



# 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」

「あらゆる花が、花瓶に入っているわけではない。」トマス・フラー「格言集」(1732) 英 より

花は飾ることにより人の心をなごませたり、部屋を装ったりします。その意味では「人間にとって」花瓶に飾られた花は、花瓶に入っていることで「有用」なものになります。

しかしながら、自分に一番「有用な花」が、いつも自分の花瓶の中に入っているとは限りません。時には「他人の花瓶」に入っている場合もあり、時には「野に咲いたまま」になっているかも知れません。それをそのままにしているのだとすれば、「有用なもの」をほうっている、「無用なもの」だけでやっている、ということになります。

要は「自分の花瓶に入っていない」という時に、「取りに行く」のか、「我慢する」のかという二択を迫られるのですが、そこで大きな違いが出てくるのです。取りに行った者はそれゆえに成功し、取りに行かなかった者はいつまでも現状のままに停滞することになるのです。確かに「取りに行って、自分の花瓶に挿す」ことはエネルギーも時間もかかります。だからといって何もしなければ結果はおわかりですよ?

さて、あなたは「色々な花を見て歩くことができる」人でしょうか?それとも「気に入らないながら自分の花瓶の花だけを見てため息をつく」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。

## ◆ 内定取消しによる企業名公表の基準

### ◆ 内定取消しが急拡大

企業による新卒者の内定取消しが大きな社会問題となっています。

厚生労働省の調査によれば、来春に高校や大学を卒業する学生の採用内定取消件数は、12月下旬時点で172事業所769人となっています。この数字は、11月の第1回調査時点(331人)と比較して急拡大しており、大手証券会社の破綻による影響が出た1998年(1,077人)を上回るハイペースです。産業別では、不動産業が197人と最多で、製造業が187人で続いています。

また、文部科学省は、内定取消し問題で大学関係者らを集めて12月中旬に緊急対策会議を開きましたが、大学側の調査により、国立大だけで47人の内定取消しがあったことがわかっています。また、日本高等学校教職員組合の緊急調査では、採用内定を取り消された高校生が全国で73人(12月19日現在)にのぼっています。

### ◆ 内定取消しが認められる場合とは?

大日本印刷事件(最高裁昭和54年7月20日判決)では、内定取消しが認められる場合について、「内定当時知ることができず、また知ることを期待できないような事実があり、それを理由に内定を取り消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認できる場合」に限られるとしています。

しかし、企業との結びつきの強弱の観点から、内

定取消しは、社会通念上相当な事情があれば、正式採用後の解雇に比べると合理性や相当性が緩やかに認められるといえるでしょう。

#### ◆ 内定取消し企業名の公表基準

厚生労働大臣の諮問機関である労働政策審議会職業安定分科会は、1月上旬に、厚生労働省が示していた新卒者の内定取消し企業名の公表基準について了承し、舛添厚生労働大臣に答申しました。1月中に実施される予定の公表基準（5項目）は以下の通りです。

- (1) 2年連続で内定取消しを行った。
- (2) 同一年度に10人以上の内定取消しを行った。
- (3) 事業活動の縮小が余儀なくされていると明らかには認められない。
- (4) 学生に内定取消しの理由を十分に説明していない。
- (5) 内定を取り消した学生の就職先の確保を行わなかった。

昨年中に内定取消しを行った企業についても、上記基準に該当すれば、企業名が公表されるそうです。

### 「次世代育成支援対策推進法」 改正のポイント

#### ◆ 少子化抑止のための法律

少子化が急速に進行し、今後の経済社会に深刻な影響を与えることが懸念されています。そこで、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成されるのに必要な環境整備を図るため、2003年7月に「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。この法律により、国・自治体・企業それぞれの責務を明らかにし、一体となって、少子化の流れを変えるための環境整備を推進することになりました。

今回、この次世代育成支援対策推進法の一部が改正されました。

#### ◆ 改正内容のポイント

次世代育成支援対策推進法では、地方公共団体等が「地域行動計画」を策定・公表するとともに、企業においても、従業員数に応じて、従業員の仕事と子育ての両立を支援するための「一般事業主行動計画」を策定し、その旨を届け出ることが義務付けら

れています。

今回の改正では、上記の行動計画の届出を義務付ける企業規模が拡大され、行動計画の公表および従業員への周知が義務化されています。詳細は下記の通りです。

(1) 行動計画の公表および従業員への周知の義務化

仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備について、事業主が策定する一般事業主行動計画の公表・従業員への周知が、従業員101人以上の企業は義務、100人以下の企業は努力義務となります（2009年4月1日施行。従業員101人以上300人以下の企業は2011年3月31日までは努力義務）。

(2) 行動計画の届出義務企業の拡大

一般事業主行動計画の策定・届出の義務付け範囲が、従業員301人以上の企業から、従業員101人以上の企業に拡大されます（2011年4月1日施行）。

#### ◆ 「くるみん」マーク取得が効果を生む

この法律に基づいて、従業員が仕事と子育てを両立できる職場環境の整備を目指し、行動計画を作成し、定めた目標を達成したことなど一定の要件を満たした場合、申請を行うことにより、都道府県労働局長の認定を受けることができます。認定を受けた事業主は、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を求人広告、自社の商品などにつけることができます。

このマークの取得により、次世代育成支援対策に積極的に取り組んでいる企業であることがアピールでき、企業イメージが向上し、その企業に雇用される従業員のモラルアップや優秀な人材の確保につながることを期待されています。最近では、名刺やホームページなど、あらゆるところでこのマークが見受けられるのも、様々な期待と効果を生んでいる表れではないでしょうか。

### 派遣労働者数が過去最多に、 賃金は減少傾向

#### ◆ 厚労省が平成19年度の集計結果を発表

労働者派遣事業の事業運営状況については、労働者派遣法に基づいて、各派遣元事業主から当該事業所の事業年度ごとに「労働者派遣事業報告書」が厚生労働大臣に提出されることになっています。

平成19年度中に事業年度が終了し、報告書を提出

した派遣元事業所（一般労働者派遣事業所 20,095 事業所、特定労働者派遣事業所 30,014 事業所）の事業運営状況について、厚生労働大臣が取りまとめ、昨年 12 月下旬にその概要を発表しました。

主なポイントは以下の通りです。

#### ◆ 派遣労働者数が過去最多を更新

2007 年度の派遣労働者数は約 384 万人（前年度比 19.6%増。登録型派遣約 280 万人、常用型派遣約 104 万人）となり、過去最多を更新しました。派遣事業所数、年間売上高も前年度より約 2 割増となっています。

しかし、厚生労働省では、景気後退の影響による昨秋以降の急激な「派遣切り」などの影響により、今年度は派遣労働者の減少を見込んでいます。

#### ◆ 派遣労働者の賃金は減少傾向

派遣労働者の賃金については、8 時間換算で、一般労働者派遣事業においては平均 9,534 円（前年度比 9.8%減）、特定労働者派遣事業においては平均 13,044 円（前年度比 7.9%減）となり、いずれも減少傾向にあります。

#### ◆ 紹介予定派遣の活用状況

紹介予定派遣により労働者派遣された労働者の数は 53,413 人（前年度比 19.0%増）、紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用に結びついた労働者の数は 32,497 人（前年度比 18.8%増）となり、いずれも増加傾向にあります。

### 「育児・介護休業法」改正をめぐる動き

#### ◆ 労働政策審議会が建議

厚生労働省は、厚生労働大臣の諮問機関である労働政策審議会に「仕事と生活の両立支援」を目的とした育児・介護休業制度の見直し案を提示していましたが、同審議会は、昨年 12 月 25 日、同見直し案を舛添大臣に建議しました。厚労省では、現在開催中の通常国会に育児・介護休業法改正案を提出する考えのようです。

改正法案には、3 歳未満の子どもを持つ労働者の残業免除や短時間勤務措置の事業主への義務付け、男性の育児参加を促すための仕組みや介護のための短期休暇制度の創設なども盛り込まれる模様です。

なお、短時間勤務制度などに関しては、中小企業への適用に猶予期間を設けられるようです。ここでは、改正法案のベースとなる、労働政策審議会雇用均等分科会が示している報告案の内容を見てみましょう。

#### ◆ 「子育て中の働き方の見直し」について

短時間勤務について、3 歳に達するまでの子を養育する労働者に対する事業主による単独の措置義務とすることが適当であり、この場合、例えば、勤務時間が 1 日 6 時間を上回る分の短縮の措置を含むこととするなど、措置の内容について一定の基準を設けることが適当だとしています。

また、所定外労働の免除については、3 歳に達するまでの子を養育する労働者の請求により対象となる制度とすること、事業主に引き続き雇用された期間が 1 年未満の労働者等については、労使協定により措置の対象から除外できるようにすることが適当であるとしています。

#### ◆ 「父親も子育てができる働き方の実現」について

父母がともに育児休業を取得する場合に、育児休業取得可能期間を子が 1 歳 2 カ月に達するまでに延長することが適当であり、この場合、父母 1 人ずつが取得できる休業期間の上限については、現行と同様に 1 年間とすることが適当であるとしています。

また、出産後 8 週間以内の父親の育児休業取得を促進し、この期間に父親が育児休業を取得した場合には、特例として、育児休業の再度取得の申し出を認めることが適当であるとしています。

#### ◆ 「子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備」について

子の看護休業について、付与日数を小学校就学の始期に達するまでの子が 1 人であれば年 5 日、2 人以上であれば年 10 日とすることが適当であり、子どもの予防接種や健康診断の受診についても取得理由として認めることが適当であるとしています。

介護のための短期の休暇については、要介護状態にある家族の通院の付き添いなどに対応するため、介護のための短期の休暇制度を設けることが適当であり、この場合、付与日数については、1 人につき年 5 日、2 人以上であれば年 10 日以上が適当であるとしています。

## 行列のできる労働相談所

忙しい日に「市長選の投票に行きたい」と申し出されたが、拒否はできるのでしょうか？

### << 回答 >>

● 拒否はできない。ただし時間の変更はできる。

### << 解説 >>

労基法では、「使用者は、労働者が労働時間中に選挙権その他公民としての権利を行使し、または公の職務を遂行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならない」と定めています。

ですから、労働者から「選挙に行きたい」と申し出があったときには拒否することはできません。

同じく、裁判の証人として法廷に立つ場合や、新たにはじまる裁判員制度により裁判員として裁判に参加する場合にも「公の職務」として拒むことはできません。

労働者は、日々の時間の大半を使用者に対して労務提供しています。したがって、使用者がこの措置を講じなければ、労働者は選挙権その他の公民権を行使したり、公の職務に就くことができないこととなります。

#### ◆ 公民権行使のための不就業時間は 賃金の支払い義務なし

ただし、忙しいときに「選挙に行く」と言って、全員が同じ時間に事務所を空けてしまうのでは、業務に支障をきたします。

そこで、使用者には「権利の行使または公の職務の遂行を妨げないかぎり、請求された時刻を変更することができる」と、請求された時刻を変更する権利が認められています。有給休暇の時季変更権と同じ考え方です。

これによって、業務の繁忙や個々の労働者の投票場所などの条件を考慮して、必要な時間を与えることができるのです。

しかし、労働者の投票場所などの個々の事情は考慮しなければならず、たとえ多忙な日であっても、

使用者からの一方的な指示は許されません。

なお、公民権行使のため、一部不就業となった時間に対しては、賃金の支払い義務はなく、支払うか否かは、労使間の定めによることとなります。

※根拠条文等 労基法第7条1項

昭和22.11.27 基発第399号

### ◆ 朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「愛してもその悪を知り、憎（にく）みてもその善を知る。」 『礼記（らいき）』曲礼上 より

「愛する者でもその人の欠点を見極め、憎む相手であってもその長所を認める。」という人の上立つものの守るべき戒めを言った言葉です。人の上立つ者は、心を広くもって、おのれの愛憎の感情だけで人を判断してはならないものであり、理性的に下の人間の長所短所をつかむことが求められます。人間関係や会社機能を円満に進めるためには、適材適所の配置が必要であり、そのためにも人間観察は欠かせないものなのです。

その目的はひとつ「利益の確保」であり、その目的があるからこそ、自分の感情を超えた全体を考える立場が生まれてくると同時に、「何をすべきか」がはっきり見えるのです。

「自分の言うことを聞くから多少無能でも目をかける」「反発的で使いづらから能力があっても遠ざける」、もしあなたの管理にそういう面があるとなれば、それは「会社」において何よりも「自我」を前面に押し出し、会社の利益を考えない「劣悪な管理職」であるといえます。こういった人が多くなった会社がどうなるか？それは普通の感覚の社会人ならおのずとわかることですよね。

社会保険労務士は  
仕事にも生活にも役立つ  
知 恵 袋