



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」

「各自は自己の運命の責任者である。」

サルスティウス『秩序ある共和国』(ラテン) より

アッピア街道(「すべての道はローマに通ず」といわれたローマへの道。古代ローマ最初のインフラ事業ともいわれる街道で紀元前312年に敷設された平坦な石畳を敷いた舗装道路。)を建設したアッピウス・クラウディウス・カエクス取締官の言葉です。

人間というものは「うまくいった時の手柄」は唯一自己に帰し、「失敗したときの原因」は無尽蔵に用意できるものだといえます。しかし、いくら他人のせいにしようと、折々の節目にくる分岐点での決断は自分で決定するしかなく、またその結果は自分自身の責任に帰すものなのです。「あの時ああしておいたらよかった。」という後悔は誰でもが経験しているものですが、それでも前に進まなければいけないのが「個々人の人生」なのです。そして、そのときに決断し、進むのは、他の誰でもなく、自分自身であるというのも逃げようの無い事実なのです。

さて、あなたは「それでも逃げ道を探す」人なのでしょうか?それとも「自分という責任者と向き合う」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。

労働基準監督署への申立て件数が増加

◆ 雇用情勢悪化の中…

景気後退で雇用情勢が悪化し、労働基準監督署に不服を申し立てる労働者が急増しているようです。不当な解雇や賃金不払いなどを不満とするケースが多くみられ、2008年の申立て件数は39,384件となり、1955年以来、53年ぶりの高水準となりました。

◆ 申立て内容の検討

全国約320の労働基準監督署では、雇用問題に関する労働者からの相談や申告を受けつけています。これをもとに調査を実施し、労働基準法などの法律違反が判明すれば、企業に是正勧告がなされます。勧告に従わない企業は送検されることもあります。

2008年の申立て件数は前年比11%増え、厳しい不況に見舞われた直後の昭和55年(55,999件)以来の高水準となりました。2009年に入っても1月は3,647件、2月は3,811件と高水準で推移しています。

2008年の内訳をみると、最も多いのは賃金不払い(28,955件)で、経営不振の企業から賃金をもらえなくても数カ月間辛抱して働き、我慢できなくなって最後に申し立てる労働者が目立っています。一方、職場に突然来なくなるなど、賃金不払いの責任が労働者にあるケースもみられます。

解雇は7,360件で、解雇に至るまでの手続きが十分でない企業が多くみられます。企業が労働者を解雇する場合、30日以上前に予告する必要がある

りますが、予告しないときには 30 日分以上の賃金（解雇予告手当）を支払わなければいけません。こうした手続きを知らない企業の増加が、不服申立件数を押し上げているとみられています。

◆ 労使トラブルに発展する前に

現在、やむなく労働条件の引下げや希望退職者の募集、解雇など雇用調整を行わざるを得ないとする企業が多くみられます。労働条件引下げや解雇などを行うことがやむを得ない場合であっても、実施に当たっては、法律で定められている手続き、労使間で定めた必要な手続き等を遵守するとともに、事前に労使間での話し合いや労働者への説明を行うことが必要です。これらを怠ると労使のトラブルに発展します。

厚生労働省では、労働条件引下げや解雇をやむを得ず検討しなければならない場合であっても守らなければならない法令の概要や、労務管理上参考となる裁判例の主なものを取りまとめた「厳しい経済情勢下での労務管理のポイント」（<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/081218-1.pdf>）というリーフレットを作成しました。このリーフレットで労務管理のポイントを自社と照らし合わせ、適正な手続きのもと労使トラブルに発展することを回避したいものです。

障害者雇用促進法の改正

◆ 改正のポイント

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（改正障害者雇用促進法）が成立し、平成 21 年 4 月から段階的に施行されています。

(1) 障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大

障害者雇用納付金制度は、雇用障害者数が法定雇用率の 1.8%に満たない事業主から、その雇用する障害者が 1 人不足するごとに 1 カ月当たり 5 万円を徴収し、法定雇用率を超えて障害者を雇用する事業主に対し、障害者雇用調整金（超過 1 人につき 1 カ月当たり 2 万 7,000 円）や助成金を支給する仕組みです。

これまでは常用雇用労働者を 301 人以上雇用する事業主のみを対象としてきましたが、障害者の身近な雇用の場である中小企業における障害者

雇用の促進を図るため、平成 22 年 7 月から常用雇用労働者 201 人以上 300 人以下の事業主、平成 27 年 4 月から常用雇用労働者 101 人以上 200 人以下の事業主に、制度の対象が拡大されます。

(2) 障害者の短時間労働への対応

現在、原則として、週所定労働時間が 30 時間以上の労働者を実雇用率や法定雇用障害者数の算定の基礎としています。短時間労働については、障害者によっては、障害の特性や程度、加齢に伴う体力の低下等により、長時間労働が難しい場合があるほか、障害者が福祉的就労から一般雇用へ移行していくための段階的な就労形態として有効であるなどの理由から、障害者に一定のニーズがあります。

こうしたニーズへの対応として、平成 22 年 7 月からは障害者雇用率制度における実雇用障害者数や実雇用率のカウントの際に、身体障害者または知的障害者である短時間労働者（週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満）を「0.5」としてカウントすることとなりました。

◆ 法改正の一方で

法改正が行われ、障害者雇用の拡大と安定が図られる一方、昨秋以降の世界同時不況の影響で障害者が解雇されるケースが急増しています。不況になると、非正規社員や障害者、育児休業者などの社会的弱者が解雇の標的となり、失業者が急増して問題視されています。

政府の対策として、失業給付の拡充などの救済策はすぐに打ち出されましたが、解雇に至らないケースへの対策も充実させ、雇用が安定することを期待したいものです。

育児・介護休業法改正案のポイント

◆ 平成 22 年 4 月の施行予定

3 歳未満の子どもを持つ従業員に対する「短時間勤務制度」の導入を企業に義務付けることや、父母がともに育児休業を取得する場合、1 歳 2 カ月までの間に 1 年間育児休業を取得可能とする「パパ・ママ育休プラス」の創設などを盛り込んだ育児・介護休業法の改正案が閣議決定されました。国会審議が順調に進めば、来年 4 月施行の予定です。

◆ 改正案のポイント

(1) 子育て期間中の働き方の見直し

- ・3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度（1日6時間）を設けることを事業主の義務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。
- ・子の看護休暇制度を拡充する（小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日）。

(2) 父親も子育てができる働き方の実現

- ・父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2カ月（現行1歳）までの間に、1年間育児休業を取得可能とする。
- ・父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した後に復帰した場合、再度育児休業を取得可能とする。
- ・配偶者が専業主婦（夫）であれば育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止する。

(3) 仕事と介護の両立支援

- ・介護のための短期の休暇制度を創設する（要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日）。

(4) 実効性の確保

- ・苦情処理・紛争解決の援助および調停の仕組みを創設する。
- ・勧告に従わない場合の公表制度、および報告を求めた場合に報告をせず、または虚偽の報告をした者に対する過料を創設する。

◆ 仕事と家庭の両立に向けて

上記内容は、いずれも企業の取組み強化を迫るものとなっています。しかし、制度は整ったとしても、現実には利用しにくい雰囲気、育休取得が進まない原因となっており、中小企業では、仕事と家庭を両立させ、育児休業を取得するには難しい状況であると言われています。

改正法が成立しても、両立支援が実効性あるものになるかは、職場の意識改革を進めて育児休業を利用しやすい職場環境を作れるか、そして何よりも経営者の取組みがカギとなるでしょう。

新型インフル流行で注目浴びるか 「在宅勤務」

◆ 新型インフルエンザ流行による影響

新型インフルエンザの感染が拡大すると、「働き方として在宅勤務（テレワーク）が注目を浴びるのでは？」とされています。会社員であれば、通勤中の電車やバス内で感染の可能性が高くなるからです。

テレワーク利用者（IT活用により場所と時間を自由に使った柔軟な働き方を週8時間以上利用する人）の数は、「ワーク・ライフ・バランス」などを背景に、2002年に408万人だったのが2005年には674万人と、3年で約65%増加しています。新型インフルエンザの流行によりこの動きがますます加速する可能性があります。

◆ 導入目的・実施しない理由

労働政策研究・研修機構が2007年に実施した調査によると、企業が考えている「テレワークの導入目的」「テレワークを実施しない理由」は次の通りです。

【導入目的】

- ・勤務者の移動時間の短縮…66.7%
- ・仕事と育児・介護など家庭生活の両立…58.3%
- ・創造的業務の効率・生産性の向上…50.0%

【実施しない理由】

- ・労働時間の管理が難しい…62.7%
- ・適した職種（仕事）がない…49.2%
- ・コミュニケーションに問題がある…45.8%

◆ 導入には何が必要か？

テレワークを導入するには、まずその職種が導入可能な職種なのかを判断しなければなりません。会社がどのように労働時間を管理するのか、通信費の費用負担はどうするのか、労災が発生した場合はどうするのかなどの問題もクリアしなければなりません。

また、厚生労働省が2008年7月に改訂した「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」などを参考に、「在宅勤務規程」をしっかりと整備しなければならないでしょう。

行列のできる労働相談所

採用時の「身元保証書」は退職するまで有効なのでしょうか。また、保証人の責任の範囲はどのくらいなのでしょうか。

<< 回答 >>

● 有効期間があり、責任には限度があります。

<< 解説 >>

採用にあたって、企業が労働者に対して必要な各種の書類を求めることは多いです。身元保証書もその一つですが、この提出を義務付けるかどうかは、基本的に企業の自由です。

身元保証とは、採用した本人の行為で使用者が損害を受け、本人に弁済能力がない場合、身元保証人が代わってこれを賠償するという「保証人と使用者」との間で締結する契約のことを言います。

この契約については、「身元保証に関する法律」によって次のような制限が設けられています。

(1) 身元保証契約の期間

契約の有効期間は3年間です。ただし、期間を定めた場合は5年間とすることができます。5年以上の期間を定めても5年に短縮され、自動更新は認められません。

(2) 使用者の通知義務・保証人の解除権

使用者は、労働者に業務上不適切または不誠実な行為があり、身元保証人に及ぶ恐れがあることを知った場合、あるいは労働者の職務や働く場所に変更があり身元保証人の責任が加重されることがあるときなどは、身元保証人に通知しなければなりません。

この通知を受けた保証人は、その後の身元保証契約を解除できます。また、たとえこれらの通知がなくても、身元保証人がこの事情を知った場合も解除できます。

(3) 身元保証人の責任範囲

身元保証人の損害賠償責任は、使用者の監督の程度や身元保証をするに至った事由、労働者の任務または身上の変化、その他一切の事情を勘案して裁判所が判断します。

また、身元保証人の責任を認めた判例でも、会社に与えた損害の全額ではなく、2~4割の範囲に

とどまっています。

◆ 身元保証人をつけてもその責任は限定されず。

身元保証契約は期間を明確にし、更新手続きを行うことによって継続できます。また、労働者の異動や問題となる行動があればそのつど身元保証人に通知しなければなりません。

万一、労働者が不祥事を起こし、身元保証人に責任が及ぶにもかかわらず通知しなかったような場合、身元保証人に責任を負わせることはできません。

※判例：平成4年3月「ワールド証券事件」
東京地裁

◆ 朝礼や会議で活かせる

「ちょっといい話」

「迷う者は道を問わず。」

『荀子（じゅんし）大略（たいりやく）編』より

「道に迷う者がどうして道に迷うかという、それは正しい道を知っている者にたずねないからである。」というごく当然なことを言っている言葉です。

「水に溺れるものは、わたれる浅瀬を知っている人に聞かないからである。」という同意の言葉もありますが、失敗をした後にその理由を聞くと「なんとかなると思った」「うまくいく方法を聞いたことがある（気がした）」「失敗するとは思わなかった」という、ごく単純な、そしてかなり自分勝手な理由からのことが多いようです。

上司や先輩というのは、実績を上げているのと同じくらい、経験を積み、いくつかの失敗もしています。それを下の人たちに伝えるのも大切な仕事なのです、そのために存在していると言ってもいいのです。このように「きちんとしたライン」があるのに失敗するということは、そのラインに乗れないということであり、その1点だけで「組織人に不向き」といわれてしまうものなのです。

「失敗しないこと＝組織の存続の基本」という図式を頭にいれるとともに、「賢い子どもほど質問をする」ということも心に置いておいてください。