



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

◆ 仕事に活かす「今月の格言・ことわざ」

「百尺竿頭 (ひゃくしゃくかんとう) に一步を進む。」中国 『五灯会元 (ごとうえげん)』

巻4 より

意味は「百尺もの長い竿の先に到達することですら困難なのに、さらに一步を進める努力をすることが人間には必要。」というもの。「工夫にさらに工夫する。」「努力にさらに努力を重ねる」という意味です。反対の意味の「ある程度の向上や到達を見たら、それ以上努力しようとしないう人」のことは「百尺竿頭に座する人」といいます。

現在のような不況下では、「ここまでの工夫をしたからいいだろう。」「ここまで努力したからいいだろう。」という論が通らなくなって来ている。それは消費者が「この程度の商品やサービスでは購入する必要がない。」というように「お金」と「商品・サービス」との比較をシビアにするようになったからです。「いままでの努力を最大限して、そこからさらに一步進んでから」初めてビジネスが発生するようになったといえるのでしょうかね。

さて、あなたは「ここまでの竿の先に来る人はいないだろう。」とたかをくくる人でしょうか？それとも「この先に何かがあるか？」を確かめた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。

第2次補正予算成立により各種助成金の新設・改正

◆ 第2次補正予算が成立

「平成 20 年度厚生労働省第 2 次補正予算」が案の通り成立しました。その主な内容は以下のものです。

- (1) 雇用状況の改善のための緊急対策の推進 (4,048 億円)
- (2) 介護従事者の処遇改善と人材確保等 (1,680 億円)
- (3) 出産・子育て支援の拡充 (2,400 億円)
- (4) 障害者支援の拡充 (869 億円)
- (5) 医療・年金対策の推進 (1,324 億円)
- (6) 各種施策の推進 (86 億円)

ここでは、第 2 次補正予算の成立に伴い新設・改正された主な助成金についてご紹介します。なお、第 2 次補正予算の詳しい内容につきましては、厚生労働省ホームページ

(<http://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/08hosei/dl/02index01.pdf>) をご参照ください。

◆ 「派遣労働者雇用安定化特別奨励金」の新設

6 カ月を超える期間継続して労働者派遣を受け入れていた業務に派遣労働者を無期または 6 カ月以上の有期 (「更新有」の場合に限定) で直接雇い入れる場合で、労働者派遣の期間が終了する前に派遣労働者を直接雇い入れる場合に、奨励金が支給されます。

支給額は、期間の定めのない労働契約の場合は最大で100万円（大企業は50万円）、6か月以上の期間の定めのある労働契約の場合は最大で50万円（大企業は25万円）です。

なお、この助成金は、平成21年2月6日から平成24年3月31日までと期間が限定されています。

◆「若年者等正規雇用化特別奨励金」の新設

年長フリーター（25歳以上40歳未満）および30代後半の不安定就労者、または採用内定を取り消されて就職先が未決定の学生等を正規雇用する事業主が、一定期間ごとに引き続き正規雇用している場合に、最大で100万円（大企業は50万円）の奨励金が支給されることとなっています。

なお、ここでいう「正規雇用」とは、雇用期間の定めのない雇用であって、1週間の所定労働時間が通常の労働者と同程度である労働契約を締結し、雇用保険の一般被保険者として雇用する場合を指します。

◆ その他の改正点

その他、「雇用調整助成金」、「中小企業緊急雇用安定助成金」、「特定求職者雇用開発助成金」などについても、受給要件の緩和、支給額の拡充などが実施されています。

労働時間減少によりついに 年間1,800時間以下に

◆ 製造業の稼働率・残業時間が大幅減少

経済産業省は、昨年11月の製造工場の稼働率が88.5%（2005年を100%とした場合）となったと発表しました。前月よりも9.4ポイント低下しており、比較可能な1968年以降のデータでは最大のマイナス幅となっています。

また、厚生労働省が発表した「毎月勤労統計」によれば、昨年12月における製造業の労働者1人当たりの残業時間（所定外労働時間）が12時間となり、全年同月と比較すると30.6%も減少したそうです。不況に伴う減産が大きく影響しており、減少幅は1990年の調査開始以来最大となっ

ています。

厚生労働省では、「1970年代の第一次オイルショックを超える急速な落ち込みである」と分析しています。

◆年間の労働時間は初めて1,800時間を下回る

また、2008年における常用労働者1人当たりの年間総実労働時間（所定内労働時間に時間外労働時間と休日労働時間を加えたもの）は1,792時間となり、前年比16時間減少しました。年間総実労働時間が1,800時間を下回ったのは、1990年の統計開始以来初めてのことだそうです。

各企業とも労働時間短縮による人件費の削減を図っているようで、残業代は月平均1万9,448円となり、こちらも前年比1.5%減となっています。

◆ かつての政府目標「1,800時間」

政府は、かつて、年間総実労働時間を1,800時間に短縮することを目標にしていました。また、連合でも「年間総実労働時間1800時間の実現に向けた時短方針」などを掲げていました。

ここ数年は長時間労働による健康被害が問題となり、また、「ワーク・ライフ・バランス」が提唱され、長時間労働に焦点が当てられていました。健康管理面からの長時間労働抑止、仕事と家庭の両立支援のための労働時間短縮とは違った形で、いわば未曾有の大不況の影響という形で、労働時間の短縮が実現されてしまった格好です。

「退職届の撤回」をめぐるトラブル

◆ 労使間の退職時トラブル

退職の際に労使間でトラブルが生じることがあります。最近では、在職中に転職先を決めていたが、転職先の企業の経営状況悪化などの理由により、提出した退職届を撤回したいと申し出てくる労働者とのトラブルが発生することもあるようです。

◆ 退職届を撤回できるかの判断

退職届には、労働者側から一方的に労働契約を解消する解約告知としての「退職届」と、労働契

約の合意解約の申込みとしての「退職願」の2つのケースがあります。前者の「退職届」の場合、基本的に撤回することはできませんが、後者の「退職願」の場合は、撤回できる場合があります。

この「退職願」の場合の退職の効果については、会社の承認や承諾により発生するものとされ、会社の承認や承諾がなされて合意退職が成立するまでの間は撤回ができるものと考えられています。

労働者が退職届を直属の上司に提出したものの、上司がそれを預かったまま人事部長など決定権のある人へ決裁を上げていなかった場合についても、撤回できる可能性があります。退職届を受け取った者が承認の権限を持つかどうか、そして、それを正式に受け取ったのか、預かりで受け取ったのか撤回できるかどうかの決め手となります。

◆ **トラブルを未然に防ぐためには**

労働者が退職届を提出した後、会社がそれを「承認された状態」なのか「預かりの状態」なのかを曖昧にしておくと、すでに新たな労働者の採用を決めていたケースなどで、労働者から「退職届を撤回したい」と申出があった場合にトラブルに発展する可能性があります。退職届を受け取った場合、会社としては、承認や承諾をして合意退職が成立した時には、退職届を受理し、『承認しました』という意味の通知書などを作成して労働者に渡すことによって、退職届を撤回することはできないと労働者に示すことができます。

何事もトラブルが起こってから対応するのではなく、予測されるトラブルを未然に回避する方策を考えておくことを、常に意識しておきたいものです。

退職（失業）に伴う国民年金保険料の特例免除

◆ **失業者に重くのしかかる保険料負担**

雇用情勢の悪化を受け、社会保険庁は、国民年金保険料を免除される「退職特例免除」の利用を呼びかけています。

2008年度の国民年金の保険料は月額14,410円。失業した人にとって、この保険料の負担は決して軽くありません。しかし、免除を申請しないまま保険料を納めないとその間は公的年金の加入期間に算入されず、結果的に「無年金状態」になったり、納付期間が少なければ受け取る年金額が少なくなったりするおそれがあります。

◆ **「特例免除」制度のメリット**

この特例免除は失業の理由を問わず、自己都合による退職でも適用されます。申請した年度か前年度に退職したケースが対象となり、例えば2009年3月末までに申請するのであれば、2008年7月にさかのぼって免除を受けることができます。

そして、特例免除を受ければ、保険料を一部納付したとみなされます。将来は免除期間分について全額納付した場合の3分の1（2009年4月以降は2分の1の予定）として年金額が計算されます。残りの3分の2についても、10年までさかのぼって追納することが可能です。

◆ **必要な手続きは？**

特例免除の申請は、住民票のある市区町村役場へ「国民年金保険料免除申請書」を提出することで手続きができます。

詳しくは、社会保険庁ホームページ（国民年金保険料の全額免除制度、一部納付（免除）制度、若年者納付猶予制度について）をご参照ください。
<http://www.sia.go.jp/top/gozonji/gozonji02.htm#>

行列のできる労働相談所

妊婦検診のため通院休暇の申請があった。
検診日の変更を求めることは可能か。

<< 回 答 >>

● **業務上必要な場合は変更を求めることができる。**

<< 解説 >>

女性の職場進出が進むなかで、妊娠および出産後も働き続ける女性が増えています。そこで均等法では、妊娠中および出産後の健康管理の措置について使用者に次のような義務を課しています。

- (1) 妊娠中・出産後の女性が健康診断や保健指導を受けることができるようにすること。
- (2) その健康診査や保健指導による医師などの指導事項が守ることができるようにすること。

ここでいう健康診査や保健指導とは、妊産婦本人を対象に行われる産科に関する診察や検査と、その結果に基づいて行われる保健指導のことをいいます。

したがって使用者は、妊産婦である女性から申し出があった場合は、勤務時間のなかで健康診査などを受けるために必要な時間を与えなければなりません。

健康診査に必要な時間を「通院休暇」といいますが、これは時間単位でも1日単位でもかまわず、また賃金を支払うかどうかは使用者の任意となります。

◆ 変更後の通院については原則として本人が希望した日

通院休暇制度については、妊産婦（妊娠中および出産後1年以内）が通院する病院は人によって違い、また、医師などが指示する診察時間も一定ではないため、通院に要する時間の単位は融通を持たせることが必要です。

健康診査を受けるための通院日は原則として医師等から指定された日で、労働者が希望する日となります。

したがって、本人が会社の休日や有給休暇を利用して通院することは自由ですが、会社が「土曜日に行きなさい」などと指定することはできません。

しかし、業務の都合上どうしても本人が指定した日に勤務をしてもらわなければならない日には、変更を命じることができます。この場合は、変更後の通院については原則として本人が希望

した日となります。

これらの取扱いを明確にするためには、就業規則に「業務上必要であれば通院休暇の変更を命じることがある」と定め、労働者の理解と協力を求めておいたほうがよいでしょう。

◇◆受診のために確保しなければならない回数

(1) 妊娠中

- ・妊娠 23 週まで＝4 週間に 1 回
- ・妊娠 24 週から 35 週まで＝2 週間に 1 回
- ・妊娠 36 週以後＝1 週間に 1 回

(2) 出産後 1 年以内

医師などが健康診査等を受けることを指示したときは、その指示された必要な時間を確保することができるようにすること。

※根拠条文等 均等法第 12 条、第 13 条 1 項
均等則第 2 条の 3

◆ 朝礼や会議で活かせる

「ちょっといい話」

「数(しば)しば賞するは窘(くる)しむなり、数(しば)しば罰するは困(こん)せるなり。」

『孫子』行軍編 より

意味は「やたらと恩賞を乱発するのは士気が衰えている証拠だ、逆に罰が多過ぎるのは軍令が守られていないからだ。」というもの。なんだか会社組織でもそのまま当てはまりますね。それもそのはず「行軍」とは「軍隊の運営」ということですから、そのまま会社運営と同じことなのです。

よく「信賞必罰」ということを言います。「誉めるべきは誉め、罰するべきを罰する」ということは言葉では簡単ですが、実際に行うとなれば、実に大変なことなのです。また、いいかげんな賞罰は「経理の上」でも無駄の多いものであることは、管理職の方なら経験済みですよ。

そうは言っても、評価される側もする側も人間ですから、自然と好き嫌いが出てしまいます。しかし、そういった時こそ、自分がなぜ賞罰を行うかを考えて行動すべきなのです。