

社会保険  
労務士法人

# 九州人事マネジメントニュース

発行所 社会保険九州人事マネジメント  
労務士法人

〒802-0001  
北九州市小倉北区浅野2丁目14番1号  
KMMビル412号  
TEL 093 - 513 - 8800  
FAX 093 - 513 - 8802  
E-mail: jimusyo@sr-kyusyujinji.com  
ホームページアドレス http://sr-kyusyujinji.com

## 業務案内

- 人事・賃金制度構築コンサルティング  
等級制度・人事考課制度・目標管理制度・賃金制度・退職金制度構築
- 労務管理  
就業規則作成・労務管理マニュアル作成・トラブル相談
- 社会保険労務士業務  
社会保険・労働保険事務・給与計算・官庁調査立会
- 特定社会保険労務士業務  
あっせん等労使間の紛争解決手続代理業務
- 採用支援  
求人募集・採用適性検査(CUBIC)・面接・オリエンテーション
- 助成金  
各種助成金アドバイス・手続代行
- 各種研修  
階層別研修・考課者研修・目標設定研修・面接研修他

発行人 代表社員 三原 靖

### 派遣期間制限のしくみを見直し

## 改正労働者派遣法、今国会で成立へ

通常国会に提出されている改正労働者派遣法案が六月一九日に衆議院で可決、七月八日には参議院での審議が始まりました。会期が大幅に延長されているため、改正法案は今の通常国会で成立する見通しとなりました。成立すれば、今年九月一日から施行されることとなります。

先の同一の事業所における派遣労働者の受入れは三年を上限とする。それを超えて受け入れるためには、事業所の過半数労働組合(それが無い事業所においては労働者の過半数代表者)からの意見聴取が必要

現行制度では、派遣ができる期間について、ソフトウェア開発など政令で定めた専門業務については制限がなく、その他の業務には原則で最長三年の制限があります。同改正法案ではこの仕組みを廃止したうえで、新しく以下の制度が設けられます。

②個人単位の期間制限：派遣先の同一の組織単位(課)における同一の派遣労働者の受入れは三年を上限

①事業所単位の期間制限：派遣

これにより、専門業務を含めて原則三年の期間制限が適用されますが、同一業務であっても、派遣労働者の交代により三年を超えての派遣が可能になります。また、派遣元に対しては、派遣期間終了時において、①派遣先

への直接雇用の依頼、②新たな派遣先の提供、③派遣元での無期雇用、④その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置の実施が義務づけられます。(二年以上三年未満は努力義務、三年経過後は義務)

このほか、派遣元と派遣先双方において、派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇確保のための措置を強化することが盛り込まれています。これを受けて、同じ仕事をする派遣労働者と通常の労働者(正社員)との賃金格差を解消することを目的とした、いわゆる「同一労働・同一賃金」を推進する法案も六月一九日、衆議院で与党などの賛成多数により可決し、参議院へ送られています。(次ページへ続く)

暑中お見舞い申し上げます



しかし、審議において、法文のうち、「職務に応じた待遇の均等」とされていた部分が「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度その他の事情に応じた均等な待遇及び均衡のとれた待遇」へと変更され、必要となる法制上の措置も「施行後一年以内」を「三年以内」としたうえで、「必要があると認めるとき」と改められるなど、法律の実効性が問われるような修正が加えられました。

**平成26年度「過労死等の労災補償状況」**

**精神障害の労災認定が過去最多**

厚生労働省はこのほど、平成二六年度の「過労死等の労災補償状況」をまとめました。

過重な仕事が原因で発症した脳・心臓疾患の労災請求件数は七六三件で、前年度と比べ二一件（2・7％）減少。一方、仕事による強いストレスなどが原因で発症した精神障害の労災請求件数は一、四五六件で、同四七件（3・3％）増加しました。このうち、労災認定されたのは四九七件と同六一件（14・0％）増加し、請求件数および認定件数はともに過去最多となっています。

また、精神障害の労災補償状況を年齢別にみると、請求件数、認定件数ともに

四〇歳代（四五四件、一四〇件）が最も多く、次いで三〇歳代、二〇歳代の順となっています。

**雇用均等基本調査結果速報**

**育休取得率、女性86・6％、男性2・3％**

厚生労働省がまとめた「平成二六年度雇用均等基本調査（速報版）」によると、昨年一〇月一日現在、女性の育児休業取得率は86・6％で前年度調査より3・6ポイント上昇。一方、男性は2・30％で、同0・27ポイント上昇しています。

また、男性の育児休業取得率について産業別にみると、「生活関連サービス業、娯楽業」が10・35％で突出して高く、続いて「運輸業、郵便業」3・59％、「医療、福祉」3・52％の順になっています。

**個別労働紛争解決制度施行状況**

**「いじめ・嫌がらせ」が6万件超**

厚生労働省はこのほど、労働者と事業主とのトラブルを、裁判に持ち込むことなく迅速に解決するための「個別労働紛争解決制度」の平成二六年度の施行状況を公表しました。

それによると、「総合労働相談コーナー」に寄せられた相談件数が七年連続で

一〇〇万件を超え、このうち、民事上の個別労働紛争の相談件数を内容別にみると、「いじめ・嫌がらせ」が六二、一九一件と、続く「解雇」の三八、九六六件、「自己都合退職」の三四、六二六件を大きく引き離し、三年連続で最多となりました。

**東京労働局の特別チーム**

**違法残業で会社役員などを書類送検**

東京労働局に設置された過重労働撲滅特別対策班（通称「かしく」）は七月二日、全国に展開する靴の販売店の運営会社が従業員に違法な時間外労働をさせていたとして、同社の労務担当取締役と店舗責任者二人について、労働基準法違反の疑いで東京地検に書類送検しました。

同社は、過去にも複数の店舗で労働基準監督署長の是正指導を受けていたにもかかわらず、東京都内の二つの店舗で、従業員に事前に労使協定で取り決めた残業時間を大幅に超える残業をさせるなど、違法な行為を続けていました。

特別対策班は、違法な長時間労働などを取り締まるため今年四月に発足した組織で、書類送検を行うのは今回が初めてということでした。



職場の安全&衛生

ストレスチェックと精神保健福祉士

ストレスチェックの実施者

労働安全衛生法が改正されて、本年一二月一日から、ストレスチェックの実施が従業員数五〇人以上の事業場に義務づけられています。ところで、このストレスチェックを実施できる者すなわちストレスチェック実施者は、医師、保健師、看護師、精神保健福祉士であることが必要とされています。

この中で、精神保健福祉士は一般にはあまり馴染みがないと思われます。そこで今回は、このストレスチェック実施者に入った精神保健福祉士について見てみようと思います。

精神保健福祉士とは

精神保健福祉士は、平成九年に制定された精神保健福祉士法

により定められた精神保健福祉領域のソーシャルワーカーの国家資格です。精神科ソーシャルワーカーということ、PSWと略称されることもあります。

法に定められた定義では、「厚生労働省に備える精神保健福祉士登録簿の登録を受け、精神保健福祉士の名称を用いて、精神障害者の保健及び福祉に関する専門的知識及び技術をもって、精神科病院その他の医療施設に



精神保健福祉士

において精神障害の医療を受け、又は精神障害者の社会復帰の促進を図ることを目的とする施設

を利用している者の地域相談支援の利用に関する相談その他の社会復帰に関する相談に応じ、助言、指導、日常生活への適応のために必要な訓練その他の援助を行うことを業とする者」とされています。

精神保健福祉士の職場と仕事

①医療機関

医療機関での業務は、精神科病院などで、精神障害の医療を受けている人たちの相談を受けたり、助言、指導、支援を行ったりすること等がその職務となっています。

②生活支援サービス

その設置目的によって行う業務にも幅があり、日常生活訓練をする事業所、就労前訓練や作業を行う目的の施設、相談支援事業所や地域活動支援センター等の地域生活の支援を主目的とする事業所等で、その目的に

じた各種サービスを提供します。

③福祉行政機関

行政機関では、法律に基づいた各種支援事業や手続きの実施を担うほか、精神保健福祉に係る計画立案に関与し、また精神障害者の生活支援のために、関係機関のネットワークを作るコーディネートなどの企画、実施、調整なども担当します。

④近年広がった職域

以上の他、近年広がった職域として、保護観察所や矯正施設などの司法施設、社会福祉協議会、ハローワーク、介護保険関連施設、教育機関、一般企業等があります。

ストレスチェックの担い手として

ストレスチェックも精神保健福祉士の新しい職域分野に位置づけられることになると思えます。現在、精神保健福祉士の登録者数は約七万人ということですが、ストレスチェック制度のスムーズな運営のためには、精神保健福祉士の協力が不可欠であると言えます。

個別労働関係紛争の解決状況

90%以上が金銭により解決

解雇や労働条件の引き下げといった問題をめぐり、個々の労働者と事業主との間で生じる紛争（個別労働関係紛争）については、都道府県労働局や裁判所で解決を図ることができません。一方で、解決結果の実態については、裁判所で判決が出されるケースを除いて非公開であるため、必ずしも明らかではありませんでした。

こうしたことから、厚生労働省は、労働紛争の解決手段として活用されている「都道府県労働局のあっせん」、「労働審判の調停・審判」及び「民事訴訟の和解」について、事例の分析・整理を独立行政法人労働政策研究・研修機構に依頼。このほどの調査結果を公表しました。それによると、あっせん・

労働審判・和解ともに、九割以上が企業側が労働者側に金銭を支払って解決に至ったことが分かりました。

なお、調査対象事案は以下のとおりです。

- \* 都道府県労働局のあっせん事案（以下「あっせん」）：二〇一二年度に四労働局で受理された個別労働関係紛争事案八五三件
- \* 労働審判の調停・審判事案（以下「労働審判」）：二〇一三年に四地方裁判所で調停または審判で終結した労働審判事案四五二件
- \* 民事訴訟の和解事案（以下「和解」）：二〇一三年に四地方裁判所で和解で終結した労働関係民事訴訟事案一九三件

労働者の性別

あっせんでは、男性に係る

案件が四五七件（53・6%）、女性に係る案件が三九六件（46・4%）と男性が若干多い。

労働審判では男性に係る案件が三一〇件（68・6%）、女性に係る案件が一四二件（31・4%）と、あっせんよりも男性の比率が高く、男性が三分の二以上を占めた。

この傾向は裁判上の和解ではさらに強まり、男性に係る案件が一四九件（77・2%）、女性に係る案件が四四件（22・8%）と、男性が四分之三以上を占め、女性は二割強となった。

労働者の雇用形態

あっせんでは、正社員四〇二件（47・1%）、非正規三二五件（38・1%）、派遣六四件（7・5%）であった。

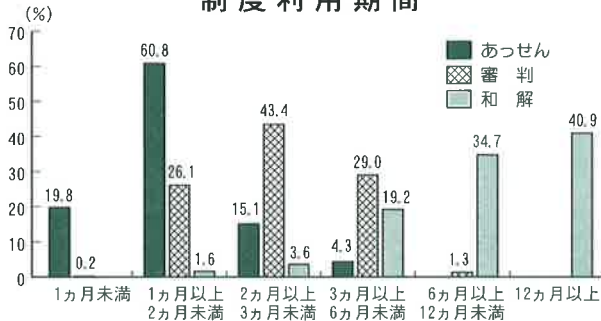
労働審判ではあっせんに比べて正社員の比率が大きく高まり、三四二件（75・7%）と四分の三以上が正社員で、非正規は九五件（21・0%）と二割強にとどまり、派遣は僅か二三件（2・9%）となった。

この傾向は裁判上の和解ではさらに強くなり、正社員が一五四件（79・8%）と八割に迫り、非正規は三七件（19・2%）と二割を下回った。

制度利用に係る期間

あっせんに係る期間（あっせん申請受理日から合意成立によるあっせん終了日までの期間）は、一〜二カ月未満が60・8%と圧倒的に多く、一カ月未満の19・8%を含め

制度利用期間



# 参考資料

れば、八割以上が二カ月以内に手続が終了している。

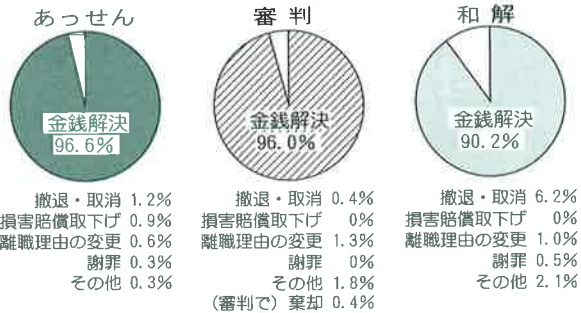
一方、労働審判に係る期間（労働審判の申立日から調停または審判による終了日までの期間）は、二〜三カ月未満が43・4%と半数に近く、あつせんよりも若干時間がかかっているが、それでもほとんどが六カ月以内に手続が終了している。

これに対し最終的に和解で解決した訴訟は手続自体にかなり長い期間を要しており、一年以上が40・9%と最も多く、次いで六〜一二月末満の34・7%で、訴訟を起せばかなりの長期間となるといふ傾向は明確に存在している。

## 解決内容

あつせんについては、終了区分別が「合意成立」である三二四件のうち、合意内容が金銭解決であるのは三二二件で96・6%に上る。撤回・取消、すなわち復職と考えられる解決に合意したものは四件、1・2%に過ぎない。

## 解決内容



## 解決金額

労働審判についても、金銭解決が四三四件、96・0%と大半を占め、裁判上の和解については、金銭解決が一七四件、90・2%とやや少なく、その分撤回・取消が一二件、6・2%とやや増えている。

の強に上ることも含めると、過半数が二〇万円未満で解決しているという結果になる。平均値は二七万九、六八一円だが、これは高額な解決金に引つ張られているため、中央値は一五万六、四〇〇円で、半分近くは一五万円以下で解決している。

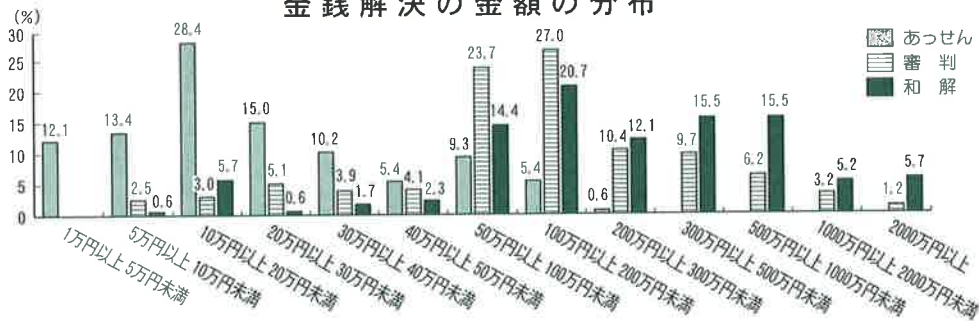
これに対し、労働審判における解決金額は五〇〜一〇〇万円未満に半分以上が集中し、さらに二〇〇〜三〇〇万円未満と三〇〇〜五〇〇万円未満にそれぞれ一割前後分布している。

平均値は二二万九七、一一九円、中央値は一〇万円、半分以上が一〇〇万円以上で解決しており、あつせんとは明確に異なっている。

裁判上の和解については、五〇万円から一、〇〇〇万円に至るまでなだらかに分布しており、高額な解決が頻繁に見られる。

平均値は四五〇万七、六六〇円、中央値は二〇万二、三五七

## 金銭解決の金額の分布



円、総じて労働審判における解決金額の二倍ほどの額で解決している。

トラブル回避の対応術

パート従業員が妊娠、産休は取らせなければならぬか？

当社はパートタイマーを数名雇用していますが、このほどある女性パートが妊娠し、産休を取りたい希望のようです。一年契約で更新して三年目に入り、来月が更新の時期となります。

パートは貴重な戦力なので、契約を更新して産休を取らせても良いのですが、代わりのパートを採用しなければならず、このまま契約満了で退職も仕方ないかとも考えています。このような場合でも、産休を取らせなければならぬのでしょうか？

均等法とマタニティー・ハラスメント

男女雇用機会均等法（第九条）では、その雇用する女性労働者が妊娠、出産したことなどを理由として、その女性労働者に対して解雇、その他の不利益な扱いをすることを禁止しています。この条文は正社員だけでなく、パート、アルバイト、派遣労働者にも適用されます。

均等法に違反する場合には、罰則の適用も含めて行政による厳しい措置の対象になります。厚生労働省は、原則として妊娠・出産などから一年以内に女性が不利益な取り扱いを受けた場合は、直ちに違法と判断することを明確に示していて、是正指導や勧告に従わない企業名を公表することなども含めて、この判断基準に基づく指導などを徹底するとしています。

また、最近では、働く女性が妊娠・出産をきっかけに、会社から不利益な扱いを受けるほかに、職場において精神的・肉体的な嫌がらせを受けることも含めて、マタニティー・ハラスメント（マタハラ）という言葉が認知されつつあります。

政府は、来年の通常国会での法改正も視野に、企業にマタハラ防止対策の強化を促すための取り組みを実施する方針を打ち出すなど、規制強化に向けた動きが活発になっていきます。

妊娠を「きっかけ」とした雇止めも法違反

質問のケースのように、雇用契約期間を定めたパートタイマーに関して、妊娠や

出産をきっかけとして不利益な扱いをすることは、たとえ本人が一定の理解を示していたとしても、法的には違反行為と認められることになります。妊娠したからといって契約の更新をしないことや退職を促すこと、減給や不利益な人事評価なども行つてはならないとされています。

必要な措置は取るべき

パートタイマーであっても法令に基づいた産前・産後休業など、女性労働者に対する就業上の制度は適用されます。もともと、妊娠の事実がなければ契約を更新する予定だったのであれば、更新して所定の休業をさせるようにしなければなりません。

また、均等法（第二二条・二三条）においては、雇用する女性労働者が、妊娠・出産に関して保健指導または健康診査を受けるために必要な時間を確保することや、主治医などから指導を受けた場合は、その指導事項を守ることができよう必要な措置を取ることができればよいです。したがって、本人からこうして申し出などがあれば、勤務時間の状況や本人の希望なども踏まえて対応することが必要となるでしょう。



社会保険の実務サポート

マイナンバー制度のスタート

マイナンバー制度の導入により、来年一月からマイナンバーを利用した行政手続などの一部が開始されます。

事業者がマイナンバー制度にどのように対応したらよいか、数回に分けて特集します。

マイナンバーとは

マイナンバーとは、国民一人ひとりが持つ一桁の個人番号のことをいいます。マイナンバーにより、社会保障や税、災害対策の分野で効率的に情報が管理され、複数の機関に存在する個人の情報が同一人の情報であることを確認するために活用されます。

また、利用する側（本人や民間事業者など）にとっては、

行政手続の際の添付書類が削減されるなど、負担が従来より軽くなることにもなります。

10月からマイナンバーの通知開始

マイナンバーは、住民票を有するすべての人（外国籍の人も含む）に付与されるもので、今年一〇月から住民票の住所にマイナンバーの通知カードが簡易書留で届けられます。通知カードは確実に受け取らなくてはなりませんので、住民票の住所と異なるところに住んでいる場合は、早めに住民票を移す必要があるでしょう。

また、平成二八年一月からは、希望者が申請すれば「個人番号カード」が交付され、

それを本人確認のための証明書として活用することができます。

マイナンバーの収集

民間事業者は、従業員や役員、社会保険や税に関する手続の際にマイナンバーを届け出ることが必要となります。

予定では、平成二八年一月提出分からは雇用保険と税務関係（源泉徴収票など）、一年遅れて二九年一月提出分からは、健康保険や厚生年金の届出の際にマイナンバーを記載して届け出ることになっています。

このため、事業者はマイナンバー関係の事務で利用するために、マイナンバーの通知を受けている本人から、その利用が始まる二八年一月より前でも、あらかじめ本人や扶養家族のマイナンバーを収集することができず、本人への通知が始まるまでに、収集の目的や時期、方法などを決めておき、それを周知してお

くと良いでしょう。

また、マイナンバーを収集する際は、法令にしたがって本人に利用目的を明示するとともに、本人確認を行うことが義務づけられています。

本人確認は、原則として、次の①～③のいずれかの方法で行うこととされています。

- ① 個人番号カード（番号確認と身元確認）
- ② 通知カード（番号確認）と運転免許証など（身元確認）
- ③ 個人番号の記載された住民票の写しなど（番号確認）と運転免許証など（身元確認）

ただし、これらの方法が困難な場合は、過去に本人確認を行って作成したファイルなどで番号確認を行うことなども認められます。

また、雇用関係にあることなどから本人に相違ないことが明らかに判断できるときは、身元確認を不要とすることも認められます。

平成26年労使コミュニケーション調査

8割が労使関係を「安定的」と認識

厚生労働省が発表した労使間の意思疎通に関する平成二六年の「労使コミュニケーション調査」(常用労働者三〇人以上の事業所を対象に五年ごと)に実施)によると、昨年六月末現在、86・9%の事業所が労使関係は「安定的」と考えていることが分かりました。

労使関係についての認識

労使関係について事業所の認識(新規調査項目)をみると、「安定的に維持されている」と「おおむね安定的に維持されている」を合わせた「安定的」は86・9%、「どちらともいえない」は9・7%、「やや不安定である」と「不安定である」を合わせた「不安定」は1・6%となった。(下表参照)

重視する労使コミュニケーション事項

事業所が労働者とのような面での労使コミュニケーションを重視するか(複数回答)をみると、「日常業務改善」75・3

労使関係についての認識別事業所割合

区 分	安 定 的		ど ち ら と も い え ない	不 安 定	
	安 定 的 に 維 持 さ れ て いる	お お む ね に 安 定 に 維 持 さ れ て いる		や や 不 安 定 で あり ます	不 安 定 で あり ます
計	33.0	54.0	9.7	1.2	0.4
	86.9			1.6	
《 企 業 規 模 》					
5,000人以上	45.3	35.0	16.6	1.6	0.1
1,000～4,999人	53.7	39.9	5.7	0.3	0.2
300～999人	32.3	55.3	9.9	1.2	0.0
100～299人	26.4	61.5	8.5	1.4	0.1
50～99人	26.7	59.3	9.4	1.1	0.3
30～49人	22.9	63.6	8.9	1.3	1.7

「職場の人間関係」65・1%(同62・2%)、「賃金、労働時間等労働条件」56・0%(同49・8%)などとなった。

「職場の人間関係」65・1%(同62・2%)、「賃金、労働時間等労働条件」56・0%(同49・8%)などとなった。

(以下「前回」という。)72・1%が多くなり、次いで「作業環境改善」68・5%(前回61・5%)、

職 場 懇 談 会

職場懇談会が「ある」事業所は53・7%(前回52・8%)で、そこで話し合われた事項(複数回答をみると、「日常業務の運営」86・0%(同86・3%)が最も多く、次いで「安全衛生」67・7%(同63・5%)、「経営方針、生産、販売等の計画」54・3%(同58・4%)などとなった。

苦 情 処 理 の た め の 機 関

苦情処理のための機関が「ある」事業所は50・6%(前回37・6%)で、その種類(複数回答)をみると、「相談窓口(電子メールでの受付を含む)」71・7%が最も多く、次いで「苦情処理委員会」24・7%、「その他」23・0%となった。

相談窓口への苦情の内容をみると、「人間関係」63・1%が最も多く、次いで「日常業務の運営」54・4%、「賃金、労働時間等労働条件」30・4%などとなった。

また、相談窓口での解決状況を見ると、「実際に救済・解決に至ったものが多い」事業所は49・4%、「話を聞いて納得したものが多い」44・3%、「解決されない苦情が多い」0・9%などとなった。

