



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：tsr_miyazaki@yahoo.co.jp

◆ 仕事に活かす「今月の格言・ことわざ」

「“偶然”は、準備のできていない人を助けない。」 パストゥール (1822~1895)
フランスの科学者の言葉

パストゥールはワクチン療法などを開発した有名な微生物学者です。あくまで実験と地道な研究によってしか偉大な発見が難しい「免疫学」の世界の基礎を作った人らしい言葉です。毎日の積み重ねや数々の失敗があって、初めて「偶然」が起こるものであり、試験管も触らない、顕微鏡も見ない人には「微生物学上の偶然の大発見」などは起こるはずもないのです。また、ある日突然ひらめいた発想で億万長者になる人もいますが、そのヒントとなるものを修めていなければ、天啓ともいえるひらめきはなかった筈です。

偶然の反対語は「必然」ですが、この「偶然」が起こるまでの努力があるからこそ偶然が起こるのなら、それは「必然」にいたるまでの過渡期に「偶然」があるような気がします。もしかしたら私たちは「偶然」のチャンスに何度となく出会っているのに準備ができていない、という理由で見逃しているのかも知れません。

さて、あなたは「偶然」を捕まえる準備をされているでしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

「改正労働者派遣法」が成立したら どんな影響が？

◆ 審議は遅れ気味

現在開会中の通常国会（会期末は6月22日）では、「改正雇用保険法」「改正パート労働法」などが成立しました。

各方面から注目を浴びている「改正労働者派遣法案」については現時点で審議は遅れ気味であり、今国会での成立が危うい状況ですが、成立した場合にはどのような影響が考えられるのでしょうか？

【改正法案の内容】

- (1) 特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別の廃止（すべて許可制に）
- (2) 専門26業務の廃止
- (3) 派遣労働者個人単位の期間制限（3年）と派遣先の事業所単位の期間制限（3年、一定の場合に延長可）の創設
- (4) 派遣元事業主に対し派遣労働者へ新たな派遣先を提供すること等の義務付け
- (5) 派遣労働者の均衡待遇の確保・キャリアアップの推進

◆ 人材会社が受ける影響

株式会社アイ・アム&インターワークスでは、人材会社および派遣労働者を対象に、改正労働者派遣法に関するインターネット調査を実施し、その結果が発表されました。

改正内容のうち最も影響を受けるものについ

て人材会社の回答は次の通りでした。

- (1) 派遣期間の上限が「1 業務あたり 3 年」から「1 人あたり 3 年」に変更されること (64. 5%)
- (2) 専門 26 業務と自由化業務の区分がなくなること (13. 6%)
- (3) 雇用期間が終了する派遣社員に次の就業先を紹介すること (9. 1%)

◆ 派遣社員が受ける影響

同様の質問に対する派遣社員の回答のトップも人材会社と同様でした。

- (1) 派遣期間の上限が「1 業務あたり 3 年」から「1 人あたり 3 年」に変更されること (33. 3%)
- (2) 派遣という働き方から抜け出す機会を失ってしまう気がする (28. 7%)
- (3) 専門 26 業務と自由化業務の区分がなくなること (14. 0%)

◆ 非正規労働者をどのように活用するか

今回の派遣法改正は、派遣労働者の非正規労働者としての処遇改善と雇用の安定化につながるの見方もあり、当然に派遣先にも大きな影響を与えます。

自社において派遣労働者を含めた非正規労働者を今後どのように活用していくのかを検討しなければなりません。

「改正パートタイム労働法」 省令や指針に注意！

◆ 改正パートタイム労働法の概要

4月23日に公布された改正パートタイム労働法（以下、「改正法」）では、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他待遇の面で正社員との差別的取扱いが禁止されるパート労働者の範囲の拡大、また、待遇の決定についてパート労働者の納得性を高めるために行う雇入れ時の説明義務等が規定されましたが、これらの具体的な取扱いは省令や指針に規定されます。

現在、厚生労働省（労働政策審議会雇用均等分科会）において、省令や指針の見直しの議論が進められており、実務への影響が大きいことからその行方が関心を集めています。

◆ 「一律〇円」による通勤手当の支給は 要注意？

改正法第 10 条第 1 項は、正社員との均衡確保の努力義務の対象となる賃金について「通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く」と規定していますが、「職務に密接に関連して支払われるもの」については均衡確保の努力義務の対象となるよう、省令が見直される予定です。

雇用均等分科会の資料では、「距離や実際かかっている経費とは関係なく一律の額で通勤手当として支払っているような場合については、職務関連として整理されるのではないかとされており、7 月下旬に公布される予定の改正省令でどのように規定されるか、注意を要します。

◆ 苦情等相談窓口の設置および周知について

改正法では、上記の通り、雇入れ時の事業主による説明義務が規定されるとともに、第 16 条でパート労働者からの相談に応じるための体制の整備を義務付けています。

これにより設置される相談窓口が、改正省令では雇入れ時に文書交付等により明示すべき事項に追加される見通しですので、体制の整備だけでなくその周知も行わなければならないこととなります。

7月から協会けんぽの申請書・届出書が 新しくなります

◆ 加入者・事業主等の利便性に配慮

健康保険給付の支給を申請する際、各種申請書・届出書を提出して行いますが、7月1日より、協会けんぽのこれらの様式がOCR様式への刷新に伴いフォーマットが大きく変更されます。

申請書には加入者が記入する欄だけでなく事業主や医師等が記入する欄も設けられていますが、それらが従来よりも明確に区別されたり、誤記入を防ぐため特に注意すべき点を目立たせた「記入の手引き」が用意されたりするなど、加入者・事業主等の利便性が考慮されています。

◆ 新しくなる様式は 29 種類

申請書・届出書には健康保険給付に関するもの
の他、保険証再交付等に関するもの、任意継続に
関するもの、健診に関するものがありますが、こ
れらのうち 29 種類の様式が新しくなります。

対象となる様式について、主なものは協会けん
ぽのホームページで確認することができます。

◆ 負傷による給付申請の際は 「負傷原因届」を提出

従来、負傷（けが）を理由として健康保険給付
を申請する場合は、「傷病手当金支給申請書」や
「高額療養費支給申請書」の「負傷原因記入欄」
に記入することとされていましたが、新様式には
その欄が設けられていません。新様式に移行した
後は、添付書類として「負傷原因届」に記入して
提出することとなりますので、注意が必要です。

なお、「傷病手当金支給申請書」は全 4 ページ
に変更となります（1～2 ページ目が申請者情報・
申請内容、3 ページ目が事業主の証明、4 ページ
目が療養担当者の意見書）。

◆ 新様式の入手方法等

7 月 1 日以降、協会けんぽの窓口に置いてある
様式やホームページからダウンロードできる様
式は、新しいものに切り替えられます。また、ユ
ーザー登録をすれば全国のセブンイレブンの「ネ
ットプリント」（有料）サービスでも入手するこ
とができます。

なお、7 月 1 日以降すぐに旧様式が使えなくな
るわけではありませんが、協会けんぽではスム
ーズな手続きができるよう新様式への切替えにつ
いて協力を呼びかけています。

「個別労働紛争解決制度」の 利用状況発表 トラブルの特徴は？

◆ 平成 25 年度の実施状況は？

厚生労働省から「平成 25 年度個別労働紛争解
決制度」の施行状況が公表されました。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と
事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐ
るトラブルの未然防止や早期解決を支援する制
度で、「総合労働相談」、労働局長による「助言・

指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の 3
つの方法があります。

◆ パワハラが 2 年連続最多に

平成 25 年度は、前年度に比べていずれの方法
でも件数が減少しました。

ただし、総合労働相談の件数は前年度比 1.6%
減となったものの、6 年連続で 100 万件を超え、
高止まりしています。助言・指導申出件数は、約
1 万件（同 3.3%減）、あっせん申請件数は約 5,700
件（同 5.5%減）となっています。

また、総合労働相談のうち、民事上の個別労働
紛争の相談内容で、いわゆるパワハラにあたる
「いじめ・嫌がらせ」が 5 万 9,197 件と 2 年連続
で最多となっていることが注目されます。

相談内容の内訳として、パワハラの次に多いも
のは、順に「解雇」（4 万 3,956 件）、「自己都合退
職」（3 万 3,049 件）となっています。

◆ 正社員が当事者になる割合は減少傾向

紛争の当事者である労働者の就労形態として、
総合労働相談については「正社員」9 万 7,573 件
（39.7%）、「パート・アルバイト」4 万 604 件
（16.5%）、「期間契約社員」2 万 6,696 件（10.9%）、
「派遣労働者」1 万 31 件（4.1%）となっていま
す。

過去 10 年の推移で就労形態別の当事者の属性
を見ると、正社員は減少傾向にあり、期間契約社
員が増加傾向、パート・アルバイトや派遣社員に
ついては横ばいという状況です。これは、他の「助
言・指導」「あっせん」の方法でも、同様の傾向
のようです。

助言・指導は 1 カ月以内に 96.8%が、あっせん
は 2 カ月以内に 94.5%が手続きを終了するなど、
“簡易・迅速・無料”という特徴をアピールして
いる制度ですが、できれば利用する必要がないよ
う、日頃から適切な労務管理を心がけたいです。

不当な差別は勧告の対象に！ 障害者雇用に関する動向

◆ 「障害者への差別禁止」と「職場環境の配慮」 を義務化

昨年成立した改正障害者雇用促進法により、再来年の2016年4月から、企業が障害者を雇用する際の差別禁止や、職場環境の配慮が義務化されます。

これらに違反した企業は指導や勧告の対象になるようです。同省は労使の意見も踏まえ、2015年3月末までに指針を策定する予定です。

◆ 差別の禁止に関する指針のポイント

厚生労働省が発表した報告書によると、対象となる障害者の範囲は障害者雇用促進法に規定する障害者、対象となる事業主の範囲はすべての事業主です。

募集・採用、賃金、配置、昇進などの各項目に沿って禁止される差別を整理する必要があるとし、各項目について、障害者であることを理由にその対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとすることが差別に該当するとしています。

また、障害者を有利に取り扱うことや、合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として異なる取扱いを行うことなどは、差別に当たらないとしています。

◆ 合理的配慮の提供に関する指針のポイント

障害者、事業主の範囲は「差別の禁止に関する指針」と同じです。募集・採用時には、障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを事前に申し出、採用後には、事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無についての確認などが必要になってくるようです。

また、事業主は合理的配慮に関する措置を障害者と話し合い、合理的配慮に関する措置を確定した際には、内容と理由を障害者に説明するなどの対応が必要になってくるようです。

合理的配慮の具体的な例としては、募集および採用時におけるものとして、視覚障害の方に対する募集内容の音声等での提供や、聴覚・言語障害の方に対する筆談等による面接などが挙げられています。

採用後におけるものとして、肢体不自由な方に対しては、机の高さを調節すること等、作業を可能にする工夫を行うことや、精神障害の方に対し

ては、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮することが挙げられています。

◆ 今後の行政による取り組み

同省は、指針の策定に加え、行政による様々な取り組みが重要であるとし、事業主や労働者に対する障害の特性などに関するパンフレットの配布、セミナーの実施などの啓発活動や、合理的配慮の適切な提供に向け、具体的な事例の収集・情報提供やジョブコーチ（障害者が職場に適応するための援助者）の質的な充実などの対策を講じていくようです。

「効果的な社内研修」を 実施できていますか？

◆ なかなか効果が出ない現実…

従業員の能力アップや成長を図るために、社内研修を行う企業は多くあります。しかし、その効果が上がっているかと問われると、疑問符がつくケースも多いところです。

「何から手をつけたらよいのかわからない」、「研修にかけられる予算はあまりない」、「社内に研修を行うことができる人材がない」、「時間をかけた割には成果が現れない」など、悩むことも少なくありません。

◆ 研修の成果を上げる取り組み

しかし、ちょっとした工夫で、効果的な社内研修を行うことは十分可能です。

例えば、公益財団法人日本生産性本部では、研修の成果を上げている会社のポイントとして、次の5点を挙げており、非常に参考になります。

- (1) 目的やゴールを明確にしてプログラム化する
- (2) 研修テーマを絞り参加者にも事前に周知する
- (3) 研修のステータスを上げる（研修を日常業務に優先する重要なものと位置付ける）
- (4) 研修と実務の結び付きを強める
- (5) 階層間をつなげた教育研修を行う

意識・意欲を高めるために受講者に参加費を自己負担させたり、より現実の必要性に即した研修

とするために一般社員に研修を企画させたりするといった取組みを行っている企業もあるようです。

◆ 継続した取組みが肝要

なかなか効果が出ないと研修にかかる意欲も失われがちですが、企業の成長には従業員の能力アップや成長が不可欠であることは間違いありません。

長期的な視点で、継続して取り組み続けることが大切です。

まずは上記に挙げた5点ができているか、社内研修のやり方を見直してみるところから始めてみてはいかがでしょうか。

行列のできる労働相談所

派遣労働者に残業を命じたところ、残業はできないと拒否されてしまいました。派遣労働者には自社の従業員のように残業を命令することはできないのでしょうか？

<< 回答 >>

- 派遣先事業主が派遣労働者に残業させることができるかどうかは、派遣元の就業規則や三六協定の内容によることとされます。派遣先は、雇用管理を適切に行うためには、派遣元においてこれらの内容がどのようになっているかを確認する必要があります。

<< 解説 >>

派遣労働者に対しては、原則として、業務に必要な指示や管理などは派遣先が行うこととなりますが、残業については、派遣労働者と派遣先とは直接的な雇用関係はありませんので、派遣先の就業規則などに基づいて残業等を命じることはできません。

まず、派遣契約を派遣先と派遣元で締結する際に残業等ができる範囲などについても定めなければなりませんので、そこで定められた範囲での

み残業等を命じることができることとなります。

また、派遣先は、違法な時間外労働等をさせてはならない労働基準法上の使用者責任を負っています。時間外・休日労働をさせるためには労働基準法第36条に基づくいわゆる三六協定の締結と届け出が必要ですが、派遣労働者に対しては、派遣元事業主が締結し、届け出をした三六協定によることとなります。したがって、派遣先企業は、派遣元企業でどのような三六協定が締結されているのか内容を確認し、その範囲内でのみ残業を命じることができることとなります。

◆ 朝礼や会議で活かせる

「ちょっといい話」

「己（おのれ）より愛しいものを見つけることは出来ぬ。されば、己の愛しさを知る者は他を害してはならぬ。」『相応部経典』より

人間には「自己愛」というものがあります。どんな人の心の中にも「自分が可愛い」という気持ちがあり、究極のところでは「自分が一番大切」なのです。仏陀はそうした人間の業を見抜き、それを認めながらも「だからこそ他人を尊重し、譲り合い、助けあっていくべき」と諭しているのです。

「自分が可愛い。だから自分の思うままに振るまい、他人を押しつけてでも自分の利益を追求する。」こういった思いを全員が持てば、この社会は成り立ちませんし、結局は「自分自身で持てるはずの幸せ」さえ放棄せざるを得ないのです。

最近では間違って理解されている諺「情けは人の為ならず」も同様の事をいっています。人と人がからみ合っている社会において、自分のための幸せを重視するなら、隣人や周辺の人々の権利や幸福も同じように重視しなければなりません。なぜなら、その心をもたない人間の集団の中では、「あなた自身の幸せ」は他人からみて、まったくなくてもいいもの、になってしまうからです。