



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」

「英雄は自分のできることをした人だ。凡人はできることをせずに、できもしないことを望む輩だ。」 ロマン・ロラン (1866 - 1944)

仏のノーベル賞受賞作家 より

「自分のできること」という言葉は簡単な言葉ですが実は大変なことのような気がします。「自分のやること」ということは日々私たちがやっていますが、それが自発的に行われたものであるかどうかは、あやふやなところが多いものです。

今している仕事は「会社から言われたからやっているのではないか?」、「そもそも自分で決めた仕事などないのではないか?」...「できること」という言葉からはこんな疑問も湧いてきます。

これが文の後半になると、さらに「できもしないこと」という言葉になってきます。「やるべきこと」をこなすだけの仕事とは、ひょっとして「やるべきこと」をただ疑問もなく「やっている」のではないか、という気もしてきます。

たった一言の「できること」に、こんなに多くの責任や自発性があるとは思いませんでした。

さて、あなたは「自分のできることをしている人」なのでしょうか?それとも「したいことやできないことだけを妄想する人」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。

長時間労働を防止する

「勤務間インターバル制度」

どのような制度なのか?

大手企業を中心として、「勤務間インターバル制度」を導入する動きが広がっているそうです。あまり聞きなれない制度ですが、導入するとどのような効果があるのでしょうか。

EUが先駆的に導入

この「勤務間インターバル制度」は、「勤務間インターバル規制」とも言われるもので、従業員の方の仕事が終わってから次に仕事を始めるまでに、一定の休息を義務付ける制度のことです。欧州連合 (EU) では、この制度を先駆的に導入しています。具体的には、加盟国が法制化しており、加盟国の法律の基礎を定めた「EU 労働時間指令」(1993 年制定)により、「最低 11 時間の休息」を定めています。

これに従えば、原則として 1 日 13 時間以上は働くことができず、「週労働時間 78 時間以下 (残業を含む)」と義務付けることになり、必然的に定時後の残業に規制がかかり、過度な長時間労働を防止する仕組みです。

日本での導入状況は?

日本でも、三菱重工業の労働組合が、今年の春闘において製造業としては初めて経営側に要求

しており、NTTグループでも労使協議を始めています。その他にも、大企業を中心として導入に前向きな企業が増えているそうです。

三菱重工業の労働組合では、「従業員がきちんと休息を取って健康が確保されれば、必ず生産活動にプラスになる」と主張しており、会社側も「長時間労働抑制、健康管理に寄与する制度としての要求として受け止めている」と話しています。

本格的に取り組む企業が増加するか

夜間・休日の仕事が多くなる通信工事の会社などでも、労使合意に基づく制度化が進んでいるようであり、今後、本格的に取り組む企業が増えていきそうです。

「公益通報者保護法」の実効性は？

「公益通報者保護法」とは？

公益通報者保護法は、企業の不祥事が相次いで明らかになったことを受け、法令違反行為を労働者が通報した場合に、解雇等の不利益な取扱いから保護し、また、事業者のコンプライアンス経営を強化することを目的として、平成 18 年 4 月に施行されました。

しかし、現在、この法律の実効性を疑問視する声が上がっています。消費者庁が実施した調査でも労働者の 6 割強が同法を「知らない」と答えるなど、課題は山積です。

保護の対象となる通報内容

同法では、保護の対象となる通報内容を特定の法律（会社法や食品衛生法など 433 種類の法令）に違反した場合に限定しています。

しかし、専門家からは「法律家でも難しい法令違反の判断を、一般の通報者に求めるのは無理がある」との指摘があります。

制度スタート後の実態

消費者庁が昨年 10 月に行った公益通報者保護制度に関する調査においては、制度を導入している 2,604 事業者のうち、約 44%が過去 1 年間に通

報件数がゼロだったと回答しています。

また、労働者（約 3,000 人）を対象とした調査では、約半数の人が「会社の不法行為を知っても通報しない」などと答え、その理由を「解雇や不利益な取扱いを受けるおそれがある」ためとしています。

内部告発サイトが問題に

一方、企業は、内部通報制度整備の重要性を認識し始めています。内部通報窓口を設置する以外にも、外部の法律事務所に相談窓口を設けるなど、新たな対策を講じている企業も出てきました。

最近では、インターネットの掲示板に比べて匿名性が高い「内部告発サイト」を通じた匿名の告発や暴露が増えています。こうした動きは今後も増える可能性が高いとされており、内部通報制度が有効に機能しなければ、重大な企業の情報がネット上に流れる危険性があると言われてしています。

初めて公表された

「会社に関する国勢調査」

初めての調査結果を公表

総務省では、“会社版の国勢調査”といえる「経済センサス基礎調査」の結果を公表しました。同省がこの調査を行って公表したのは初めてのことです。

今後は、5 年に 1 度、事業所数、従業員数、業種、所在地などに関する調査を継続していくとのことです。

事業所数は約 604 万カ所、従業員数は約 6,293 万人

この調査によれば、国内の総事業所数は 604 万 4,549 カ所、従業員数は 6,293 万 1,350 人でした（2009 年 7 月 1 日現在）。

「卸売業・小売業」が事業所・従業員ともに最多

事業所数の産業別割合では、全体の 4 分の 1 を占めた「卸売業・小売業」（25.7%）が最多で、「宿

泊業・飲食サービス業」(12.9%)、「建設業」(9.7%)の順で続いています。

従業員数の割合では、「卸売業・小売業」(20.2%)が最多で、「製造業」(15.7%)、「医療・福祉」(10.2%)が続きました。

女性の割合、正社員の割合が多い業種は？

従業員数を男女別に見てみると、女性の割合が多い業種は「医療・福祉」(74%)、「宿泊業・飲食サービス業」(60%)という結果でした。

社員に占める正社員の割合が多い業種は、上位から「電気・ガス・熱供給・水道業」(91%)、「製造業」(77%)、「建設業」(77%)で、逆に正社員の割合が少ない業種は「宿泊・飲食サービス業」(23%)、「生活関連サービス・娯楽業」(45%)でした。

年金保険料「免除・猶予制度」の活用

保険料の納付率は過去最低に

2009年度における国民年金保険料の納付率が59.8%と、過去最低となりました。

保険料を納めないと、将来受け取れる年金が減ったりまったく受け取れなくなったりすることから、こうした事態を避けるための制度を知ることが必要です。

滞納者は増加傾向に

国民年金は、すべての国民が加入することが義務付けられた年金制度であるにもかかわらず、滞納者は増加傾向にあります。これは年金制度への「不信感」や「不安感」が増したことに加え、正社員と比べ所得の低いパートタイム労働者が増えたことも一因とされています。

また、大学生の就職内定率が改善されなければ、パート社員やアルバイトとして働く若者が増え、未納者はますます増える可能性があります。

将来確実に受け取るために

「所得が少なくなった」という理由で国民年金保険料を納められなくなった人には、免除や猶予

の制度が設けられています。

年齢に関係なく所得の低い人が利用でき、免除額が所得基準に応じて変わる「免除制度」、そして、20歳以上の学生が利用できる「学生納付特例制度」、2005年4月に10年間の時限措置として導入され30歳未満の若者を対象とした「若年者納付猶予制度」です。

これらの制度には、所得基準などが設けられているため、利用するには自分が対象となり得るかの確認が必要です。

書類1枚で大きな差が

免除や猶予の制度を利用する利点は2つです。

1つは障害年金や遺族年金の受給資格期間に算入されるという点です。例えば、全額免除を受けていれば、ケガや病気で障害者になったり、死亡したりした場合でも、障害年金を本人が受け取れたり、残された配偶者や子供が遺族年金を受け取れたりします。

もう1つは、老齢年金の受給資格期間に算入されるという点です。老齢年金は国民年金に原則25年間加入していないと受給できません。未納状態が長く続いて受給資格期間が不足している人は将来年金を受け取れなくなりますので、免除や猶予の制度を利用して、保険料未納期間をなくすることが必要です。

行列のできる労働相談所

当社の就業規則では「日曜日及び国民の祝日を休日とする」と定めてあり、いわゆる振替休日となる月曜日は就業させています。従業員から、この月曜は祝日法の休日なので休日ではないかと指摘を受けました。休ませなければなりませんか。

<< 回答 >>

いわゆる振替休日である月曜日は、日曜

や祝日がずれこんだものではなく、祝日法で特別に設けられた休日です。労基法及び就業規則上の休日でないため、休みとしなくても問題ありません。

<< 解説 >>

労基法の休日は、毎週1回以上又は4週4回以上与えなければならないと規定されています。就業規則でこれ以上の休日を定めることはもちろん結構なことです。

一方、国民の祝日については、週1回の休日を与えられている限り、祝日に休ませなくても労基法違反にはなりません。但し解釈例規では、祝日は国民ごぞって祝い感謝し記念するための休日であることから、その日に労働者を休ませることが「望ましい」とはされていますが。

国民の祝日に関する法律では、日曜日と祝日が重複した場合その翌日を休日とする旨規定されています。(祝日法第3条第2項)

祝日法でいう「祝日」は同法第2条に定められており、原則として特定日が列挙されています。基本的にはその日が休日となりますが、日曜日と重複した場合は翌日(月曜)を「休日」とするだけであり、祝日そのものが翌日になるわけではありません。言い換えると、祝日は日曜、お休みは月曜ということになります。祝日と休日が分離した考え方です。

あえて言うなら、この月曜(いわゆる振替休日)は、祝日法で定められた特別な休日になります。従ってこの日は、もちろん基準法上の休日ではなく、また事例にある就業規則上の祝日にも該当しないこととなります。

もちろん、事業の状況を勘案しながら、これらの日を休日とすることはもとより差し支えありません。人材の採用や定着の観点からは、むしろ不可欠な条件になっています。

とはいうものの、お役所や銀行と違い、多くの企業では休日が多くなると生産性等の問題も生じます。週休2日制を標榜する企業の中には、祝日は休日とするものの「祝日のある週の土曜日は

休日としない」とする規定も見られます。

なお、事例にある振替休日を休日とするには、就業規則に「日曜日及び国民の祝日(日曜日と重なったときは翌日)を休日とする」のように、括弧書きの部分挿入すれば明確になります。

朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「両虎ともに闘わば、その勢い俱には生きず。」

『史記』廉頗・藺相如列伝 より

中国の戦国時代の趙には二人の名臣がいました。上大夫の藺相如と將軍の廉頗(レンパ)です。紀元前279年、抗争中の秦の昭王から会合の申し込みがあり、趙の恵文王はこの会合に出席すべきか二人に相談しました。二人は「王が行かないとなると、趙の弱体ぶりと卑怯なことを示すこととなります」と答え、藺相如が随行することになりました。

昭王はよこしまな心を持った人物なので、廉頗は国境に軍を展開させ、臨戦態勢をとりました。無事帰国後、恵文王は同行した藺相如の功績を多として、上卿に任じました。廉頗にしてみれば、自分が後方の守りを万全にしておいたから、会合が無事にすんだのであるという自負があるので、この論功行賞に不満で、つねづね「藺相如にあつたらきつと辱めてくれよう」と人々に語っていました。そのうわさを耳にした藺相如はできるだけ廉頗と顔をあわせまいとして、外出を避け、人に「両虎ともに闘わば、その勢い俱には生きず」(二人が互いに争うことは、趙の国にとって大いなる損失である)と言ったそうです。彼の真意を知って、廉頗はおのが不明を恥じ、以後二人は刎頸の交わりを結ぶようになったそうです。

このようにひとつの組織内で力を持つ勢力が二分化すると、本体まで危うくし、本当に賢い人は、対外的に力を終結するため、組織を一丸化するものなのです。