



# 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」

「貧は罪ならず、ただし罪よりまだ悪い。」

ロシアのことわざ より

人間にとって一番墮落することは「貧困を甘んじて受ける」ことだと言われます。不幸にして貧困に身を置くことは、人間誰も避けたいものです。しかし、どうしてもなくて貧困となった場合、「身を正しく」「毅然として」というのは非常に困難なことです。

それこそが「貧困の悪い点」なのです。

ここでいう「貧」とは、金銭的な貧困さだけではなく、「考え方の貧しさ」や「人間性の貧しさ」でもあります。そういった「貧」はその人の罪ではありません。それは「その人の経歴」から生まれた「貧」だからです。しかし、周りの人に与える悪影響は「意図的に行った悪」よりも軽いというものではないのも事実です。なぜなら、それは「無意識」であり、「悪意」がないからです。その悪にその人自身が気付いていなければ、その害毒は流され続けてしまうからです。

さて、あなたは「無邪気に貧困を流す人」なのでしょう吗？それとも「貧困の害悪を知っている人」なのでしょう吗？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

## パート労働の問題点と

### 今後の改正について

様々な問題点が

パート労働については、不安定な雇用、正社員との待遇(賃金・労働条件)の格差、容易な労働条件の引下げ、権利行使や団結権の抑制などについて、多くの問題点が指摘されています。

それらの問題点を解消するため、パートタイム労働法(正式名称は「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」)については、平成 19 年に改正が行われ、平成 20 年 4 月 1 日から施行されています。

### 前回の改正からまもなく 3 年が経過

上記の改正法の附則では「政府は、この法律の施行後 3 年を経過した場合において、この法律による改正後の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、当該規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」とされていました。

そして先日、改正法の施行後 3 年目を迎えていることから、今後のパートタイム労働対策について検討を行うための「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」が厚生労働省内に立ち上げられました。

### 今後の法改正に向けて

この研究会は、(1)パートタイム労働の実態、(2)パートタイム労働の課題、(3)今後のパートタイム労働対策について検討することを大きな目的としています。

パート労働者のさらなる待遇改善を図るため、より具体的には、「通常の労働者との間の待遇の異同」、「通常の労働者への転換の推進」、「待遇に関する納得性の向上」、「パートタイム労働法の実効性の確保」について、今後議論が重ねられ、今後の法改正に向けて議論が深められていくと思われま

す。企業にも大きな影響を与えかねないパート労働者の取扱いについて、今後の議論の行方を見守りたいところです。

## 成長分野に対して支給される奨励金

### 「健康分野」「環境分野」への奨励金

厚生労働省は、「成長分野等人材育成支援事業」の一環として、新たな奨励金を創設しました。

これは、雇用創出効果が高い「健康分野」「環境分野」において人材育成に取り組む事業主に対して、一定の額を支給するものです。詳しい内容を見ていきましょう。

### 支給対象事業主の要件

現在、政府は「新成長戦略」の中において、「健康分野」「環境分野」を重点強化の対象と位置付けています。これらの分野の成長を支え、生産性を高めるためには、人材の確保と育成が欠かせないとして、「健康分野」「環境分野」の事業主が負担した訓練費用を支給しようというものです。

支給の対象となる事業主の要件は、「健康、環境分野および関連するものづくり分野の事業を行っていること」と「雇用期間の定めなく雇用した労働者、または他分野から配置転換した労働者を対象に、1年間の職業訓練計画を作成し、Off-JT（通常の業務を離れて行う職業訓練）を実施すること」です。

### 職業訓練コースに求められる内容

支給の対象となる職業訓練コースは、(1)1コースの訓練時間が10時間以上であること、(2)Off-JTであること、(3)所定労働時間内に実施される訓練が総訓練時間数の3分の2以上であることなどの要件を満たす必要があります。

支給額は、対象者1人当たり20万円が上限とされ、中小企業が大学院を利用した場合については50万円が上限とされます。

### 注意事項

なお、この奨励金は、「キャリア形成促進助成金」など同一の事由で同時に支給を受けることはできないことに注意が必要です。

その他、さらに詳しい要件、支給申請手続き等については、厚生労働省のホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/dl/f-top-c.pdf>）で確認することができます。

## 確定拠出年金制度における「選択制」

### 広がりを見せる「選択制」

運用次第で将来の受給額が変わる「確定拠出年金制度」(日本版401k)が導入されて約10年が経ちましたが、導入企業の従業員のうち、希望者だけが確定拠出型を選択することのできる「選択制」が広がってきているようです。

### 「確定拠出年金制度」とは？

年金には、全国民共通の基礎年金(1階部分)と会社員の厚生年金など(2階部分)に加え、個人や企業が任意に上乗せを行う部分(3階部分)があります。

そして、3階部分の運用方法には大きく分けて「確定給付型」と「確定拠出型」とがあり、前者は将来の給付額が確定しているもので、後者は掛金が確定しているものです。

確定拠出年金制度は、毎月、掛金を積み立てて、その資金を運用しながら老後の備えをする制度であり、会社が掛金を負担する「企業型」と個人が掛金を負担する「個人型」とがあります。

## 給与の減額部分を財源に

確定拠出年金は、本来、企業が掛金を拠出し、それを従業員本人が運用しますが、資金に余裕のない企業にとっては導入が難しいものです。そこで、掛金を上積みするのではなく、給与から確定拠出年金に拠出する金額を減額し、運用を希望する従業員は拠出金額を掛金として運用し、希望しない従業員は従来通りの給与を受け取るという方式が増えています。

「給与が減っては意味がないのでは？」と思われるかもしれませんが、受け取る給与額は掛金を含めると従来通りの金額となり、給与が減るとその分の税金や社会保険料の負担も減ります。また、掛金は全額、所得控除の対象となるため、節税効果も生まれます。

## デメリットはあるか？

しかしながら、デメリットもあります。給与を減額して掛金に移す方式では、給与額で決定される厚生年金保険料の等級が下がる可能性があり、将来の年金受取額が減るおそれがあります。

総合的には利点が多いケースがほとんどですが、給与水準や年齢などによって変わることもあるため、個別に確認することが必要です。

## 高額医療費における

### 患者の立替払いが不要に

## 2012年度から全面スタート

厚生労働省は、がんや難病などの高額な治療薬が増え、患者の立替えの負担が大きくなっている現状を踏まえ、「高額療養費制度」について、上限額を超える部分の患者の立替払いをなくす方針を示しました。

2012年度から、すべての医療機関・薬局で対応させる方針のようです。

## 高額療養費制度とは？

高額療養費制度は、患者の収入に応じて医療費に一定の金額（自己負担限度額）が設けられ、それを超えた場合に、一旦、病院の窓口で本人負担

分を支払い、支給申請をすることにより、患者が加入する保険者から後から払い戻される仕組みです。

1カ月の自己負担限度額は、70歳未満で「上位所得者」（標準報酬月額53万円以上）の場合は15万円強、「一般所得者」の場合は8万円強、「低所得者」（住民税が非課税）の場合は35,400円です。

現在の制度では、原則として医療費の3割を医療機関・薬局の窓口で支払い、上限額を超える分について、後から払い戻しを受けます。

## 「限度額適用認定証」の発行

制度の変更後は、費用の「立替え」と「払戻し」の手間がかからなくなります。

事前に、自分の加入する保険者から所得区分の記載されている「限度額適用認定証」の発行を受け、医療機関・薬局の窓口で提示すれば自己負担の上限額までの支払いで済み、超過分の医療費については、医療機関・薬局が患者に代わって保険者に請求します。

## 治療薬などが高額化の傾向

最近、がんや難病などの治療薬が高額になる傾向があります。例えば、血液がんの一種の慢性骨髄性白血病の治療薬（グリベック）の場合は、1カ月あたりの薬代が約33万円、同種の治療薬（タシグナ）の場合は約55万円かかるそうです。

患者が一度に多額の現金を用意する必要がなくなる今回の制度変更は非常に有効です。2011年度から、まずは一部の医療機関・薬局で対応可能となり、2012年度からはすべての医療機関・薬局で対応できるようです。

行列のできる労働相談所

当社の労組とトラブルが発生したことをきっかけに、労組から今後は時間外労働を拒否する旨通告を受けました。三六協定の有効期間はまだ残っているのですが、一方的に破棄できるのでしょうか。

## << 回答 >>

**原則として、期間の定めのある協定は一方的に破棄することはできません。**

**但し、協定に破棄条項があるとき、または協定の存続に重大な影響を及ぼすような事情がある場合は可能です。**

## << 解説 >>

協定の有効期間中に協定を破棄できるかというのですが、期間の定めのある契約は、一方的に解除できないというのが法理とされています。

従って、労組、会社いずれからも一方的に協定を破棄することはできません。

解釈例規に「法第 36 条の協定により時間外労働、休日労働を行っている事業場において、協定の有効期間内に労働者又は使用者より一方的に協定破棄の申入れがあり、他方がこれに応じなくとも協定の効力には影響ない」としたものがあります。

ここで一方的とは、相手の承諾無くしてということであり、協定当事者の一方が解除を申し出て、相手方がこれを承認することまで妨げるものではありません。

しかしながら、相手が承認しないと如何なる場合も破棄できないというわけでもありません。一方的に破棄できる要件として考えられるのは、三六協定の違反行為があった場合や協定締結時に想定できなかったほどの事情の変更があった場合があります。

なお、協定の中に破棄条項がある場合は、その定める手続により解約は可能となります。実際、協定破棄の通告は労組からなされるのがほとんどです。特に、協定を上回った時間外労働があった場合、強い組合は必ずといって良いほど通告をしてくるようです。

三六協定は、労働者の団体（労組等）が同意した範囲において時間外や休日労働させても、会社は刑事上の責任を問わないとされるため、この協

定の枠を超えて時間外労働等をさせることは違法となってしまいます。

このような場合は、三六協定の前提となる相互信頼を揺るがすこととなるため、労組からの一方的な破棄も飲まざるを得ないと思われれます。

また、個別案件で労組ともめた時や、賃金闘争の一環として一方的な破棄通告をしてくることがありますが、この場合の破棄は認められないこととなります。特に賃金闘争の過程で労組の要求を通すための破棄通告は、争議行為とみなされる可能性があります。

なお、三六協定は「書面による協定」と「行政官庁に届け出」が効力発生の要件とされています。就業規則の届出の場合と異なり、監督署へ届出をしないと違法とされトラブルの種となるので十分な注意が必要です。

### 朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

**「大臣をして以いられざるを怨ましめず。」  
(不使大臣怨乎不以)**

出展が不明なのですが、上に立つ者の自戒というものは、どこであっても同じもののようです。大意は「国を治める者は、重臣たちを実力どおりの適所に用いて、かれらに自分たちは見損なわれている、軽んじられているという不信感を持たせないことだ」というもの。人間には誰しも自尊心というものがあり、そのプライドが新たな事柄にトライする原動力となります。もし、常時「君には無理だから」「君には理解できないから」と言いつづけるとしたら、頑張ろうという気持ちがなくなるのはわかりますよね。

出来る経営者の話を聴くと、それはまるで「人心掌握術」の教科書を読むようです。ご本人はそれと気づかないのですが、無意識に部下のこころをつかめることが、成功者の資質であるといえるようです。