

This Monthly Paper that connects the Clients and AI-Jimusho

Vol.2012

AI Contact

10

AI See You

私たちは、企業と人財の発展を見守り、
適切なアドバイス&サポートで、お客さまのリクエストにお応えいたします

Monthly Topics

9月の出来事

- 厚生年金保険料率の改定 (0.354%アップ)
- 8月の求人広告掲載件数, 前年同月比 8.5%増加
- 8月の完全失業率 4.2%、前月比 0.1 ポイント低下
- 8月の雇用調整助成金等対象者約 61 万人
- 非正規労働者の雇止め等 1,983 人

10月に予定されているもの

- 改正労働者派遣法が施行
- 国民年金保険料の後納制度スタート
- 平成 24 年度の最低賃金改定
- 雇用調整助成金支給要件縮小へ
- 著作権法の改正 違法 DL 処罰へ



東京都 等々力溪谷 (2012.09.22 撮影: 古谷)



社会保険労務士法人 相事務所

〒151-0053 東京都渋谷区代々木1-54-1 石井ビル 4階

Phone 03-3320-7351 / Fax 03-3320-7352

URL <http://www.sr-aijimusho.co.jp> / Email info@sr-aijimusho.co.jp

法改正トピックス

【雇用】労働者派遣法の改正について

平成 24 年 10 月 1 日から改正労働者派遣法が施行されます。今回の改正では、法律の正式名称が「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」から「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に改正され、当該法律の目的にも、派遣労働者の保護のための法律であることが明記されました。

1. 日雇派遣の原則禁止

日雇派遣については、派遣会社・派遣先のそれぞれで雇用管理責任が果たされておらず、労働災害の発生の原因にもなっていたことから、雇用期間が **30 日以内の日雇派遣は原則禁止**になりました。

ただし、(1)または(2)の場合は例外として認められます。

(1)禁止の例外として政令で定める業務について派遣する場合

禁止の例外となる業務

ソフトウェア開発、機械設計、事務用機器操作、通訳・翻訳・速記、秘書、ファイリング、調査、財務処理、取引文書作成、デモンストレーション、添乗、受付・案内、研究開発、事業の実施体制の企画・立案、書籍等の制作・編集、広告デザイン、OA インストラクション、セールスエンジニアの営業・金融商品の営業

(2)以下に該当する人を派遣する場合

(ア)60 歳以上の人

(イ)雇用保険の適用を受けない学生

(ウ)副業として日雇派遣に従事する人

(エ)主たる生計者でない人

※生業収入が 500 万円以上の場合に限る

※世帯収入が 500 万円以上の場合に限る

2. グループ企業派遣の 8 割規制

4. マージン率などの情報提供派遣料金の明示

6. 派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置

7. 有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置

8. 派遣労働者が無期雇用労働者か否かを派遣先への通知事項に追加

10. 労働契約申込みみなし制度

3. 離職後 1 年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止

5. 待遇に関する事項などの説明

9. 均衡待遇の確保

派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申し込み(直接雇用の申し込み)をしたものとみなす制度。平成 27 年 10 月 1 日からの施行となっています。

参照ホームページ[厚生労働省]

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/kaisei/index.html

【助成金】雇用調整助成金などの支給要件の見直し

厚生労働省は、平成 20 年 9 月のリーマン・ショック後、雇用調整助成金と中小企業緊急雇用安定助成金について、支給要件の緩和を行ってきましたが、現在の経済状況の回復に応じて見直すことを公表しました。この助成金は、経済上の理由で事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、従業員を一時的に休業させた場合などに、手当や賃金の一部が助成されてきたものです。

■見直しを行う要件の概要

1. 生産量要件の見直し

・最近 3 か月の生産量又は売上が前年同期と比べ、**10%以上減少**に変更

・中小企業事業主で、直近の経常損益が赤字であれば、**5%未満の減少**でも助成対象としていた要件を撤廃

2. 支給限度日数の見直し

・平成 24 年 10 月 1 日から **1 年間で 100 日**に変更、また、平成 25 年 10 月 1 日から 1 年間で 100 日・3 年間で 150 日に変更

3. 教育訓練費(事業所内訓練)の見直し

・雇用調整助成金の場合 **1,000 円**、中小企業緊急雇用安定助成金 **1,500 円**に変更

※岩手、宮城、福島県の事業主は、6 か月遅れで実施。

参照ホームページ[厚生労働省]

http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002hg_hr.html

【労務】派遣先の企業における男女雇用機会均等法の適用について公表

派遣先の事業主にも、労働者派遣法により、男女雇用機会均等法における(1)妊娠・出産等を理由とする不利取扱いの禁止、(2)セクシュアルハラスメント対策、(3)妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置の 3 点が適用され、派遣労働者に対しても使用者としての責任を負うこととなります。

参照ホームページ[厚生労働省]

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

【年金】年金制度の改正について

少子高齢化社会を目前に控え、年金受給者の増加と年金財政の逼迫化の問題が大きな社会問題となっている折から、今後のわが国年金制度をより安定化させるための方策として、「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」と「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」が第 180 回国会で成立し、平成 24 年 8 月 22 日に公布されました。

参照ホームページ[厚生労働省]

<http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/topics/2012/tp0829-01.html>

『試用期間中に決断すること』 - 試用期間の定め -

業務遂行能力は人それぞれ。実際に雇ってみたいとわからないものです。法の定めはありませんが、試用期間を使ってよい人材を見つけ出したいとお考えの経営者の方も少なくないのではないのでしょうか。

さて、どうやら増田社長が最近入社した社員の力量に不安を持ち始めたようです・・・試用期間は、見習い期間などとも言いますが、実際はどれくらいの期間設定が許される範囲なのでしょう。

増田社長と岡田社労士のやりとりを見てみましょう。

登場人物

増田社長：平成24年に小売業として起業。今までは雇われる身だったが、事業主となり労働問題に直面している。マジメな性格の持ち主。

岡田社労士：働き盛りの35歳。雇用問題と自分のメタバ問題が最近のトレンド。一風変わった芸風を持っている。

増田：「今度雇った社員は、今は試用期間だから、保険関係は入れなくてもいいんだよね？」

岡田：「そこはみなさんローカルルールでやっているところなのですが、試用期間と言っても、雇用されたことにかわりはないので、入社した日から保険には入れないといけないんですよ」

増田：「でも、せっかく雇って保険も入れたのにすぐに辞めちゃうって、▲▲社長も嘆いてたからいいんじゃないの？」

岡田：「確かに、どれだけの技量を持っているかわかりませんから、それを見極める時期ではあるのですが、保険と雇用については別個で考えていただかないと、あとあと問題が出てきます。

試用期間は、労基法で定められていることではありませんが、就業規則に定めておくことで会社のスタンスも明確になり、万が一解雇という判断になった場合でも、通常時の解雇よりも若干緩やかになる場合があります。この判断の期間を『解雇権が留保された契約期間』といいます」

試用期間は、労働者の職業能力や適性などを使用者の判断に委ねられるところが多く、「使用者と試用期間中の労働者との契約関係は、労働契約関係そのものにほかならないが、本採用に適しないと判断された場合には解雇しようように解雇権が留保された労働契約である」（三菱樹脂事件 最高裁 昭和48年）とされています。

増田：「わかった。じゃあ保険は入れるけど、3カ月の試用期間で様子を見ればいいんだね。でも、だいたい3カ月を過ぎたことから本性を出すんだよね。そうしたら、延長してもいいの？」

岡田：「一般的に試用期間は3カ月にしているところが多いです。長くても6ヶ月とってください。それ以上にした場合は試用期間の延長とはみなされずに、会社側が負けている判例もあります。一般的に試用期間中は不安定な時期でもありますので、いたずらに延長してしまうことは避けるべきですね」



増田：「了解！その他に注意することはあるの？」

岡田：「近い将来、会社が大きくなってきたときに、社長の右腕となる人が必要になる場合があります。その時はすでにスキルを持った人を雇うことが会社発展の近道なんですけど、その方のパフォーマンスが予想以上にひどいケースもあるんです」

いわゆるヘッドハンティングのように地位が特定されて雇用された場合（役職、報酬等）、職務を遂行する能力を買われて採用されていますので、具体的な数値などを求められるのも、企業としては当然のことになります。

よって、決定的な解雇理由となりうる場合があります。

岡田：「試用期間とは少しはなれてしまったかもしれませんが、できると思われ人を見る目って、なかなか養えませんね・・・」



★ここがポイント！

■三菱樹脂事件（最高裁 昭和48, 12, 12）

原告側労働者 X は、大学卒業と同時に使用者 Y に採用されたが、3カ月の試用期間満了前に本採用拒否となった。その理由は、在学中に学生運動に参加していたことを身上書に書いておらず、秘匿したことが詐欺に該当するとし、適格性を否定するというもの。

X は労働契約に基づく権利の確認と賃金の支払いを求めたが、Y の雇用契約上の権利を認め差し戻した事件。試用期間を設けた中での解雇は、通常時の解雇より広い範囲における解雇の自由が認められた。

■ブラザー工業事件（名古屋地判決 昭和59, 3, 23）

試用期間中の労働者の地位は不安定なものであるため、合理的な範囲を超えた長期の試用期間の定めは公序良俗に反し、その限りにおいて無効であるとした事件。

この事件では、当初6ヶ月として設けていた試用期間を、その後さらに6ヶ月から12か月の試用期間を延長していたもので、1年以上の試用期間は安定した立場にはならないとし、会社側が敗訴した。

等々力溪谷に行ってきました。東急大井町線「等々力駅」を降りて、数分歩道を歩いて階段を下りると、都会の道路沿いの景色から一変、緑の溪谷が続いています。この都会（上の道は環八）と緑の溪谷の景観の落差には本当に驚かされます。一瞬で、まるで遠い山を訪れたような気分になります。自然豊かな溪谷を歩いていると木々のさわやかな空気や、川のせせらぎに心身共に癒されます。川を泳いでいる鴨が餌を必死に取り合って、尾っぽをフリフリ、足を空中にバタバタさせながら小魚を食べているしぐさがなんとも愛らしかったです。

等々力不動尊の本堂下には「不動の滝」が流れています。かつてはこの滝にうたれて行をする修行僧が各地から訪れたそうです。溪谷の途中には古墳時代末期から奈良時代にかけて作られた横穴式古墳もあり、歴史探訪も楽しめます。

お腹が空いたので、溪谷沿いのイタリアンレストラン「OTTO」で昼食（写真右）。最近テレビで紹介されたそうで一時間待ちでしたが、溪谷の景色を見ながらの美味しいイタリアンは格別でした。

ランチのコースは3つあり、パスタかピザを選択します。ランチセットは基本的にサラダ、パン、ドリンクが付きます。コースの金額が上がるとうスープや前菜が追加されます。このスープはとてまろやかで美味しかったので、是非スープ付のコースを選ばれることをお勧めします。

なんとこの等々力溪谷内と上の道との温度差は3~4℃もあるそうです。

「ここは、まさに都会の中のアオアシヤ〜！（グルメライター彦摩呂風に）」と感じた一日でした。

（新人リポーター：古谷彩）



やさいのちから

【なす - 茄子 - Eggplant】

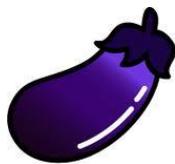
「秋茄子は嫁に食わずな！」と諺にもある「なす」は、インド東部を原産として奈良時代に渡ってきました。初めは「奈須比」と言われていたそうです。

インドでは、今でも卵形や丸型が多く、英名が卵に結び付けられているのがわかります。

また、なすにはポリフェノールが多く含まれており、「畑の赤ワイン」といったところです。

味覚の秋の代表であることは間違いありませんし、「一富士、二鷹、三なすび」とめでたい譬えにもあるように、どの場面においてもなくてはならない存在です。

しかし、冒頭の語源の由来には、「こんなにおいしいものを、憎らしい嫁に食わせるのはもったいない」という説と、「秋茄子は体を冷やしてしまうので、大事な嫁には食べさせな」という説にわかれるそうですが、あなたはどちらを信じますか？



からだのふしぎ

【歯の多い高齢者は健康！】

自分の歯が20本以上残っている70歳以上のお年寄りには、4本以下の人と比べて、身体の病気で使う医療費が1ヶ月あたり平均約9千円も少ないことがわかりました。神経や循環器などの病気で通院する日数が少なく、歯の健康は医療費の削減にもつながるのでは？とみています。

病気別の平均通院日数は、神経系の病気では、歯が20本以上の人が2.17日なのに対し、19本以下の人は3.56日と1.6倍にもなり、循環器系の疾患においても、多く歯が残っている人のほうが通院日数が少なく、健康状態の良好さを明らかにしました。

近年、歯周病などの歯の病気を招く細菌が、糖尿病や心筋梗塞などの一つの原因になるという報告もあり、歯と身体の健康の密接な関係が明らかになりました。

（写真左はバリ島みやげの歯ブラシです。デカイ！）



編集好機

手前味噌な話で大変恐縮ではありますが、8月に社労士の仲間24人で1冊の本を出版しました。そのタイトルも「スゴイ社労士が教える戦略的仕事術／アニモ出版」なんとも大それたタイトルではありますが、今活躍中の社労士仲間に入れていただき、私も組織論について少々書かせていただいたところでございます。

経営に必要な資源は「ヒト、モノ、カネ、情報」と言われますが、「モノ、カネ、情報」を動かすのは、間違いなく「ヒト」です。そのヒトを大切にすることで組織は回っていくと考えています。そのヒトを動かすモチベーションとは何から生まれてくるのでしょうか、というあたりを書かせていただいております。

今をときめく社労士ばかりが書いていますので、目移りされても困ってしまうのですが、とても大切な仲間のパートもお読みいただくと、今の社労士はこんなことを考えているのかとわかっていたかと思っております。

先日、出版社の担当の方の話だと、まもなく増刷も！？というところまで来ているようです。

印税生活なんて夢のまた夢ですが、形になるってことはいいことですね！

文責：福島

