



# 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：〒902-0075

那覇市字国場 1164-5 コーポブルスカイ 303

TEL：090-8626-0074 (携帯)

Eメール：sr\_miyazaki@ybb.ne.jp

## ◆ 仕事に活かす「今月の格言・ことわざ」

「現実をありのままに見よ。こうあるべきだとして見るな。」 ドイツの諺 より

心理学の言葉に「Just World」というものがあります。これは「(世の中とは) こうあるべきだ」という個々人が考える「あるべき世界」「理想の世界」観のことなのです。この世界観は、往々にして「自分に都合のよい世界観」なのです。曰く「自分は自由に生きたいのだから、束縛のある社会は正しく無い。」「自分は福祉が嫌いだから福祉は廃止すべき。」などという考え方がそれです。

自己の意見として発表することは悪いことではありませんが、社会が合議制や話し合いで動いていて、自分もその一員だと考えれば、自分勝手な考えというのは子供じみたわがままに近いものとなってしまいます。

ビジネスの場でも「あのお客さんは僕の商品を買うべきだ。」という信念が「自分自身の身勝手な考え」から出たとしたら、相手との交渉など望むべくもありません。「買わないのはあのお客の認識が低いから」「この商品の良さが判らないなんて、あのお客はばかだ。」という考えでは、自分自身の失敗の慰めにはなりますが、ビジネスにはならないのです。

現実には自分の思い通りにはいかないかもしれませんが、しかし、その中で、社会の一員として生

活していくためには「現実をありのままに見る」ことは不可欠なのです。

さて、あなたは「嫌いなもの、面倒なものには目をつぶる人」なんでしょうか？それとも「ありのままを正確に見つめる人」なんでしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

## 有期労働契約に関する新ルール！

### 「改正労働契約法」のポイント

#### ◆ 今後の人事労務管理に大きな影響

8月3日に国会で成立した「改正労働契約法」が、同年8月10日に公布されました。

この改正法は「有期労働契約」に関する新しいルールを定めるものであり、企業における有期労働契約者の人事労務管理に大きな影響を与えるものです。

#### ◆ 改正法が定める3つのルール

##### (1) 有期労働契約の無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたとき、労働者の申込みがあった場合には、労働者に「無期転換申込権」が発生し、これを行使した場合には、使用者はこれを承諾したものとみなされます。

つまり、5年を超えて有期労働契約が反復更新された場合には、これを期間の定めのない労働契

約（無期労働契約）に転換しなければならないのです。

なお、原則として、6 カ月以上の「空白期間」（クーリング期間）がある場合には、前の契約期間を通算しないこととされています。

#### (2) 「雇止め法理」の法定化

最高裁判所の判例で確立しているとされている「雇止め法理」に関して、その内容が法律に規定されました。一定の条件を満たした場合には、使用者による労働者の雇止めが認められないこととなります。

#### (3) 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることが禁止されます。

### ◆ 改正法の施行日と実務対応

上記改正内容の施行日ですが、(2) については公布日（8 月 10 日）から施行されています。(1)・

(3) については公布日から起算して 1 年を超えない範囲内で施行されます。

企業としては、人件費等に関して大きな負担が生じる可能性のある改正です。また、就業規則や労働契約書の作成・見直し、契約更新を行わない有期労働契約者への雇止めの通知等、今後の実務対応も重要となります。

## 希望者全員の 65 歳までの雇用を義務付け！「改正高齢者雇用安定法」が成立

### ◆ 来年 4 月 1 日施行

8 月 29 日に「高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」（改正高齢者雇用安定法）が成立しました。この改正法は、来年 4 月 1 日から施行されます。

### ◆ 改正法の内容

(1) 継続雇用の対象者を限定できる仕組みの廃

止

現在、65 歳未満の定年を定めている企業が、高齢者雇用確保措置として「継続雇用制度」を導入する場合、継続雇用の対象者を限定する「基準」を労使協定で定めることができますが、この仕組みが廃止され、希望者全員を継続雇用の対象とすることが義務付けられるようになります。

なお、厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象として、上記の「基準」を引き続き利用できる経過措置（12 年間）が設けられています。

#### (2) 継続雇用先企業の範囲の拡大

定年を迎えた高齢者の継続雇用先を、自社だけではなくグループ内の会社（子会社、関連会社等）まで広げることができるようになりました。なお、この場合には、継続雇用について事業主間における契約が必要とされます。

#### (3) 違反企業名の公表規定の導入

高齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止のいずれか）を実施していない企業に対して、労働局・ハローワークが指導・勧告を行い、それでも違反が是正されない場合には企業名を公表することがあります。

### ◆ 実務上重要となる「指針」の策定

今後、事業主が講ずべき高齢者雇用確保措置の実施・運用に関して、「指針」が策定される予定です。

この指針では、「業務の遂行に堪えない人」（健康状態の悪い人、勤務態度の悪い人等）をどのように扱うか（継続雇用の対象から外してよいか）などが定められる予定です。実務上は非常に重要となります。

## 従業員の健康診断をめぐる最近の動き

### ◆ 通過待ちの改正労働安全衛生法案

国会通過待ち（継続審議）となっている改正労

働安全衛生法案は、職場のメンタルヘルス疾患増加に対応するため、健康診断に併せて従業員の精神的健康の状況を把握するための検査を義務付ける内容となっています。

この改正に対応するため、厚生労働省では、メンタルヘルスについて専門的な対応を行うことのできる医療機関を養成するための事業（外部専門機関選任事業）を始めることになったそうです。

これまで健康診断の場で医師による問診はありましたが、「その場で従業員の精神的健康の状況まで把握することは困難ではないか」といった議論もあったようです。実際の検査はこうした専門医療機関の利用も想定されているようです。

#### ◆ 健保組合からの健康診断を医療機関に仲介するサービス

企業の健康保険組合から受注した健康診断を医療機関へ紹介する仲介サービスについて、利用料金の下落が続いているそうです。健保財政の悪化に加え、新規参入のサービス提供会社が増えたことが要因です。サービスの基本料金が1人当たり3,000～3,500円ほどで、5年前に比べて約3割も安くなっているとのこと。

健保組合が医療機関へ独自に健康診断を依頼するよりも人件費が削減でき、仲介サービスを利用する健保組合は増加しているそうです。

#### ◆ 「健康管理」は「コスト管理」

従業員が健康であればこそ、会社の生産性も高まります。長期休業者の発生や欠員補充に伴う新人の指導等は、他の従業員にも負担を与えます。従業員の健康管理は、会社の安全衛生管理体制や健保財政等のコストに直接的・間接的に影響を及ぼします。今後の動きに注目したいところです。

### 「厚生年金基金脱退」を認める判決と加入事業者への影響

#### ◆ 厚生年金基金「やむを得ぬ理由の脱退認める」

長野県建設業厚生年金基金の加入事業所が、財政状況の悪化を理由に基金からの脱退を求めている訴訟で、8月24日、長野地裁は「やむを得ない理由」があるとして脱退を認める判決を言い渡しました。

#### ◆ 訴訟の経緯

原告である昌栄土建興業は、2011年1月、加入する長野県建設業厚生年金基金に対し、財政悪化や使途不明金の発覚などを理由に脱退を申請。ところが、同基金の代議員会は脱退を認めなかったため、同年6月に控訴しました。

基金側は、「加入している基金の脱退が相次ぐと存続できなくなる」として、脱退には代議員会の議決が必要だと主張しましたが、同基金では2010年に23億円の使途不明金が発覚しており、また、当時の事務局長の指名手配などの特殊な事情が「脱退を認めるやむを得ない理由」として、脱退を認める判決が下されました。

同基金は9月4日に東京高裁へ控訴、厚生労働省にも控訴審への参加を求めており、今後の行方が注目されます。

#### ◆ 全国576基金のうち約半数は代行割れ

厚生年金基金は運用の低迷が続いており、2011年度末では全国576基金のうち、約半数の286基金が代行部分に損失を抱える「代行割れ」状態となっています。

加入している厚生年金基金から脱退するには、自社の積立不足分を一括納付することが条件ですが、体力のある企業だけが抜け、逆に経営の苦しい企業のみが取り残されることとなれば、今後、ますます厳しい状況となると考えられます。

現状の制度では、「弱者だけが基金に残る構図」と言わざるを得ません。

#### ◆ 脱退を希望している他の基金に影響も

ある年金コンサルティング会社では、今年2月に発覚した「A I」投資顧問による年金消失問題を機に、脱退に関する相談が例年の倍以上にな

ったとのことです。

今回の判決では、使途不明金などの特殊な事情があるとはいえ、基金に加入している事業者に影響を与える可能性は十分にあります。

仮に今後、脱退が増えると仮定すると、脱退企業からの多額な資金が入ることにより、一時的には基金の財政は良くなるかもしれませんが、中期的にみれば本質的な解決にはならず、さらに厳しい状況になるでしょう。

### 「産休期間中の社会保険料免除」に伴う効果

#### ◆ 施行は2年以内

「産休期間中の社会保険料免除」は、次世代育成支援の観点から出産前後の経済的負担を軽減し、子どもを産みながら働きやすい環境を整えることを目的として「社会保障・税一体改革成案」に盛り込まれ、8月10日に成立し、22日に公布されました。

これにより、産休期間中の厚生年金保険料・健康保険料が労使ともに免除されることになりました。

施行日は「公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日」となっており、現時点では明らかになっていません。

#### ◆ 産前・産後休業期間中の保険料徴収の特例

「産前・産後休業期間中の保険料徴収の特例」とは、厚生年金の被保険者について、育児休業期間中に加え、産前・産後休業期間中（産前6週間〔多胎妊娠の場合14週間〕、産後8週間のうち、被保険者が業務に従事しなかった期間）も、同様に年金保険料が免除（健康保険料についても同様）され、将来の年金給付に反映させる措置を行うというものです。

なお、保険料の免除は被保険者の申出によって行われ、事業主および被保険者双方の保険料が対象です。

#### ◆ 産前産後休業を終了した際の標準報酬月額改定の特例

「産前・産後休業を終了した際の標準報酬月額改定の特例」とは、育児休業後についての措置と同様、産前・産後休業終了後に育児等を理由に報酬が低下した場合に、定時決定まで保険料負担が改定前のものにならないよう、産前産後休業終了後の3カ月間の報酬月額を基に、標準報酬月額が改定されるというものです。

なお、育児休業終了後についても同様の措置がとられます。

#### ◆ 改正に伴う効果

改正による効果としては、「産休期間中の社会保険料」という負担が労使ともなくなること、実賃金に比して割高な社会保険料負担が短期間で是正されることが挙げられます。

また、すでに実施されている「育児休業期間中の社会保険料免除」と相まって、女性にとって、出産から育児までの期間について、仕事との両立の道筋が見えやすくなる点が大きな効果と言えるでしょう。

### 行列のできる労働相談所

当社では、今般大幅な組織改編を予定しており、今まで異動や転勤がなかった者などにも配置転換を命令したいと考えています。使用者の配置転換命令はどこまで認められますか？

### << 回答 >>

● 配置転換については、原則として使用者の裁量の範囲に属するものであり、使用者は一方向的に配置転換を命じることができ、労働者はそれに従う義務があると解されて

います。

ただし「不当な動機・目的」から行われたものと認められる場合や、「労働者が通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」を負わせるような場合には、その配転命令は、「権利の濫用」であるとして無効とされることもありますので、注意が必要です。

## << 解 説 >>

配置転換とは、同一法人組織内で、労働者の労働の種類、場所、態様を変更することをいいます。一般に、使用者の配置転換を行う権利は、労働契約に付随する「労務指揮権」として認められているものと解されています。

したがって、使用者は、この労務指揮権の範囲内であれば、労働者の同意なく一方的に、労働の種類（職種や職務内容）の変更や、労働の場所などの変更を、業務命令として命ずることができ、労働者はこれに従う義務があることとなります。

この労務指揮権の範囲については、一般的にはかなり広く認められており、全く違う職種への変更（例えば事務職から営業職への変更等）なども基本的には正当な配転命令として認められます。

このように使用者の労務指揮権はかなり広く認められていますが、例えば職種を限った採用を行い、労働者との間で労働契約の内容として職種の転換を行わない暗黙の合意があったと認められるような場合には、職種の転換を行うには改めて当該労働者の同意を得ることが必要と考えられます。例えば、保育士や看護師などその資格等を採用の条件として採用したにもかかわらず、この資格の必要のない業務に携わらせる場合などがこれに該当し、このような配置転換の場合は当該労働者の同意が必要と解されています。

また、経営上の必然性がないのにいわゆる嫌がらせなどの目的で行われたような配置転換の場合には、権利の濫用であるとして、その効力を否定されることがありますので、注意が必要です。

判例によれば、配置転換に「業務上の必要性」がなく、また、仮にあったとしてもそれが嫌がらせなど「不当な動機・目的」から行われたものと認められる場合や、「労働者が通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」を負わせるような場合には、その配転命令は、「権利の濫用」であるとして無効とされるとしています（東亜ペイント事件 最2小判昭和61.7.14）。

## ◆ 朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「人は先に過ちなすとも、後にやめて、ふたたび犯さざれば、これ世間を照らすこと、雲の消えて月のあらわるがごとし。」

「増一阿含経・三一」より

どんな行動にも「成功」と「失敗」があります。もし「失敗」したとして、そこですぐに「自分はだめな人間だ」とやる気をなくしたとしたら、それこそが大きな失敗と考えるべきでしょう。「失敗してしまったこと」は取り返しはつきませんが、悔やんだところで時間が戻るわけではありません。それよりも「失敗の原因をつきとめる」「二度と失敗しないと決意する」ことの方がはるかに大切なことなのです。

しかし世の中には、「失敗」に懲りずに「あやまればなんとかなる」という開き直りのような考えを持つ人もいます。他人の恩情にぶらさがって失敗を繰り返す人間は成長も進展もない人間といえるでしょう。親鸞上人は「業あるからとて毒を好むべからず（直す業があるからと言って、毒をあおるような事をするのではない）」と語っています。

「失敗は成功の母」という有名な言葉には「失敗から学ぶ」「失敗を糧とする」という意味が含まれています。ただ漠然と失敗を繰り返すことから、何の成功も生まれないことを、よく考えて見てください。