係ない」。社会が不況になると社会が不穏になるのは、こういった「個人主義」の風潮が度を越すからなのでしょう。

最近、よく言われる電車内でのいざこざや路上での言い合いが絶えないのも、この「自分だけが」というエゴとエゴがぶつかっているからでしょう。そしてその多くが「若者」と「50代」という将来に不安がある層であるのも寂しいものなのです。

この状況において、必要な忍耐をさせるものこそ「叡智」なのです。それは一方的な忍耐ではなく、将来のための展望ある忍耐です。これができるかできないかで、その人の叡智がはかかれてしまうのです。

さてあなたは「忍耐できずに自我をまきちらす人」でしょうか？それとも「いずれくる日のための忍耐をする人」でしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

「最低賃金」時給700円台に突入へ

◆ 2008年度の引上げ額の目安は？

原則としてすべての労働者に適用される「最低賃金」。その額は都道府県ごとに決められており、現在の全国平均額は687円です。

2008年度の引上げ額の目安を議論していた中央最低賃金審議会（厚生労働相の諮問機関）は、全国平均で時給を15円程度引き上げることを決定しました。この結果、全国平均の最低賃金額は、初めて700円を超えることになる見通しです。

◆ 都道府県別最低賃金額の引上げと生活保護政策

今回の最低賃金額の引上げに関する議論では、7月に施行された改正最低賃金法の趣旨を、引上げ額にどう反映するかが焦点となりました。同改正法では、生活保護並みの時給を求めています。地域によっては最低賃金が生活保護費を下回り、「働く意欲をそぎかねない」との批判が強かったため、現時点で生じている生活保護との大幅な差を解消することになりました。

地域ごとの引上げ額は、中央最低賃金審議会が定めた目安を受けて、都道府県ごとに正式な金額が決定され、10月中に適用される予定です。これ

に加えて、最低賃金額が生活保護を下回っている12の都道府県については、生活保護との差を「原則2年（引上げ額が例を見ないほど大幅な場合は3年）」で解消することを求められました。

例えば、生活保護との差が時給80円あるとされる東京都の場合、3年で差を埋めるとすると1年当たり25円超の引上げが必要となるなど、逆転解消のためには前年度以上の大幅な引上げが必要となります。

◆ 引上げ反対の声も

最低賃金額の大幅な引上げは、低所得者の生活の下支えとなります。しかし、原油や食料の価格高騰の影響などで物価も上昇しているため、消費拡大効果は限定的とみられています。

人件費の増加は中小企業の存続に関わるとして、最低賃金額の大幅引上げに反対する声もあります。最悪の場合は中小企業の倒産を誘発し、かえって中小企業の雇用に悪影響を与えることも懸念されています。生産性向上や価格転嫁が進まなければ、中小・零細企業の雇用には悪影響を与えます。

生活保護との差を解消するため、来年度以降も最低賃金額は2ケタの引上げとなる予定ですが、今後の経済・雇用情勢によっては、方向性が変わる可能性もあるかもしれません。

10月から発足する「協会けんぽ」で何が変わる？

◆ 「政管健保」から「協会けんぽ」へ

現在、主に中小企業の従業員やその家族など約1,990万人が加入している「政府管掌健康保険」は国によって運営されていますが、今年の10月1日からは、国から独立した新たな健康保険として発足する「全国健康保険協会」（通称：協会けんぽ）が運営を引き継ぐことになっています。

協会けんぽは、「非公務員型」の法人として新設される機関であり、そこで働く職員は公務員ではなく民間の職員となります。理事長や各都道府県における支部長なども民間から登用され、「民間のノウハウを積極的に採り入れていく」そうです。

◆ 新たな保険証への切替え

政府管掌健康保険に加入していた人は、10月1日以降、順次、新たな被保険者証（保険証）に切り替えられます。保険証の切替手続は会社を通じて行われますが、任意継続被保険者の人には直接自宅に保険証が郵送されます。10月以降に新たに協会けんぽに加入する人や保険証の再交付の手続きをした人には、新たな保険証が発行されます。

なお、保険証の切替えが完了するまでの間は、従来の保険証も引き続き医療機関等で使用することができます。

◆ 保険料は都道府県ごとに設定

健康保険の保険料率は、9月30日までの政府管掌健康保険の保険料率（8.2%）が適用されます。しかし、協会けんぽの設立後1年以内に、都道府県ごとに、地域の医療費が反映された保険料率が設定されることとなっています。

都道府県単位の保険料率は、年齢構成や所得水準に応じて、都道府県間で調整を行ったうえで設定されるようです。都道府県別の保険料率への移行にあたっては、大幅に上昇する場合には「激変緩和措置」が講じられることになっています。

なお、政管健保は高齢者医療への拠出金や医療給付費などの増加による影響から2007年には赤字に転落しており、厚生労働省は、0.1～0.3%程度の引上げが必要との試算結果を発表しています。

◆ 給付内容等は変更なし

医療機関で受診する場合の自己負担割合や高額療養費の負担限度額、傷病手当金などの給付の金額や要件などは、これまでと変わりありません。

厚生労働省が示した「名ばかり管理職」の基準

◆ 飲食業・小売業の店長などが対象

昨今、大きな社会問題となっている「名ばかり管理職」（職務権限や待遇が不十分にもかかわらず管理監督者とみなされて残業代が支払われない労働者）について、新たな動きがありました。

厚生労働省は、チェーン展開している飲食業・小売業の店長などが労働基準法上の「管理監督

者」に該当するかどうかの具体的な判断基準を盛り込んだ通達を、都道府県労働局長あてに出しました（平成20年9月9日）。個別の業種・業態について詳細な基準を示したのは、異例のことです。

◆ 具体的な判断基準は？

この通達（「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について」）では、「名ばかり管理職」の判断基準として、以下のことなどが挙げられています。

- (1) 職務内容や権限について、「パートやアルバイトなどの採用権限がない」ことや「パートらに残業を命じる権限がない」こと。
- (2) 勤務時間について、「遅刻や早退をした場合に減給などの制裁がある」ことや「長時間労働を余儀なくされるなど、実際には労働時間の裁量がほとんどない」こと。
- (3) 賃金について、「時間あたりの賃金がパートらを下回る」ことや「役職手当などが不十分である」こと。

◆ 「名ばかり管理職」最近の事例

紳士服大手「コナカ」の店長2人が「名ばかり管理職」だったとして、未払い残業代（計約1,280万円）を求めて申し立てていた労働審判において、横浜地裁は8月22日、原告の主張を認めました。同社の店長が司法の場で「名ばかり管理職」だと認定されたのは初めてのことだそうです。

また、昨年10月に死亡した日本マクドナルドの元店長の女性（当時41歳）の遺族らが、死亡したのは長時間労働による過労が原因だったとして、横浜南労働基準監督署に労災申請を行いました。遺族を支援している連合によれば、元店長の1カ月の残業時間は多い月で120時間にも及んでいたそうです。

厚生労働省では、上記の通達を出すにあたって「適切な監督指導を行い、管理監督者の範囲の適正化を図りたい」としており、今後の実務や裁判等にも大きな影響を与えそうです。

非正社員雇用の現状は？

◆ 非正社員雇用が頭打ち

景気停滞局面の中、拡大が続いてきた派遣やパ

ート・アルバイトなどの非正社員の雇用に、頭打ち感が強まってきました。企業は中長期的な人材確保のための正社員採用には積極的ですが、非正社員については絞り込む傾向が強くなっているようです。

◆ 非正社員の雇用の現状

総務省「労働力調査」で、雇用者数の内訳をみてみましょう。

正社員などの「常用雇用」は今年6月まで3年4カ月連続で前年同月実績を上回りました。しかし、その一方で、日雇いを除く1年以内の有期雇用を示す「臨時雇用」は、今年に入り6カ月連続でマイナスとなっています。これは、原材料の高騰や米国経済の低迷など経営環境の急速な悪化を受け、派遣社員や期間従業員の数が減らされたことによるものと考えられます。昨年の10月まで1.4倍台を維持していたパートの有効求人倍率は今年6月には1.25倍（季節調整値）にまで低下し、約6年ぶりの低さとなっています。

アルバイトも頭打ち傾向です。求人広告などから集計された6月の全国平均時給は968円で、前年同月を2%下回りました。人手不足を反映して上昇が続いてきたアルバイトの時給ですが、これで3カ月連続でのマイナスです。

◆ 人材派遣業界の現状

また、人材派遣業界も転機を迎えています。人材派遣業界は、固定費の増加を避けたい企業の需要拡大により急成長を続けてきましたが、日本人材派遣協会が107社を対象に集計している人材派遣の平均実稼働者数は今年4~6月で前年同期比1%増にとどまり、比較可能な2003年以降で最も低い伸びとなりました。

◆ 柔軟な雇用環境の確保が大切

正社員採用については、「団塊の世代」の大量退職が始まり、長期的にも少子化の影響で人手不足が続くことが予想されることから、中長期的な人材確保のため、企業は積極的な姿勢を維持しています。

一方で、非正社員については、改正パートタイム労働法の施行や日雇い派遣の原則禁止といった規制強化の動きも重石となり、雇用が頭打ちになっていると考えられます。非正社員の待遇改善

はもちろん大切ですが、待遇改善を目指す法律がかえって企業の慎重姿勢を強めてしまうことのないよう、柔軟な雇用環境を確保していくことが大切であるといえます。

行列のできる労働相談所

派遣労働者への残業命令は派遣先が自由に行なってもよいのか。

<< 回答 >>

● **派遣契約に定めた範囲内で命じること。**

<< 解説 >>

派遣労働者とは、派遣元(人材派遣会社)の派遣契約に従って派遣元と労働契約を締結し、派遣先で働いている労働者のことをいいます。

派遣労働者は派遣元の労働者なので、派遣先の労働者と遺書に働いていても労働条件は同じではありません。派遣労働者の労働条件は、あくまで派遣元の就業規則と派遣先との派遣契約に基づいて定められています。

したがって派遣労働者に残業を命じる場合は、

- (1) 派遣契約と派遣元の就業規則に残業を命じる定めがあること
- (2) 派遣元が三六協定を締結し届け出ていること

の要件が必要となります。

派遣契約において残業を命じる定めがあれば、その範囲内で派遣先は派遣労働者に残業を命じることができます。

◆ 派遣契約の労働条件は自社のそれとは違う

残業なしの派遣契約を結んだ場合は当然に、派遣先は派遣労働者に残業を命じることはできません。

しかし、派遣労働者からは「残業なしのはずなのに残業がある」「残業しないとイヤミを言われる」などの苦情が多いのも事実です。そのため派遣法では、派遣先に派遣契約に定めた労働条件が確保されるように、

- (1) 派遣労働者に指揮命令する者、その他の関係者に派遣労働者の労働条件を記載した書面を交付するか掲示し、周知徹底を図ること
- (2) 派遣労働者に指揮命令する者に、派遣契約に違反しないよう指導すること

などの措置を義務付けています。

派遣労働者に力を発揮してもらうためには、

- ・派遣労働者に業務を指示する者は特定しておくこと
- ・特定された者は派遣労働者の労働条件をよく理解しておくこと
- ・派遣労働者が働く部署の人たちも労働条件を知っておくこと
- ・派遣労働者を指揮命令する者は派遣契約を遵守すること
- ・派遣先の一般の労働者も「派遣労働者はわれわれとは労働条件が違う」という認識をもつこと

が必要でしょう。

◆ 朝礼や会議で活かせる「ちょっといい話」

「機知の巧あれば必ず機知の敗あり。」

『説苑(ぜいえん)』反質(はんしつ) より

意味は「才能のある者はその才におぼれて失敗する。」というもの。

中国の周という時代の頃、農民が井戸から人力で水をくみ上げ、畑にまいているのを見た旅人が、「そんな非効率なことではいけない、水汲みの機械の作り方を教えよう。」といったところ、「いや、機械の良さがあるのは知っているが、使いすぎて水を枯らしたりすることもある。いまのままで充分だ。」と答え、その旅人は大いに感じ入ったそうです。

社会の発展のために機械化を進め、その副産物として環境破壊が進む、といったことがらもこの「機知の敗」なのかもしれません。

これを防ぐには「対極的なものの見方」を身につけて、将来を見越す能力を磨くことが大切ではないのでしょうか？