



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」

「卒を見ること愛子の如し。故にこれとともに死すべし。しかれども、厚くしてよく使わず、愛してよく令せざれば、乱るれども治むるあたわず。例えば馬喬児の如し。用いるべからず。」 「孫子」より

人を使う立場の人間の心得ともいうものです。「人を使うには愛情を込めて使え。そうすれば生死を共にする関係になれる。」という書き出しは、まさに「部下への愛」が信頼の基盤であることをうたっています。しかしながらこの言葉には続きがあります。「可愛がるだけで仕事をさせないと、その者が人の上に立った時に組織が乱れ、統治できないことになる。」

愛情とは「溺愛することではなく、ある時は叱責することも必要」ということの大切さを判る人だけが、本当に部下の成長や成功を達成できる人なのだと思います。

「厚遇する」と「甘やかす」、「育てる」と「自分の管理下に置く」。この違いがわからない人は、結局は「部下を庇護している」という自己満足が欲しいだけの人か、「部下に追い抜かれるのを恐れる」肝っ玉の小さい人でしかないと思います。

さて、あなたは「部下の未来を真剣に考える人」なのでしょうか？それとも「単に嫌われ者になりたくないお山の大将」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。

民間企業における「病気欠勤・休暇制度」の実態

人事院による調査結果から

人事院では、国家公務員の勤務条件等を検討することを目的として、毎年、民間企業の勤務条件制度などに関する調査を実施しています。ここでは、平成 21 年の調査結果のうち、「病気欠勤・休暇制度」について見ていきます。

なお、本調査結果は、常勤従業員数 50 人以上の全国の企業のうち、回答のあった 3,520 社について集計したものです。

病気欠勤・休暇制度等の導入状況

病気欠勤・休暇制度など、私傷病により休むための制度がある企業は「83.4%」で、そのうち病気欠勤・休暇制度がある企業は「75.9%」となっています。

また、病気欠勤・休暇制度と病気休職・休業制度の両方がある企業は「69.6%」でした。

病気欠勤・休暇制度の取扱い

病気欠勤・休暇制度の上限日数について、1 回の疾病について定めている企業は「85.4%」、1 年(度)について定めている企業は「16.4%」となっています。

また、上限日数を1回の疾病について定めている企業のうち、勤続年数による上限日数の違いがない企業は「55.6%」でした。

病欠・休暇制度の上限日数

1回の疾病について定めている病欠・休暇制度の上限日数の平均日数は「127.1日」で、最頻値は「90日」となっています。

また、病欠・休暇または病欠休職・休業から業務に復帰後、同一または類似の病欠や怪我で休む場合に、休みの日数を前の休みの日数から通算・累積する企業は「68.4%」となっています。

今後法制化される「受動喫煙防止対策」 「メンタルヘルス対策」

労働政策審議会が報告書（案）を発表

12月中旬に、厚生労働省の労働政策審議会（安全衛生分科会）から、「今後の職場における安全衛生対策について（報告）」の案が発表されました。

この中には、「受動喫煙防止対策の抜本的強化」「メンタルヘルス対策の推進」など、企業に少なからぬ影響を与える内容が盛り込まれており、今年の通常国会に、この内容を基にした労働安全衛生法の改正案が提出される見込みです。

以下では、この報告書（案）の主な内容をご紹介します。

職場における受動喫煙防止対策の 抜本的強化

受動喫煙の有害性に関する知識の普及、受動喫煙防止に関する労働者の意識の高まり等を踏まえて、一般の事務所・工場等については、全面禁煙や空間分煙とすることを事業者の義務とすることが適当である、としています。

また、飲食店、ホテル・旅館等の顧客が喫煙できることをサービスに含めて提供している場所についても、労働者の受動喫煙防止という観点からは、全面禁煙や空間分煙の措置をとることを事

業者の義務とすることが適当である、としています。

しかし、顧客の喫煙に制約を加えることで営業上の支障が生じ、全面禁煙や空間分煙を行うことが困難な場合には、当分の間、可能な限り労働者の受動喫煙の機会を低減させることを事業者の義務とし、具体的には、換気等による有害物質濃度の低減等の措置をとることとし、換気量等の基準を達成しなければならないこととすることが適当である、としています。当面は、国による指導を中心に行うこととし、罰則は付さないこととする、としています。

職場におけるメンタルヘルス対策の推進

近年、職場におけるメンタルヘルス不調者の増加が大きな社会問題となっているのは周知の通りです。

今後の事業者の取組みとして、医師が労働者のストレスに関連する症状・不調を確認し、この結果を受けた労働者が事業主に面接の申出を行った場合、現行の長時間労働者に対する「医師による面接指導制度」と同様、事業者が医師による面接指導および医師からの意見聴取等を行うことを事業者の義務とする新たな枠組みを導入することが適当である、としています。

なお、ここでいう「新たな枠組み」では、個人情報保護の観点から、医師（ストレスに関連する症状・不調の確認を行った医師）は、労働者のストレスに関連する症状・不調の状況および面接の要否等の結果について、労働者に直接通知することとする、としています。

「雇止め」に関するトラブルを回避するには

増加する「雇止め」をめぐるトラブル

期間を定めて締結した労働契約（有期労働契約）においては、契約更新の繰返しにより一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突然、契約更新を行わず期間満了をもって退職させる等の、い

わゆる「雇止め」をめぐるトラブルが増加し、裁判で争われる事案が増えています。

トラブルを回避するにはどのようなことに注意すればよいのでしょうか。

書面による明示が大切

有期労働契約のトラブルに対応するため、厚生労働省では、労働基準法に基づいて「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を策定しています。項目は、(1)「契約締結時の明示事項等」、(2)「雇止めの予告」、(3)「雇止めの理由の明示」、(4)「契約期間についての配慮」となっています。

使用者は、有期契約の労働者に対して、契約締結時に契約更新の有無を明示しなければならず、「契約を更新する場合がある」と明示したときは、契約を更新する場合またはしない場合の判断基準を明示しなければならないとしています。

また、明示した内容を契約締結後に変更する場合は、速やかにその内容を明示しなければなりません。これらの事項については書面により明示することが望ましいとされています。

有期労働契約の期間

有期労働契約を締結する場合、その期間の長さについて労働基準法で上限3年(原則)という定めがあります。

1年以上の契約を締結した場合は、労働契約期間の初日から1年を経過した日以後において、労働者は、使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができます。

労働契約法の適用も

労働契約法は、有期契約労働者にも適用され、(1)やむを得ない事由がない場合に契約期間満了までの期間において解雇ができないこと、(2)契約期間を必要以上に短い期間として反復・更新しないようにすること、などが規定されています。また、締結等の基本ルールとして、(1)労働契約の締結や変更にあたり労働者に契約内容についてきちんと説明を行うこと、(2)労働契約の内容

についてできる限り書面により確認することとされています。

「中小企業退職金共済制度」の変更

「同居の親族」のみを雇用する事業も対象に

単独では退職金制度を備えることができない中小企業のための、相互共済の仕組みによる退職金制度である「中小企業退職金共済制度」(中退共)について、厚生労働省は、中小企業退職金共済法施行規則を改正しました(平成23年1月1日施行)。

この改正により、妻や子供など「同居の親族」のみを雇用する事業も、中退共に加入できるようになりました。これは、雇用・経済情勢が特に悪化し、退職後の従業員の生活保障の重要性が改めて認識される中で、事業主と生計を一にする同居の親族のみを雇用する事業に雇用される者であっても、使用従属関係が認められる同居の親族については、中小企業退職金共済法の「従業員」として取り扱うこととしたものです。

改正後の留意事項

中退共加入時の留意点は以下の通りです。

- (1)同居の親族のみを雇用する事業所か否か(中退共への加入状況ではなく、事業所の雇用実態となります) 加入させる従業員が同居の親族か否かの届出が必要です。
- (2)上記(1)において「同居の親族」がいる旨の申込書が提出された場合には、後日、中退共から使用従属関係を確認する「チェックシート」が事業主に送付されます。必要事項を記入のうえ、労働条件通知書等の必要書類と共に返送します。
- (3)過去勤務期間については、新規申込時までの、継続して雇用された期間で最高10年間を通算期間とすることができますが、過去に小規模企業共済制度に加入していた期間は通算できません。
- (4)同居の親族以外の従業員を雇用する事業所

(混在事業所)が、新規加入助成期間中に同居の親族のみの事業所となった場合には、その「新規加入助成」が打ち切られます。

(5) 同居の親族のみを雇用する事業所が新規に加入した場合は、新規加入助成の対象となりません。

「生活保障」としての役割

この他、加入中、退職時とそれぞれのタイミングにおいて、留意するポイントがあり、多少複雑ではあります。しかし、加入することによるメリットも多く、特に生活保障としての役割は大きいかと思われます。

条件に該当する中小企業では、加入の検討の余地は大いにあるでしょう。

4月から中小企業にも義務化される「一般事業主行動計画」

中小企業による策定・届出は約1割

近年、労働者の「ワーク・ライフ・バランス」の重要性が叫ばれていますが、厚生労働省では、次世代育成支援対策推進法(平成15年7月に成立・公布)に基づく「一般事業主行動計画」を策定・届出を行っている中小企業が10.9%(3,901社)であるとする調査結果を発表しました。

「一般事業主行動計画」とは?

この「一般事業主行動計画」は、企業が労働者の仕事と子育ての両立を図るために、雇用環境の整備や子育てを行っていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたり、(1)計画期間、(2)目標、(3)その達成のための対策と実施時期について定めるものです。

現在は従業員数301人以上の大企業にのみ策定・届出が義務付けられています(ただし、罰則規定はなし)が、今年4月以降は、現在は策定・届出が努力義務とされている従業員数101人以上の企業にも策定が義務付けられることとなっています。

「ワーク・ライフ・バランス」に関する満足度

なお、株式会社インテリジェンスのアンケート調査(25~34歳のビジネスパーソン1,000人対象)によれば、「ワーク・ライフ・バランスが取れている」と回答した人は全体の55.1%であり、年収別では「600万円以上」で62.6%だったのに対し、「300万円未満」では45.2%でした。つまり、年収の高い人ほどWLBが取れているようです。

労働者のやる気を高め、モチベーションをアップさせるためにも、今後さらに「ワーク・ライフ・バランス」への取組みが重要になってくるものと思われます。

行列のできる労働相談所

先般入社した社員から、求人票の内容と実際の労働条件が違っていると指摘されました。残業時間が求人票より多いことが不満のようです。求人票に記載した時間までしか残業させられないのでしょうか。

<< 回答 >>

求人票に記載した条件は、通常その内容が労働契約の内容とされると考えられますが、全ての条件がこれに拘束されるわけではありません。労働契約等で特別の定めがされている場合は、これによることとなります。

一般に求人票の残業時間は平均値が記載されていますが、業務や時期により求人票記載の時間数を超えることがあってもやむを得ないと考えられます。

<< 解説 >>

求人手段としては職安や求人誌の利用最も

ポピュラーな方法です。特に、職安の求人票は比較的よくできており、労基法に定める労働契約の要素を網羅しています。ただ、記入に自由度がないのが難点ではありますが。

求人票の性格は求人広告と同様、応募者に対する「申込みの誘引」と考えられます。求人票を見た本人が応募して初めて「契約の申込み」となり、会社が選考し採用決定の段階で「申込みの承諾」となり、申込みと承諾があって初めて労働契約の締結となります。

この流れの中では、求人票の記載事項が当然に労働契約の内容となるわけではありません。あくまでも本人と会社との間で結ばれた個別の労働契約によることとなります。

だからといって、実際の労働条件とかけ離れた内容で求人しても構わないということではありません。本人は求人票に記載された条件を見て応募を判断するものであり、この内容が労働契約の内容となると考えるはずです。会社から見ても、求人票記載の条件が労働契約の内容となるとの前提で、求人を出しているはずです。

これらのことから、当事者間で特約等があればその限りにおいて有効となりますが、格段の取り決めがない部分は求人内容がそのまま労働契約の内容となると考えるのが妥当です。

ところで、求人票に全ての労働条件をきっちり記載するのは困難であり、残業時間等のように職務や時期により必ずしも特定できない要素も含まれます。

通常、労働契約の締結時において「残業がある」旨の説明なり、労働契約書等に記載があるはずなので、この場合は労働契約の内容が優先されます。

別な考え方として、求人票記載の条件はあくまでも見込みであり、個別の労働契約により確定する、との見方もできます。賃金が端的な例で、求人票には経験や能力により幅をもたせて記載されているのが普通です。

いずれにせよ求人時に記載する労働条件は正確であるべきです。例外や見込みがある場合はそ

の旨記載し、応募時に必ず説明しておきましょう。

求人内容と実際の条件が異なっていると、その時は何もなくても、わだかまりとして残ります。もし、そのまま退職すれば、その人は間違いなく会社のことを悪く言いふらします。取引先等の耳に入れば会社にとってもマイナスとなることばかりです。

なお、求人時でなく採用時に明示された労働条件と実際の労働条件が異なっていた場合は話は別で、大問題となります。この場合、労働者は明示された条件どおりの履行を請求でき、会社がその要求に応じないときは損害賠償も請求が可能となります。労働契約も即時解除でき、14日以内の帰郷の場合は旅費も請求できます。

朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「一年の希望は春が決め、一日の希望は晩が、家族の希望は和合が、人生の希望は勤勉が決める。」 中国の諺 より

日本にも「一年の計は元旦にあり」という諺があります。最初から計画性をもって行動することの大切なことを言っているのですが、中国ではこれを「前の晩」に決めておくようです。それに続けて、「家族の希望」は仲のよいことが決めて、人生の希望は勤勉さが決める、とくくっています。

これは日本人と諸外国の人の違いなのですが「希望」という言葉の意味には大きな隔たりがあるようです。日本人が「希望」というと「現実の達成できそうな目標よりはちょっと上の目標」だったり「楽観的な見かた」だったり「こうだったらいいのになあ」という願望だったりします。これに対し外国での「希望」は「可能性のあるもの」「達成できるもの」「予測されうるもの」という意味で使われるものなのです。

なんでもかんでも外国がいい、とはいいいませんが、こと「希望」に関しては、外国の見方の方がずっといい、と思いますね。