

発行所 川崎美嘉子社会保険労務士事務所  
〒260-0013  
千葉県千葉市中央区中央1-7-8シグマビル9階  
TEL: 043-216-5601 FAX: 043-216-5602  
URL: <http://www.kawasaki-sr.com>  
発行人 社会保険労務士 川崎 美嘉子

業務内容 健康保険・厚生年金・労災保険・雇用保険の手続き  
就業規則・賃金規程、労使協定等の作成・届出  
各種給付金・助成金の支給申請  
人事制度構築支援  
給与計算

## CONTENTS

page

- |   |   |
|---|---|
| <p>1 私生活上の非行<br/>刑事事件で有罪でも退職金支払い命令</p> <p>2 <b>特集</b> 費用は会社負担? 受診中に賃金は支払うべき?<br/><b>健康診断にまつわる疑問 Q &amp; A</b></p> <p>4 <b>TOPICS</b><br/>●改正労働者派遣法が成立。短期派遣は禁止へ<br/>●課長と一般社員のコミュニケーション、認識にギャップ</p> | <p>6 すっきりわかる。雇用保険<br/>給与の支払いが遅れたため退職した者は<br/>自己都合退職か?</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室<br/>希望退職の募集をおこなわずに<br/>いきなり整理解雇を実施できるか?</p> <p>8 災害ゼロへ! 安全管理入門<br/>「不安全行動」と人間の対策</p> <p>8 労務ひとこと<br/>改正育児介護休業法、7月より中小企業も全面施行</p> |
|---|---|

## 私生活上の非行

# 刑事事件で有罪でも退職金支払い命令

強制わいせつ致傷罪で有罪判決を受けた元社員の男性が退職金不支給は不当として会社に約 1,300 万円の支払いを求めた訴訟の判決が 3 月 30 日、東京地裁でありました。

会社は社内規定にもとづき「懲戒解雇や諭旨解雇に当たると考えられる非行」として男性に退職金を全額支給しませんでした。これに対し、裁判官は「あくまで私生活上の非行で、会社の業務に支障が生じたと認める証拠はない」と指摘、「約 22 年間勤めた功勞をすべて抹消できるとは言い難い」ため減額して支給すべきと判断、会社側に約 600 万円の支払いを命じました。

### 私生活上の非行を理由に解雇することはできるか

職場外とはいえ、刑事事件を起こせば懲戒解雇は当然で、退職金などもらえないと考えるのが一般的な感覚かもしれません。

しかし、使用者が職務を離れた私生活上の行為に干渉して労働者のプライバシーや私生活上の自由を侵害することはできないという考え方から、私生活上の行動を理由とした解雇は、たとえ刑事事件を理由とするものであっても無効とした裁判例がたくさんあります。

### 解雇が認められたケース

以上のように裁判例は、私生活上の非行は、原則として懲戒解雇の対象とはならないという立場を取りながらも、その行為が業務に影響を及ぼしたり、会社の信用を傷つけるなど職場秩序を乱す場合は、解雇等の対象になる

としています。

たとえば、バスの運転手が私生活で飲酒運転をした場合や、鉄道会社の社員が私生活でたびたび痴漢行為をおこなった場合などで懲戒解雇が有効と認められた例があります。

また、懲戒解雇は有効であっても、賃金の後払い的性格をもつ退職金の不支給については厳格な判断がおこなわれます。同じ労働者の犯罪行為であっても、業務上の横領や背任など会社に対する直接の背信行為と、私生活上の犯罪行為は明確に区分され、後者については強度の背信性が必要とされています。前述の鉄道会社社員の痴漢行為でも、全額不支給は許されず 3 割支給となりました。

※ 懲戒処分や懲戒処分による退職金不支給をおこなうには、就業規則に規定を設けておく必要があります。



## 特集 費用は会社負担？ 受診中に賃金は支払うべき？ 健康診断にまつわる疑問 Q & A



労働安全衛生法では、事業者は労働者に対して医師による健康診断を実施しなければならないとされています。健康診断には、「雇入れ時の健康診断」、年1回の「定期健康診断」のほか、深夜業など「特定業務に従事する者の健康診断」、「海外派遣者の健康診断」、有害業務に従事する者の「特殊健康診断」などがあります。

ここでは、主に「雇入れ時の健康診断」と「定期健康診断」についてよくある問題を見ていきましょう。

### Q パートタイマーには定期健診を受けさせなくてもいい？

**A** 1年以上雇用する予定があり、1週間の所定労働時間数が正社員の3/4以上であれば受けさせなければなりません。

定期健康診断は1年以内ごとに1回（通常は年1回）の実施が義務づけられ、最低限受けなければならない検査項目も法令で決まっています。

対象は「常時使用する労働者」です。常時使用する労働者とは以下の両方を満たす者とされています。

- 期間の定めのない契約により使用される者。有期雇用の場合は更新により1年以上使用されることが予定されている者
- 1週間の労働時間が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間数の3/4以上である者（1/2以上である者に対しても実施する事が望ましい）

パートタイマーであっても1年以上雇用する予定があり、正社員の3/4以上の時間働いている場合は、定期健康診断を実施しなければなりません。

法律で義務づけられた健診を実施し

ない事業者には50万円以下の罰金が科せられます。

### Q 採用選考のために応募者に健康診断を受けさせることはできる？

**A** 採否の判断に健康診断が本当に必要であり、必要な項目に絞って実施するのであれば可能です。

労働安全衛生法では「雇入れ時の健康診断」を義務づけています。これは、雇入れた際の適性配置や入社後の健康管理に役立てるためです。雇入れ時の健康診断を拡大解釈して採用選考段階で健康診断を実施することは、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、就職差別につながる恐れがあるとして、厚生労働省では指導をおこなっているようです。

しかし一方で、企業には幅広い採用の自由が認められています。過去の裁判例でも、採否の判断に必要な資料の収集をおこなうために応募者を調査する自由が認められています。

つまり、予定している業務をおこなってもらうには一定の身体的条件が必要の場合など、採否の判断に必要なのであれば採用選考時の健康診断が認められます。健康診断の項目についても、本当に必要な項目に絞って実施すべきです。

### Q 健診の費用は会社負担？

**A** 法定の健診費用は会社が負担すべきです。

健康診断の費用をどちらが負担するかについて法律には定めがありませんが、行政通達において、「健康診断の費用については、法で事業者健康診断の実施の義務を課している以上、当然、事業者が負担すべきものである」としています。つまり、雇入れ時の健康診断や定期健康診断など法定の健康診断の費用は会社が負担すべきです。

ただし労働者が、事業主の指定する医師がおこなう健康診断を希望せず、他の医師による健康診断を受け、結果の証明書を事業主に提出したような場合は、その費用まで事業主が負担する義務はありません。

また、定期健康診断の結果、再検査が必要となった場合の「二次健診」については、事業者の義務ではないため、当然に会社が費用を負担すべきとは言えません。しかし、労働安全衛生法では健康診断の結果、必要があるときは「適切な措置」を講ずべきことを事業者健康診断に義務づけているので、二次健診も「適切な措置」に含まれているとすれば、その費用を会社が負担するのが望ましいとも考えられます。

このように法律上ははっきりしていない点については、トラブルを防ぐため、





あらかじめ社内で取り扱いを決め、就業規則等に定めておくとういでしょう。

なお、協会けんぽの場合、次のように一定年齢の人について、健診費用の補助があります。

- 一般健診（定期健診）  
…35～74歳の加入者
- 付加健診（一般健診に検査項目追加）  
…40歳および50歳の加入者
- 乳ガン・子宮頸ガン検診  
…40歳以上の偶数年齢の女性加入者
- 特定健康診査（いわゆるメタボ健診）  
…40～74歳の加入者および家族など。

ただし、協会けんぽの補助による健康診断を受けるには、対象健診機関にその旨を伝えて予約をし、協会けんぽに申し込む必要があります。事前に申し込み方法を確認しておきましょう。

健保組合の場合はそれぞれ異なる補助があります。

また、二次健診については労災給付の対象となっています。ただし、脳・心臓疾患に関連する一定の項目について異常があると診断された場合に限られます。

### Q 健診を受けている時間に賃金を支払わなければならない？

**A** 法律上賃金を支払う義務はありませんが、支払うのが望ましいとされています。

行政通達では、「一般健診（定期健診）は、一般的な健康の確保をはかることを目的として事業者を実施義務を課したものであり、業務遂行との関連においておこなわれるものではないので、その受診に要した時間については、当然に事業者が賃金を支払うべきものではなく、労使協議して定めるべきもの」であるが、「労働者の健康確保は、事業の円滑な運営の不可欠な条件であ

ることを考えると、その受診に要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましい」としています。実際、賃金支払いの対象となる労働時間として扱うのが一般的です。

これに対し、有害物質を扱う業務をおこなっている労働者などに受診させる「特殊健康診断」については、業務の遂行にからんで実施しなければならないものですから、受診時間は労働時間となります。特殊健康診断は所定労働時間内におこなわれるのが原則であり、時間外におこなう場合は、当然割増賃金を支払わなければなりません。

では、労働者が、事業主の指定する医師等によらない健康診断を受診した場合はどうでしょうか。この場合、受診時間を労働時間として扱う旨の就業規則の規定や合意がない限り、労働時間として取り扱う必要はありません。

### Q 健診を拒否する社員は？

**A** 就業規則に定めて懲戒処分をおこなうことができます。

法定の健康診断を受けさせることは事業者の義務であると同時に、労働者にも受診する義務があります。しかし、受診させない事業者には罰則がありますが、受診を拒否する労働者に対する法律上の罰則はありません。

ただ、過去の裁判例では、事業者は労働者に対し、健康診断の受診命令を

出すことができるとしています。命令に従わず健康診断を受けに行かない労働者に対しては就業規則等の定めにもとづき懲戒処分をおこなうことも認められています。

何度言っても健康診断を受けに行かないからといって放置しておく、その労働者の健康に問題が潜んでいて後で大きな病気に発展した場合、事業者の安全配慮義務違反が問われる可能性もあります。何度も健康診断を受けるよう指導したのに労働者が拒否したという証拠を残しておくためにも、懲戒処分をおこない、その記録を残しておく必要があるでしょう。

なお、労働者には「医師選択の自由」があります。必ずしも事業者の指定する医師による健康診断を受けなければならないわけではなく、別の医師による健康診断を受け、その結果を事業主に提出すればよいとされています。

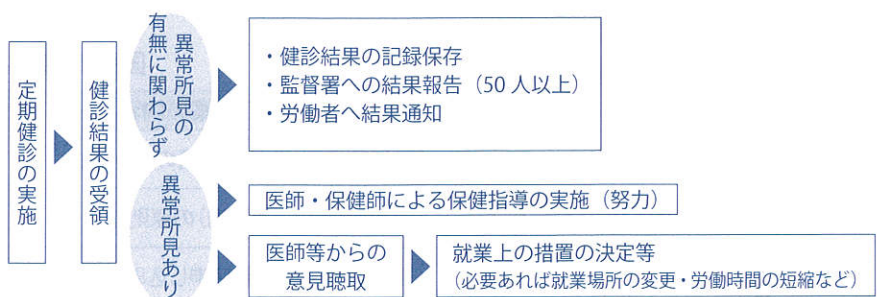
### Q 健診を実施したらそれで終わり？

**A** 指針で定められた事後措置を実施しなければなりません。

厚生労働省では指針を定め、健康診断の実施後、事業主に下図のような事後措置をおこなうよう求めています。

健康診断の目的は病気の早期発見です。せっかく体の異常が早期に発見できたとしても放っておいては健康診断をした意味がないのです。

### 健康診断の実施と事後措置の概要





## 改正労働者派遣法が成立。 短期派遣は禁止へ

平成24年4月6日、改正労働者派遣法が公布されました。30日以内の短期の派遣が原則禁止されるなど、規制が強化されることとなります。

改正労働者派遣法は平成22年4月の通常国会に提出され、これまで継続審議されてきました。当初の法案にあった登録型派遣や製造業派遣の原則禁止は削除され、禁止される短期派遣は「2ヵ月以内」から「30日以内」のものに短縮されました。

改正法は、交付日から6ヵ月以内(直接雇用申し込みみなし制度は3年経過後)に施行されます。

ここでは、主な改正内容を見ていきましょう。

### 短期派遣の原則禁止

日雇い派遣や30日以内の短期派遣が原則禁止されます。ただし、専門性があり労働者保護に問題のない業務については、禁止業務から除外されることになりました。除外される業務は通訳、翻訳の業務などが予定されており、今後具体的なリストが作成されます。

### グループ企業内の8割規制

グループ企業内の派遣会社が1事業年度中にそのグループ企業に派遣する人員(定年退職者を除く)の割合を8割以下とすることが、派遣元事業者に義務付けられます。

主に大企業が人材派遣会社をつくらせてグループ企業だけに労働者を派遣するケースを「専ら(もっぱら)派遣」といい、派遣法では従来からこれを禁じています。大企業において本来社員として雇うべき人を不安定な派遣労働者として働かせることになるなど弊害

が多いためです。禁じてはいるものの、これまでは専ら派遣と判断される基準があいまいであったため、今回の改正

によりグループ企業への派遣は「8割以下」という基準が設けられました。

8割以下かどうかは、報告義務も課され、達成できない場合は行政により指導、勧告、許可の取り消し等の措置がおこなわれます。また、離職した労働者(定年退職者を除く)を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることも禁止しています。

### マージン率などの公開義務

これまで強制力のない指針に定められていたマージン率(派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合)の公開が、法律で派遣元事業者に義務づけられることになりました。

また、派遣元事業者が派遣労働者を受け入れるとき、派遣労働者に対して1人当たりの派遣料金の額を明示することになります。

これらは、派遣労働者が不当な低賃金で雇用されることを防ぎ、待遇を確保するためのものです。

### 中途解除の費用負担の義務化

派遣先の都合により派遣契約を中途解除する場合の措置についてはこれまで指針に定められていただけでしたが、法律で義務化されました。

派遣契約が中途解除されると、派遣元事業者はその派遣労働者に残りの派遣期間について休業手当を支払うなど

の費用が生じるため、派遣先が派遣元事業者に対し、これら中途解除によって要した費用を支払うなどの措置が義務化されました。

### 違法派遣の 派遣先直接雇用申し込みみなし

派遣先が、違法派遣であるを知りながら派遣労働者を受け入れていた場合、派遣先が派遣労働者に対して、直接雇用するための労働契約を申し込んだものとみなされることとなります。

具体的には、次のいずれかの行為があったときは、その派遣労働者のその時点における労働条件と同一の労働条件により派遣先が労働契約を申し込んだものとみなされます。これについては施行が3年間先送りとなっています。

- ① 派遣の禁止業務に従事させること
- ② 無許可の派遣事業者から派遣を受け入れること
- ③ 派遣受入可能期間を超えて受け入れること
- ④ 偽装請負など(実態は労働者派遣でありながら請負契約などを装う)により受け入れること

これらの他、派遣労働者を無期雇用へ転換する措置の努力義務などが盛り込まれています。

リーマンショック以降、派遣市場は縮小が続いており、今回の法改正がさらなる逆風になることが懸念されています。派遣労働者を受け入れる側も、違法な派遣の受け入れとならないように、いっそうの注意が求められることとなります。

### 国会で修正されたポイント

当初の法案の内容		修正成立した内容
登録型派遣・製造業派遣の原則禁止	→	×削除
短期派遣(2ヵ月以内)の原則禁止	→	短期派遣(30日以内)の原則禁止
違法派遣の直接雇用申し込みみなし	→	3年先送り



## 課長と一般社員のコミュニケーション、認識にギャップ



公益財団法人日本生産性本部は3月29日、職場のコミュニケーションに関して課長職と一般職の意識を比較した調査結果を発表しました（「職場のコミュニケーションに関する意識調査」）。

### 認識のギャップがある

調査結果によると、課長・一般社員ともコミュニケーションは取れていると感じている一方、両者で認識のギャップが生じていることがわかりました。

たとえば、「職場では有益な情報が共有されていますか？」という設問について、課長の68.0%は「共有されている」と感じているのに対し、一般社員の約半数（53.8%）は「職場では有益な情報が共有されていない」と感じています（グラフ1参照）。

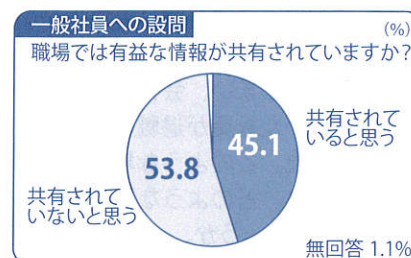
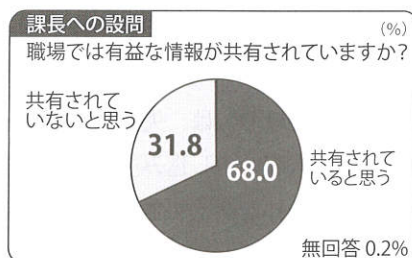
「部下または後輩が言いたいことが理解できますか？」という設問についても、課長の88.9%は「理解できる」と答えているのに対し、4割に近い一般社員が上司は自分のことを「理解していない」と感じています（グラフ2参照）。

### 聴いているつもり、褒めているつもり

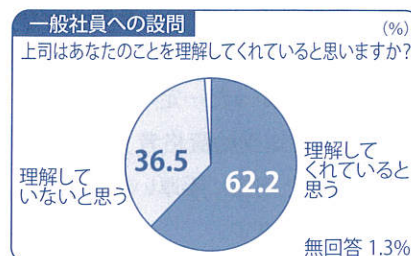
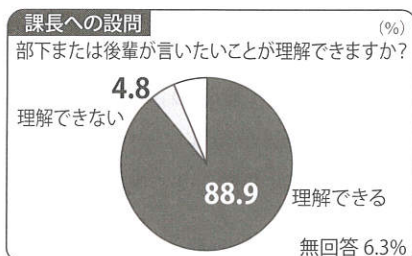
「部下または後輩の話をどのように聴いていますか？」という設問については、約9割の課長が「じっくり聴く方だ」と答えています。一般社員の3割が「あまり聴かない方だ」と答えています（グラフ3参照）。このギャップは「聴く」ことに対する認識とスキル（能力）の不足が原因と考えられます。

「仕事で成果を上げたり、他の見本になる行動をとった部下に対し、どの

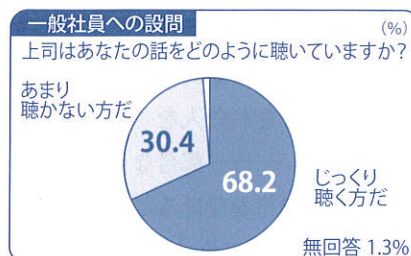
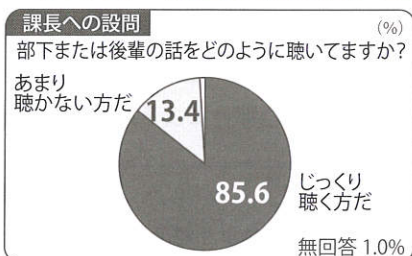
【グラフ1】一般社員の約半数が「有益な情報が共有されていない」と感じている



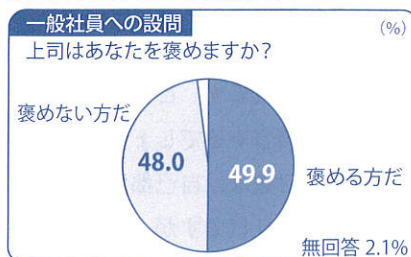
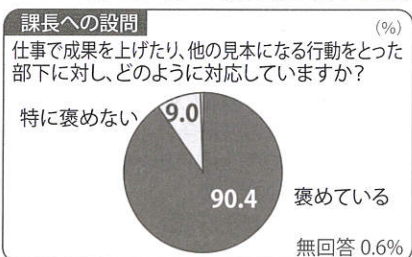
【グラフ2】一般社員の約4割が「上司は私を理解していない」と感じている



【グラフ3】一般社員の約3割が「上司は話をあまり聴かない」と感じている



【グラフ4】一般社員の約半数が「上司は褒めない」と感じている



ように対応していますか？」という設問については、9割の課長が「褒めている」と答えています。しかし、「上司はあなたを褒めますか？」という設問について、半数の一般社員が「上司は褒めない方だ」と感じています（グラフ4参照）。褒めることの効用については十分に理解されており、課長自

身は部下を褒めているつもりであっても、部下側に伝わっていないことがわかります。

\* \* \* \* \*

その他、本調査では、課長・一般社員とも人間関係の構築に苦手意識があることや、自身や組織の将来に不安を感じていることなどがわかりました。





## 給与の支払いが遅れたため退職した者は自己都合退職か？

**Q** 不況による資金繰りの悪化から、ここ3カ月の給与の支払いが数日遅れてしまい、会社の状況に不安を抱いた社員が退職を申し出てきました。このような場合、雇用保険では、どのような取り扱いになるのでしょうか。

**A** 解雇などではなく労働者の意思による退職であっても、退職せざるを得なかった一定の事由がある場合は、「特定受給資格者」として扱われ、解雇と同様に手厚い給付を受けることができます。

### 所定給付日数が多い

雇用保険では、解雇などにより再就職の準備をする時間的な余裕もなく退職を余儀なくされた人を「特定受給資格者」といい、自己都合などで退職した人よりも給付を受けることができる日数（「所定給付日数」といいます）を長くするなど手厚く保護しています。

特定受給資格者となるのは解雇の場合に限らず、右表のような理由で退職した人も含まれます。ご質問のケースは2の③に該当するでしょう。

所定給付日数は、自己都合などの場合90日～150日ですが、特定受給資格者の場合は90日～330日と長くなります\*。

\* 所定給付日数は退職日における「年齢」「雇用保険の被保険者であった期間」「退職の理由」などによって変わります。ただし、被保険者であった期間が1年以上5年未満であって45歳未満の者は変わりません。

また、平成26年3月31日までは、特定受給資格者などのうち特に就職が困難と認められる者について、給付日数が最大60日延長されることがあり

ます（「個別延長給付」といいます）。

### 受給要件が短縮される

給付を受けるには、失業し、ハローワークに求職の申し込みをしているなど一定の条件を満たす他、原則として「離職の日以前2年間に被保険者期間が通算12カ月以上」あることが必要です。

特定受給資格者についてはこの要件が緩和され、「離職の日以前1年間に被保険者期間が通算6カ月以上」ある場合でも要件を満たすことになります。

### 給付制限がされない

給付は、ハローワークに求職の申し込みをして7日間の失業（これを「待期」といいます）の後に開始されます。ただし、自己都合による離職や、懲戒

解雇など労働者の責任により解雇された場合などは、さらに3カ月間支給されません（これを「給付制限」といいます）。特定受給資格者の場合は、この給付制限がありません。

### 事業主にペナルティは？

特定受給資格者となる場合の多くは、雇用保険の喪失原因が「事業主の都合による離職」となります。このような場合、助成金によっては不支給要件に該当してしまいます。つまり、事業主にペナルティが与えられるのです。ただし、特定受給資格者となるすべてのケースが「事業主都合による離職」となるわけではありません。ご質問のケースのように労働者の自己都合による離職となるものもあります。

#### 特定受給資格者の範囲

##### 1. 「倒産」等により離職した者

- ① 倒産
- ② 大量雇用変動の届出がされたため、および被保険者の1/3超の者が離職したため
- ③ 事業所の廃止
- ④ 事業所の移転により、通勤困難となったため

##### 2. 「解雇」等により離職した者

- ① 解雇（労働者の責任による解雇を除く）
- ② 契約時の労働条件と事実が著しく相違したため
- ③ 賃金の1/3超の額が支払期日までに支払われなかった月が引き続き2カ月以上となったため
- ④ 賃金が85%未満に低下した（または低下することとなった）ため
- ⑤ 離職直前3カ月間に連続して月45時間を超える時間外労働がおこなわれたため
- ⑥ 事業主が労働者の職種転換等に際して労働者の職業生活の継続に必要な配慮をおこなっていないため
- ⑦ 有期労働契約の更新により3年以上引き続き雇用され、その労働契約が更新されなかったため
- ⑧ 有期労働契約が更新されることが明示され、更新を希望したのに更新されなかったため
- ⑨ パワハラを受けたため、または事業主がセクハラの実態を把握していながら必要な措置を講じなかったため
- ⑩ 事業主から退職勧奨を受けたため（恒常的に設けられている早期退職優遇制度等に応募した場合を除く）
- ⑪ 使用者の責めに帰すべき休業が引き続き3カ月以上となったため
- ⑫ 事業所の業務が法令に違反したため





# 希望退職の募集をおこなわずに いきなり整理解雇を実施できるか？

**Q** 業績悪化により会社の規模を縮小する予定です。優秀な社員に辞められると困るので希望退職の募集などをおこなわず、整理解雇を実施したいのですが、何か気を付けることはありますか？

**A** 「整理解雇の4要件(右上参照)」を満たすように実施する必要があります。希望退職を募集せずに整理解雇をおこなうと、4要件の1つ「解雇回避努力」を十分におこなっていないとみなされるため、おすすめてできませんが、そうせざるを得なかった合理的な理由を説明できるのであれば、必ずしも不可能ではないと考えます。

\* \* \* \* \*

経営不振や事業縮小など、使用者側の事情による人員削減のための解雇を「整理解雇」といいます。

整理解雇は、労働者側に落ち度があるわけではなく、会社側の都合で辞めさせるものですから、解雇が有効と認められるには、いくつかの要件を満たす必要があります。これを「整理解雇の4要件」といいます。

「整理解雇の4要件」は、法律で定められたものではなく、過去の裁判の積み重ねにより確立されてきたものです。

従来は4つの要件すべてを満たしていなければならないと考えられていましたが、最近の裁判例では、どれか1つが欠けていても4つを総合的に考慮した結果、相当と認められれば解雇を有効とする例が見られるようになってきました。つまり「4要件」から「4要素」へと変化しているのです。

以下、詳しく見て行きましょう。

## ① 人員整理の必要性

どうしても人員を整理しなければならない経営上の理由があること。

## ③ 人選の合理性

解雇するための人選基準が評価者の主観に左右されず、合理的かつ公平であること。

## ② 解雇回避努力

希望退職者の募集、役員報酬のカット、出向、配置転換、一時帰休の実施など、解雇を回避するためにあらゆる努力を尽くしていること。

## ④ 解雇手続の妥当性

解雇の対象者および労働組合または労働者の過半数を代表する者と十分に協議し、整理解雇について納得を得るための努力を尽くしていること。

### (1) 人員整理の必要性

以前は、人員整理についてどの程度の必要性があるかという議論がありましたが、近年の傾向に従って「4要件」ではなく「4要素」と考えると、人員整理の必要性がそれほど緊急なものではない場合でも有効となる可能性があります。つまり、解雇回避努力や人選基準、手続きなど他の3つの要素が十分になされていれば、総合的に判断して整理解雇が有効となる可能性があるのです。

また、企業全体として黒字でも、不採算部門が生じている場合、赤字部門の廃止を含む経営合理化を図ったことはやむを得ないとして人員整理の必要性を肯定した裁判例もあります。

### (2) 解雇回避努力

裁判例では、希望退職を募集せずにおこなった整理解雇は、解雇回避努力を十分におこなったとは言えないとされるのが一般的です。しかし、どうしても希望退職の募集が実施できない特殊な事情があるのであれば、希望退職の募集を経ずに整理解雇に踏み切るとも可能と考えられます。

たとえば、全社的に希望退職の募集をおこなうと熟練従業員の引き抜きを誘発する恐れがある場合や、小規模な

職場において代替不可能な従業員や有能な従業員が退職すると職場に混乱が生じるような場合などで、希望退職の募集をおこなわなくても解雇回避努力を尽くしたと判断された例があります。

ご質問のケースでも、希望退職の募集を実施できなかったことを合理的に説明できるのであれば、希望退職の募集を経ずに整理解雇をおこなうことも可能と考えられます。

### (3) 人選の合理性

人選については、客観的で合理的な基準を設定して公表し、それを公平に適用して実施しなければならないと言われていています。事案によっては、事業運営にどうしても必要な要員を配置し、他の者を整理解雇の対象とするという判断が認められるケースもあると考えられますが、この場合「恣意的な人選」と言われぬよう理由付けを慎重に検討すべきでしょう。

### (4) 解雇手続きの妥当性

説明会や面談において企業の立場を十分に誠意をもって説明するなど、解雇手続きは実務的にもっとも重要な部分と言えるでしょう。こうした手続きを十分におこなっていなかったが故に大きなトラブルに発展するという例が後を絶ちません。



## 災害ゼロへ! 安全管理入門



# 「不安全行動」と人間の対策

労働災害をなくし、職場の安全性を高めるということは、実は働きやすい職場をつくるということであり、同時に会社の発展を支える大切な活動ともいえます。

事故が起きたのは「作業者がミスをしたせいだ」と責任を押し付けていては労働災害をなくすことはできません。会社側も作業環境や管理面の不備を反省しなければならないのです。しかし、災害をなくすために「人間」が原因となる場合を検討することも重要です。

作業者の危険な行動、誤った行動を「不安全行動」といいます。この具体例と対策を見てみましょう。

### 知識不足

作業者が自らの作業について十分な知識を持っていないければ、安全に作業をおこなうことなどできません。その知識とは、作業を進めるために必要な

知識と、作業の危険と防護に関する知識です。特に危険と防護に関する知識は不足しがちなため、教育訓練によって十分に身に付けさせる必要があるのです。

### 技術の未熟

不安全行動は、作業経験の浅い者に多いといえます。災害は、不適切な作業方法などから発生するため、経験と熟練によってムリ、ムダ、ムラのない作業を身に付けさせなければならないのです。安全衛生法では新たに作業に就くとき、作業内容を変更したとき、安全衛生に必要な事項について教育することを義務付けています。

### 意欲の欠如

作業者の安全に対する意欲の欠如が災害の原因になることがあります。ルールを守ることがなぜ必要なのかを理解させ、動機付けをしなければなり

ません。たとえば熟練者であっても、定められた作業に反することをしても事故が起きなかったという経験（作業しやすいよう機械の安全装置を切って作業してもケガをしたことがないなど）から安易な考えを持っていることもあり、ミーティングなどの機会を捉えて職場全体として安全意識を高めるよう努める必要があるのです。

### 人的エラー

前述のような「知らなかった（知識不足）」「技能が足りなかった（技能の未熟）」「やる気がなかった（意欲の欠如）」などのほかにも、人間は、「うっかり」「勘違い」などさまざまなエラーを起こします。あらゆる教育訓練をつくしても、なお、エラーを完全になくすことはできません。そのため、たとえエラーがあっても事故にならない工夫（たとえば、安全放置、保護カバーなど）も必要になってくるのです。

## 労務ひとこと

改正育児介護休業法が7月からいよいよ全面施行され、これまで施行が猶予されていた100人以上の中小企業についても、  
①短時間勤務制度 ②所定外労働の免除 ③介護休暇の導入が義務化されます。

法違反に対する是正勧告に従わないときや行政に虚偽の報告をおこなったときは過料や企業名公表などの罰則もあります。

①の短時間勤務制度については、

労働者からのニーズが非常に高く、すでに導入している企業も多いことと思いますが、改正法では「1日の所定労働時間を原則6時間とする措置

## 改正育児介護休業法、 7月より中小企業も全面施行

を必ず含むもの」とされている点に注意が必要です。たとえば8時間労働の会社で「1時間短縮」という制度を設けているだけでは義務を果たしたことになります。

③の介護休暇は、従来からあった長期の「介護休業」とは異なり、要介護状態にある家族のために通院の付き添いや世話などに1日単位で利用できる休暇です。

これらの制度を導入するにあたり、一定の労働者を制度の対象外とする場合は労使協定を締結しなければ

なりません。就業規則（育児介護休業規程）の見直しや労使協定の締結、また制度を利用する際の社内申請の様式などは準備できていますか？  
いま一度ご確認ください。