



# 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」

「無知に気付くということは、知へ大きく近づくとのことである。」

ディズレーリ『シビル』(1845) 英 より

よく「ああ、自分は物を知らないなあ。」とか「無知だなあ。」と気付くことがあります。この格言を読むと、そういった時こそ、物事を知るといいチャンスなのだ、ということが判ります。

人間の知・無知というのは「知っている情報がたくさんある」ということの他に「いかに現状より向上するか」という意欲にも関わっているのではないのでしょうか？しかしながら、周囲を見回してみると、「知らない」ことを恥じるでもなく、かといって「知る努力」をすることもしない人が意外に多いことにも気付かされます。

さらに驚くのは「そんなこと知ってても何がいいの？」という「無知肯定派」や、「知らなくて何が悪いの？」という居直り派がいたり、「無知を誇りにしている人」がいることです。

「自分の無知」や「自分に足りないこと」を自覚し、それを他者と補い合うことができ、そして知に近づく努力をする人こそが、「会社」や「グループ」をうまく使える人だと思いますが、いかがでしょうか？

さて、あなたは「知へ近づく人」なのでしょうか？それとも「知とは無関係な人」(失礼)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。

## ◆ 「改正雇用保険法」のポイント！

### ◆ ついに改正法が成立！

改正雇用保険法が成立し、3月31日から施行されています。成立から施行までの期間が非常に短く、しかも年度末からの施行ということで、雇用情勢の厳しい現実が伺えます。果たして失業者を救う改正となるのでしょうか。

今回の改正点を大きく分類すると、以下の7点が挙げられます。

- (1) 雇用保険の適用範囲の拡大
- (2) 雇止めとなった非正規労働者に対する基本手当の受給資格要件の緩和と所定給付日数の拡充
- (3) 再就職が困難な方に対する給付日数の延長
- (4) 再就職手当の給付率引上げおよび支給要件の緩和
- (5) 常用就職支度手当の給付率引上げおよび支給対象者の拡大
- (6) 育児休業給付の統合と給付率引上げ措置の延長
- (7) 雇用保険料率の引下げ

### ◆ 改正の具体的内容

- (1) 短時間労働者や派遣労働者の雇用保険の適用基準について、従来は「週所定労働時間が20時間以上あり、1年以上引き続き雇用されることが見込まれること」が条件でしたが、1年以上の雇用の見込み期間が「6カ月以上」と短縮されました。

- (2) 特定受給資格者に該当しない方でも、期間の定めのある労働契約が更新されなかったことその他やむを得ない理由により離職された方（特定理由離職者）については、基本手当の受給要件が「離職日以前 2 年間に被保険者期間が通算して 12 カ月以上」必要なところ、「離職日以前 1 年間に被保険者期間が通算して 6 カ月以上」あれば要件を満たすようになりました。基本手当の給付日数も解雇等による離職者並みに手厚くなりました。
- (3) 解雇や労働契約が更新されなかったことによる離職者について、年齢や地域を踏まえ、特に再就職が困難な場合に給付日数が 60 日分延長されることになりました。
- (4) 再就職手当の支給要件が、従来の「所定給付日数を 3 分の 1 以上かつ 45 日以上残している場合」から「所定給付日数を 3 分の 1 以上残している場合」に緩和されました。さらに、再就職手当の給付率についても、現行の 30% から 40%（支給残日数が 3 分の 2 以上ある場合は 50%）に引き上げられました。
- (5) 障害者等の就職困難者が所定給付日数を残して安定した職業に就いた場合に支給される常用就職支度手当の給付率が、従来の 30% から 40%に引き上げられました。
- (6) これまで、「育児休業基本給付金（30%）」と「育児休業者職場復帰給付金（20%）」と分けて支給されていた育児休業に関する給付が、平成 22 年 4 月からは、統合され、休業中に「休業開始時賃金日額×支給日数×50%」が支給されることになりました。
- (7) 失業給付に係る分の雇用保険料率が各業態とも 0.4%（労使とも 0.2%ずつ）引き下げられ、この結果、別途の事業主負担分 0.3%を合わせた雇用保険料率は、一般の事業で 1.1%（農林水産・清酒製造業 1.3%、建設業 1.4%）となりました。

## 指針改正で定められた

### 派遣先企業の賠償責任

#### ◆ 数年ぶりの指針改正

いずれも平成 11 年に労働省（現在の厚生労働

省）が定め、派遣元・派遣先が講じるべき事項を示した「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（以下「派遣元指針」）・「派遣先が講ずべき措置に関する指針」（以下「派遣先指針」というものがあります。「派遣先指針」においては、派遣先企業が講じるべき事項として「派遣契約の解除の事前の申入れ」「派遣先における就業機会の確保」などが定められています。

この度、この 2 つの指針が数年ぶりに見直され、今年の 3 月 31 日から適用されています。ここでは、この両指針について、どのような目的から、どのような改正が行われたのかを見ていきたいと思ひます。

#### ◆ 指針改正の趣旨は？

昨今の不景気の影響により、労働者派遣契約の中途解除に伴う派遣労働者の解雇や雇止め等が、いわゆる「派遣切り」として新聞紙上でも大きく報道されています。

両指針の改正は、派遣元や派遣先が適切に対処することにより、派遣労働者の雇用の安全を確保しようという趣旨で行われました。

厚生労働省は、改正された指針に基づき、派遣契約中途解除への適切な対応について「周知啓発」や「的確な指導監督」を進めていくこととしています。

#### ◆ 改正指針の内容は？

今回の「派遣元指針」・「派遣先指針」の主な改正内容は次の通りです。

- (1) 派遣契約の中途解除に当たって、派遣元事業主は、まず休業等により雇用を維持するとともに、休業手当の支払い等の責任を果たすこと
- (2) 派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により派遣契約を中途解除する場合は、休業等により生じた派遣元事業主の損害を賠償しなければならないこと
- (3) 派遣契約の締結時に、派遣契約に (2) の事項を定めること

#### ◆ 「非正社員の安全網整備」がポイントに

マスコミ報道等でもご承知の通り、政府は 4 月上旬に「未来開拓戦略」と称する経済対策を明らかにしましたが、雇用に関係する分野では、非正

社員への対策として7,000億円の基金を3年間の時限措置として設置し、雇用保険の受給資格のない失業者に月10~12万程度の職業訓練中の生活費を支給することを発表しました。

派遣社員のみならず、「非正社員全体の安全網整備」が重要なポイントであると、国も認識しているようです。

## これからどうなる？

### 「偽装請負」への対応

#### ◆ 偽装請負をめぐるこれまでの動き

偽装請負（実態は労働者派遣であるにもかかわらず請負と偽っている違法な形態）については、平成18年の夏にマスコミが取り上げたことを発端として話題となりました。大手企業が恒常的に偽装請負を行っていたとの報道には大きなインパクトがありました。

その後、厚生労働省は、社会問題化した違法派遣や偽装請負を一掃することを目的として、昨年4月に「緊急違法派遣一掃プラン」をスタートさせるなどしましたが、制定された「日雇派遣指針」の効果も上がらず、労働者派遣法改正案も国会審議が進んでいないようです。

#### ◆ 新たな通達と「疑義応答集」

厚生労働省では、今年3月末、偽装請負への指導をさらに強化していくため、全国の労働局宛てに労働者派遣と請負の区分基準を明確化する通達を出したそうです。また、同省のホームページに『「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(37号告示)に関する疑義応答集』の掲載を開始しました。

#### ◆ わかりにくい派遣と請負の区分基準

『労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準』は、昭和61年に労働者派遣制度が開始された際に厚生労働省が発表したものです。しかし、この基準をもってしても「派遣と請負を区分する基準はわかりづらい」との声が上がっていました。

そこで、具体例を用いてその区分基準を明らかにしたのが上記の「疑義応答集」です。いわゆる「労働者派遣の2009年問題」にも対応するも

のだと言われています。

#### ◆ 「疑義応答集」の具体的内容

全部で15のQ&Aからなる「疑義応答集」は、どのようなケースが偽装請負に該当するのか、以下の項目ごとに具体例を挙げて示していますので、非常に参考になります。ホームページ（[http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/haken-shouka\\_i03.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/haken-shouka_i03.pdf)）でご確認ください。

- (1) 発注者と請負労働者との日常的な会話
- (2) 発注者からの注文（クレーム対応）
- (3) 発注者の労働者による請負事業主への応援
- (4) 管理責任者の兼任
- (5) 発注者の労働者と請負労働者の混在
- (6) 中間ラインで作業する場合の取扱い
- (7) 作業工程の指示
- (8) 発注量の変動する場合の取扱い
- (9) 請負労働者の作業服
- (10) 請負業務において発注者が行う技術指導
- (11) 請負業務の内容が変動した場合の技術指導
- (12) 玄関、食堂等の使用
- (13) 作業場所等の使用料
- (14) 双務契約が必要な範囲
- (15) 資材等の調達費用

## 「労災認定基準」の見直しで

### 企業への影響は？

#### ◆ 10年ぶりに見直し

厚生労働省は、仕事を原因とするうつ病などの精神疾患や過労自殺の労災認定基準について、10年ぶりに見直しを行いました。ストレス強度の評価項目を増やし、今年度から新基準での認定を始めます。

#### ◆ 新たな判断基準の追加

精神障害に関する労災は、厚生労働省が1999年に作成した心理的負荷評価表に基づき、労働基準監督署が発病前6カ月間について、職場で起きた出来事のストレスの強さを3段階で評価し、判定します。「病気やケガ」「仕事内容の変更」「セクハラ」などの具体的な出来事の有無を判断材料として、総合判定で「弱、中、強」の3段階に分類し、強の場合、労災に当たるとしています。

認定基準の見直し後は、会社の合併や成果主義の採用、効率化など、働く環境の変化を念頭に入れ、ストレスの要因となる職場の出来事として「多額の損失を出した」「ひどい嫌がらせやいじめ、暴行を受けた」「非正規社員であることを理由に差別や不利益扱いを受けた」など、新たな判断基準として評価項目を31項目から43項目とし、12項目を新たに追加しました。

#### ◆ 労災認定基準の見直しより大切なこと

今回の労災認定基準の見直しにより、それぞれの職場に沿った労災認定ができるようになることが期待されています。しかし、時代の変化により多様化・複雑化した労働者の精神疾患について、認定基準が細かくなり、職場の現状に見合った労災認定に近付けることは、労災補償の対象となるような病気になってしまった労働者にとっては喜ばしいことである反面、逆に、今後はさらにうつ病や過労自殺の労災認定件数が増えていくように思われます。

職場に沿った労災認定基準の見直しの動きや労災認定者に手厚い補償をすることも大事ですが、労働者がうつ病や過労自殺に追い込まれないような労働環境の整備や労働条件の改善、そのような状況にならないための予防策を打ち出すことが、政府として一番取り組むべき課題なのではないでしょうか。

### 育児休業取得者の不利益取扱いをめぐるトラブル

#### ◆ 労使トラブルへの発展

世界的な金融危機の影響等により雇用情勢が急速に悪化する中で、育児休業取得や妊娠・出産を理由とした企業側からの解雇や雇止めなど、不利益な扱いを受けた労働者からの相談が急増し、労使トラブルにまで発展しているケースもあるようです。

#### ◆ 不利益な取扱いをめぐる労働相談

育児休業取得をめぐる不利益な扱いに関する労働者からの相談は、ここ5年で増加傾向にあります。都道府県の労働局に寄せられた相談件数は、昨年4月から今年2月末までの間に1,100件を上

回り、前年度の約1.4倍となっていることが厚生労働省のまとめでわかりました。また、同様に、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いに関する相談も増加しています。

金融危機が起きた昨年度後半からこのような相談は急激に増加し、現行の調査方法となった2002年度以降で最悪の水準となっています。

寄せられた相談内容は、育児休業後に復職を希望しても「業績悪化で以前の勤務時間に仕事がない」「他の人を雇ってしまった」などと拒まれたケース、勤務条件の変更を求められたり退職を勧奨されたりするケースなどが目立っています。

#### ◆ 厚生労働省の対応

こうした状況を踏まえ、厚生労働省は、産前産後休業及び育児休業等の申出・取得、妊娠・出産を理由とする解雇その他不利益な取扱いについて、各都道府県労働局長に対し、労働者からの相談への丁寧な対応、法違反の疑いのある事案についての迅速かつ厳正な対応、法違反を未然に防止するための周知徹底等に関する通達を出しました。

そして、事業主に対しての周知も徹底し、事業主向けリーフレットを新たに作成しました。

#### ◆ 法違反の周知徹底を

経営環境が悪化して業績不振であることが理由であっても、労働者が産前産後休業または育児休業等の申出・取得をしたこと、妊娠または出産したこと等を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをすることは、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法で禁止されています。

また、労働基準法、男女雇用機会均等法により産前産後の期間およびその後30日間に解雇することも禁止されています。また、妊娠中・産後1年以内の解雇は「妊娠・出産、産前産後休業取得等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。

育児休業の取得を推進し、ワークバランスを提唱している反面、不況のあおりが育児休業者など立場の弱い人々に向かっている現状において、国が取り組むべき課題が潜んでいるように思われます。

試用期間を現行の3ヶ月から6ヶ月に延長することは可能でしょうか。

<< 回答 >>

- 延長できる定めと合理的な理由が必要になります。

<< 解説 >>

試用期間とは、労働者を採用する場合にはじめから正式な本採用とはしないで、何ヶ月の間「試みに使用する」事を定め、その期間中に労働者として適しているかどうかを判断する期間のことをいいます。

そして企業としては、この試用期間中に労働者の勤務態度や出勤状態、能力や技術などを総合的に判断し、労働者として適性があるかどうかを見極めることとなります。

また、試用期間中は教育する期間でもあるため、勤務態度や出勤状態などに問題があれば指導することが必要になります。

◆ 試用期間を設けるかどうかは企業の自由。期間は長くて1年。

試用期間については労基法に規定はないため、設けるかどうかは企業の自由です。ただし、採用後14日を超えたものを解雇する場合の手続きについては、労基法に定めがあります。

また、試用期間の長さについての制限は特にありませんが、試用期間は本採用となるかどうか労働者にとっては不安定な期間となります。したがって、長くても1年が限度となります。

現状の就業規則に試用期間を延長する例外規定がなければ延長できず、就業規則を変更することが必要となります。

ただし、特定の人だけの適格性を判断するために、全員の試用期間を延長させる規定の変更は問題となります。そこで原則としての試用期間と、例外的に延長する定め方が必要となります。

次に、合理的な理由については、試用期間を延

長する場合、使用者の一方的・恣意的判断ではなく、労働契約を締結した際に予見できないような事情で適格性の判断が適正に行えないといった事情があるときとしています。

こうして、理由のない試用期間の延長はできないようになっているのです。

※判例：昭和48年5月「上原製作所事件」  
長野地裁諏訪支部

◆ 朝礼や会議で活かせる

「ちょっといい話」

「読書亡羊（どくしょぼうよう）。」

『荘子』駢拇（べんぼ）編』より

昔、使用人2人に羊の番をさせていたところ、羊が逃げてしまい、その理由を糾したところ、一人は勉強をしており、一人は賭け事をしていて、番を怠ったことが判りました。

「やっていたことがいいことであろうと悪いことであろうと、その時の目的（羊が逃げないように番をする）を逸した行動は悪い。」ということを行った言葉です。

「いつまでにアクションを起こす」ということが決められている仕事なら、いくらその仕事のための準備や資料集めであっても、そのために遅延して仕事自体が失敗するのは「本末転倒」です。かといって準備不足や資料不足で失敗するのも「能力不足」だと言われかねません。要は「その仕事のために何を、どうするか？」ということ目的意識のはっきりとした仕事スタイルをつくるのが大切なのです。

ことわざで「終わりよければ全てよし」というものもありますが、経過が悪くて結果がよいというのは「偶然」でしかありません。「偶然」が何度も繰り返し起こるということは、私たちにはありえないことです。だからこそ「目的」をしっかりとし、そのための行動規範を自分自身でもつことが大切なのです。

社会保険労務士は、  
仕事にも生活にも役立つ  
知恵袋