

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

- 1 高年法改正
来年4月より「希望者全員」の継続雇用を義務化
- 2 **特集** 5年はどこからカウント? 無期転換は正社員と同じ待遇?
改正労働契約法
「勤続5年超えたら無期雇用に」
- 4 **お知らせ**
年末調整の作業を確認しましょう

5 TOPICS

- 最低賃金額が変わります
- 雇用調整助成金 支給要件の見直しへ
- 6 給与計算 こんな時どうする?
欠勤・遅刻の賃金カット
- 7 人事労務の法律ミニ教室
退職勧奨する際に気を付けることは?
- 8 災害ゼロへ! 安全管理入門
作業方法と作業環境の安全対策
- 8 労務ひとこと
今後のパートタイム労働対策
パート法の見直しについて建議

高年法改正

来年4月より「希望者全員」の継続雇用を義務化

高齢者雇用安定法（以下「高年法」といいます）の改正案が成立し、9月5日に公布されました。平成25年4月より段階的に施行されます。

* * * * *

高年法では、定年の引き上げや継続雇用制度の導入などにより65歳まで雇用を確保するよう企業に義務づけています。ただし、現行法では労使協定で継続雇用制度の対象者の基準を「過去〇年の人事評価がB以上の者」などと定め、該当者だけを継続雇用してもよいことになっています。

今回の改正では、この規定を廃止し、希望者全員の65歳までの雇用確保を義務づけることになりました。

そもそも65歳までの雇用確保は、老齢厚生年金の支給開始年齢が徐々に引き上げられていることから、60歳

の定年後、無年金・無収入になる人が出ないようにと設けられたものです。男性の場合、平成25年度以降は老齢厚生年金の報酬比例部分の支給も61歳以降に引き上げられますが、継続雇用制度の基準を満たさない場合は、完全に無年金・無収入になってしまうため、今回の改正は、こうした事態を防止するねらいがあるのです。

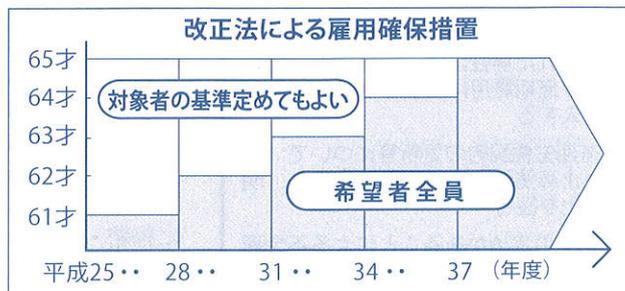
年金支給年齢と並行して適用

ただし、雇用確保措置の引き上げ前に老齢厚生年金が受給できる年齢の人は、従来どおり労使協定で基準を定めることができるよう、段階的に適用されます（図

参照）。まずは平成25年4月以降、61歳までは希望者全員を継続雇用する義務がありますが、61歳を超える人については基準に該当する人だけを対象とすることができます。

継続雇用はグループ企業内でもかまいません。なお、義務違反の企業については、行政の勧告にも従わない場合、企業名の公表がおこなわれることになりました。

企業にとっては人件費増が懸念されます。



特集 5年はどこからカウント？ 無期転換は正社員と同じ待遇？

改正労働契約法「勤続5年超えたら無期雇用」に

同じ職場で5年を超えて働いているパートタイマーや契約社員など「有期契約労働者」を対象に、本人が希望すれば無期雇用への切り替えを企業に義務づける「改正労働契約法」が成立し、8月10日に公布されました。

この改正は、不安定な有期雇用で働く労働者の待遇改善を目指したのですが、企業にとっては負担増が懸念されます。

来年4月から施行予定のため、企業は対策を急がなければなりません。現在すでに5年以上働いている者は施行後すぐ無期雇用にしなければならないのか、無期雇用へ転換する際は正社員と同じ待遇にしなければならないのかなど、疑問もあることでしょう。今回、行政通達によって詳細が明らかになってきましたので、内容を確認していきましょう。

労働基準法では1回の雇用契約を3年以内（例外あり）と定めていますが、契約の更新回数の制限については、これまで法律に定めがありませんでした。

そのため、非正規の労働者については、有期労働契約を締結し、更新を繰り返すという形で長期雇用している企業が多く見られます。有期雇用であれば業務量が減少した場合、期間満了により雇用契約を終了できる（「雇い止め」といいます）ため、解雇にまつわるトラブルのリスクを減らすことができるからです。

しかしながら、労働者にとっては突然雇い止めされる不安があり、次期も契約更新してもらうために年次有給休暇の取得や労働組合への加入をためらうなど、正当な権利が行使できないといった問題も指摘されています。

そこで今回、労働契約法が改正されました。改正点は下のとおりです。

これらのうち②については公布の日

労働契約法の改正点

- ① 有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合には、労働者の申出により無期雇用へ転換させる仕組みを導入する
- ② 有期労働契約の更新等について「雇い止め法理」の内容を法定化し、明確化を図る
- 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

（8月10日）、①③については来年4月1日から施行される見込みです。

3つの改正点のうち、企業にとって特に大きな影響が懸念されるのが、改正点①の「無期雇用への転換」です。

行政通達をもとに詳細を確認していきましょう。

適用除外はない

今回の改正法には適用除外がありません。つまり、勤務時間の短いパートタイマーであっても、定年後の再雇用者であっても、勤続5年を超えれば無期雇用への転換を求める権利が発生するということです。

登録型の派遣労働者にも適用されます。派遣の場合は、派遣元との雇用関係で勤続5年をカウントします。

すでに勤続5年を超えている人は

改正点①の施行は来年4月1日の予定ですが、施行された時点ですでに勤続5年を超えている人は、いきなり無期雇用への転換を求める権利が発生するのでしょうか。

これについては、経過措置として施行日以後に締結・更新した時点から年数をカウントするとしており、施行前に締結・更新した労働契約の勤続年数は対象になりません。施行から5年

が経過する平成30年度から影響が広がってくるでしょう。

申し込みのタイミング

勤続5年を超えれば自動的に無期雇用になるわけではなく、労働者側から転換の申し込みをしなければなりません。では、いつ申し込むことができるのでしょうか？

「5年を超えて」とありますが、5年を超えてから申し込まなければならないわけではありません。

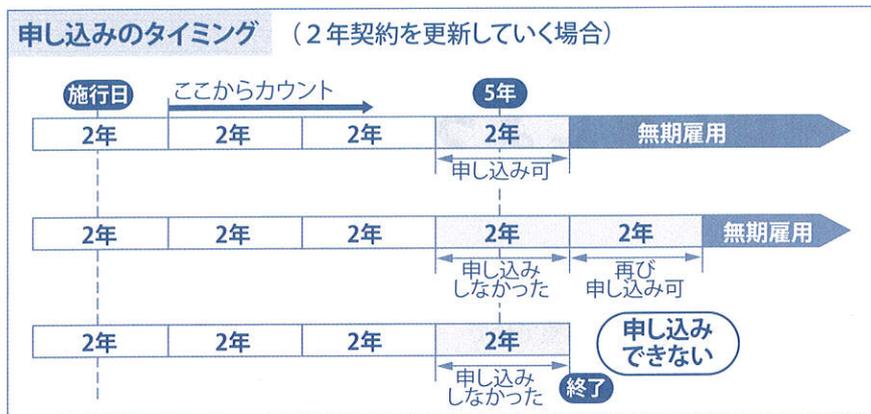
たとえば、2年契約を更新してきた労働者の場合、施行日後3回目の契約途中で5年を超えるため、3回目の契約期間に入れば申し込みができます。

申し込みを忘れたとしても、次の契約更新がおこなわれたのであれば、また申し込みの権利が発生します。

しかし申し込みをしないまま有期契約が終了し、更新もされなかった場合、雇用関係は終了しているため、申し込みの権利はなくなります（右上図参照）。

なお、当初から5年を超える契約[※]で、一度も更新がなかった場合、無期雇用への転換申し込みの権利は発生しません。

[※]労働基準法において、たとえばダム建設など「一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの」については契約期間の制限の対象外となり3年を超える契約を締結することができます。



無期雇用になった時の労働条件

無期雇用への転換は、期間の定めのみを「あり」から「なし」へ変更するものですが、他の労働条件についても「別段の定め」をすることにより変更することが可能です。「別段の定め」とは、個別の合意や個々の労働契約、就業規則などを言います。

ただしこの場合でも、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期雇用への転換後の労働条件を従前よりも低下させることは望ましくないとされています。つまり、最低でも従前と同じにすべきと言っているだけで、正社員と同じ待遇にすることまでは求めていません。

また、行政通達では、無期雇用へ転換した後の「解雇」についても触れています。たとえば、無期雇用へ転換したとしても、勤務地や職務が限定されているなど労働条件や雇用管理が正社員と大きく異なるような労働者については、「正社員と当然には同列に扱われることはない」としていません。

クーリング期間の考え方

同一の利用者と労働者の間で、一定の空白期間（クーリング期間）において有期労働契約が再度締結された場合は、その空白期間前の期間は「勤続5年」のカウントに含めません。つまり

期間がリセットされるのです。

クーリング期間は原則6ヵ月以上必要です。ただし直前の労働契約が1年未満の場合は「その期間の2分の1」を基礎として省令で定める期間以上」とされており、6ヵ月より短い期間でも認められる見込みです。

この場合の「同一の利用者」は、事業場ではなく事業主単位で判断します。

脱法行為

無期雇用への転換申し込みをさせないために、就業実態は同じであるにもかかわらず、派遣や請負の形態に偽装して、形式的に「利用者」を他の事業主に切り替えるような行為は、脱法行為として認められません。つまり同一の利用者との労働契約が継続しているとみなされます。

また、有期労働契約を更新する際に、「無期雇用への転換を求めないこと」を更新条件にするなどの行為も認められず、たとえこうした契約を結んでも、公序良俗に反して無効と解されます。

雇い止めが認められないのは

改正点②の「雇い止め法理の法定化」とは、これまで裁判で確立してきた雇い止めに関する判決の内容や適用範囲を法律に明文化したものです。

次のような場合、雇い止めが認められず、「解雇」と同様に考えられています。

- A：有期労働契約満了のたびに当然更新を重ね、実質的に無期雇用と変わらない状態で雇用していた場合
- B：期間満了後も雇用が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合

Bは、その雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、期待をもたせる使用者の言動などを総合考慮して事案ごとに判断されます。

改正点③については、有期雇用と無期雇用で労働条件の相違があれば直ちに不合理とされるものではなく、次のような要素を考慮して、「有期雇用であること」を理由に不合理な待遇の差を設けてはいけないというものです。

- 労働者の業務の内容およびその業務にともなう責任の程度
- 配置の変更の範囲

労働条件は「賃金」に限らず、災害補償や教育訓練、福利厚生なども含まれます。とりわけ通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて待遇を相違させることは、特段の理由がない限り合理的とは認められません。

考えられる対応

パートタイマーなど有期雇用の多い企業は、改正法の施行前に対策を講じておく必要があります。

5年で無期転換を認める職種については、転換後の労働条件を決めておくべきでしょう。たとえば、転勤や配置転換なしの限定契約とするのか否かといったことを検討しておきます。

無期転換を認めない職種については5年を超える更新はおこなわないようにするという方法が考えられます。

また、無期転換しても正社員とは区別する場合、転換者用の準社員就業規則を作っておくとよいでしょう。

お知らせ

年末調整の作業を確認しましょう

そろそろ年末調整の時期になります。年末調整の作業を外部に委託している場合も、書類の整理やチェックなどの準備作業を社内でしっかりやっておくことが控除モレなどの防止に役立ちます。準備作業を中心に年末調整を確認していきましょう。

まずは「年末調整」を理解する

毎月の給与を支払う際は、支払額と扶養人数などから算定した源泉所得税が徴収されます。しかし、所得税は1年間を通して決定されるため、あくまでも月々の源泉徴収額は仮払いです。そこで、年末にその年に納めるべき税額を正しく計算し、1年間に給与から徴収した源泉所得税の総額との差額を精算します。この手続きを「年末調整」といいます。

年末調整の結果、社員各人についてすでに徴収した税額が多いときは差額が還付され、少ないときは徴収されます。

年末調整の対象となる人は、原則として年末まで勤務する人です。1年を通じて勤務している人の他、年の途中で就職した人も含まれます。ただし、

表1に掲げる人は対象になりません。なお、医療費控除など年末調整ではできない所得控除を受ける場合などは、確定申告が必要です。

各種申告書の回収と内容の確認

①扶養控除等（異動）申告書をチェック

年末調整は、対象となる社員全員からこの扶養控除等（異動）申告書が提出されているかどうかを確認することから始めます。

生計を一にする親族が控除対象配偶者や扶養親族、障害者などに該当するかどうかの判定は、その親族の年末調整をおこなう日の現況により見積もった本年の所得金額と、本年12月31日の年齢によりおこないます。たとえば、年末調整をおこなった後、12月31日までに扶養親族の増減などがあつた場合には、後で年末調整のやり直しをすることが許されています。

②配偶者特別控除申告書をチェック

配偶者特別控除申告書は保険料控除申告書と1枚の兼用用紙となっています。控除対象となるのは、合計所得金額が「38万円を超え」、「76万円未満」の人です。

③保険料控除申告書をチェック

「保険料控除申告書」にもとづいて、「生命保険料」「地震保険料」「社会保険料」「小規模企業共済等掛金」について控除をおこないます。この申告書の用紙をあらかじめ各人に配布しておき、年末調整をおこなうときまでに回収してください。支払った保険料については保険会社から送られてくる保険料控除証明書などを申告書に添付しなければなりません。

④住宅借入金等特別控除申告書をチェック

前年以前に確定申告し「住宅借入金等特別控除申告書」を提出する人がいる場合、借入金の「年末残高等証明書」の添付と所定の記載事項を確認します。

表2 生命保険料控除に介護医療保険料控除が加わります

平成24年1月以後に契約した介護または医療保障を内容とする保険の保険料について、介護医療保険料控除が設けられました。新たな契約分は、一般生命保険料控除・個人年金保険料控除についても、限度額はそれぞれ4万円とされ、合計12万円まで控除されます。なお、平成23年12月以前の一般・個人生命保険のみの場合は、従来どおりそれぞれ5万円（合計10万円）まで控除されます。

年末調整の流れ

給与総額の集計

年の途中で入社した人には前職の源泉徴収票を提出してもらう（本年中に前職がある場合のみ）

各種申告書の回収・チェック

- ① 扶養控除等（異動）申告書
- ② 配偶者特別控除申告書
- ③ 保険料控除申告書
- ④ 住宅借入金等特別控除申告書

※②と③は兼用用紙となっています。

年税額の計算

過不足の精算

「還付」または「徴収」

表1

年末調整の対象とならない人

- ① 本年中の給与の収入金額が2,000万円を超える人
- ② 災害により被害を受けて、本年分の給与に対する源泉所得税の徴収猶予または還付を受けた人
- ③ 2ヵ所以上から給与の支払を受けている人で、他の給与の支払者に「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」を提出している人など
- ④ 年の途中で退職した人（死亡の場合などを除く）
- ⑤ 非居住者（住所または1年以上の居所が日本にない人）
- ⑥ 日雇労働者など継続して同一の雇用主に雇用されない人

最低賃金額が 変わります

9月10日、今年の地域別最低賃金の改定額が47都道府県で出そろいました。全国平均で時給749円となっています。

平均12円の引き上げ

中央最低賃金審議会が決めた目安は全国平均で7円の引き上げでしたが、東日本大震災の復興需要や景気が持ち直したことなどが影響し、前年度より12円の引き上げとなりました。

政府は「全国で最低800円」の実現を目標としていますが、今回800円を上回ったのは東京、神奈川、大阪の3地域だけでした。

最低額は高知と島根の652円となっています。

地域別最低賃金の額

(円)

都道府県	最低賃金額	引上額	都道府県	最低賃金額	引上額	都道府県	最低賃金額	引上額
北海道	◆719	14	石川	693	6	岡山	691	6
青森	654	7	福井	690	6	広島	◆719	9
岩手	653	8	山梨	695	5	山口	690	6
宮城	◆685	10	長野	700	6	徳島	654	7
秋田	654	7	岐阜	713	6	香川	674	7
山形	654	7	静岡	735	7	愛媛	654	7
福島	664	6	愛知	758	8	高知	652	7
茨城	699	7	三重	724	7	福岡	701	6
栃木	705	5	滋賀	716	7	佐賀	653	7
群馬	696	6	京都	759	8	長崎	653	7
埼玉	771	12	大阪	◆800	14	熊本	653	6
千葉	756	8	兵庫	749	10	大分	653	6
東京	◆850	13	奈良	699	6	宮崎	653	7
神奈川	◆849	13	和歌山	690	5	鹿児島	654	7
新潟	689	6	鳥取	653	7	沖縄	653	8
富山	700	8	島根	652	6	全国平均	749	12

◆は、生活保護との逆転が残った都道府県

6地域で生活保護と逆転

最低賃金が生活保護を下回る「逆転現象」について、労働者側から「働く意欲が低下する」として早期解消を求める声が上がっていますが、今回も北

海道、東京など6地域でこの逆転現象が残りました。これらの地域では2年以内の解消を目指すことで労使が一致しています。

改定後の額は9月末以降、順次適用されます。

雇用調整助成金 支給要件の見直しへ

平成20年のリーマン・ショック以降に緩和されていた雇用調整助成金（中小企業の場合は中小企業緊急雇用安定助成金）の支給要件が、平成24年10月1日*から見直されます。

「雇用調整助成金」は、景気の変動等により事業の縮小を余儀なくされている事業主が、休業や教育訓練等をおこなって従業員の雇用を維持する一定の場合に支給される助成金です。

今回見直しがおこなわれるのは次の3点です。

①生産量要件の緩和を撤廃

事業の縮小を判定するための生産量

または売上高要件が、現在は「最近3カ月の生産量または売上高が、その直前の3カ月または前年同期と比べ、5%以上減少」に緩和されていました。

しかし、助成金の利用開始日を平成24年10月1日以降に設定する場合は、「最近3カ月の生産量または売上高が、前年同期と比べ、10%以上減少」という要件に戻り、緩和措置が撤廃されます。

また、中小企業の場合は、直近の経常損益が赤字であれば、生産量または売上高が5%未満の減少でも助成対象となっていました。この措置も今回の見直しにより撤廃されます。

②支給限度日数の短縮

これまでは緩和措置によって、助成金は「3年間で300日（1年間の制

限なし）」を限度に支給されてきましたが、平成24年10月1日*から「1年間で100日（3年間で300日）」になります。さらに平成25年10月1日*以降は、「1年間で100日（3年間で150日）」となります。

③教育訓練費（事業所内訓練）の減額

事業の縮小期を活用して、従業員に新たに必要となる技術等の教育訓練を実施した場合、1人1日あたりの加算額が表のとおり変更されます。

*岩手、宮城、福島県については6カ月遅れで要件見直しとなります。

教育訓練費の変更

	現行	平成24年10月1日以降
雇用調整助成金	2,000円	1,000円
中小企業緊急雇用安定助成金	3,000円	1,500円



欠勤・遅刻の賃金カット

給与計算を正確におこなうのは意外に難しいものです。毎月計算していても、慣れからくる見落としがあったり、勘違いをしたまま間違った処理を続けていることもあります。

このコーナーでは給与計算の基本とよくある間違いについて再確認していきます。今回は「不就労控除」の計算方法を詳しく見ていきましょう。

* * * * *

欠勤や遅刻、早退、私用外出などで勤務しなかった時間について賃金をカット（不就労控除）する場合、その計算方法について法律上特に定めはありません。しかし、一貫性がなければ労使で互いに有利な解釈をしてトラブルになってしまいますので、不就労控除の計算方法は就業規則や賃金規程に定めておき、それに従っておこなう必要があります（図1参照）。

計算方法は1つではありません。たとえば所定労働日数が20日ある月に1日欠勤した場合、休んだ1日分の給与を差し引く方法（控除方式）もあれば、出勤した19日分の給与を支給する方法（支給方式）もあります。

分母に何を持ってくるかについてもいろいろな方法が考えられます。図2の例のように「その月の所定労働日数」を分母にした場合、毎月分母が変わるため、5月に欠勤した場合と6月に欠勤した場合では1日あたりの控除額が異なります。ほかに「月の平均所定労働日数」を分母にすることもできます。この場合、1日あたりの控除額は一定ですが、月によって不公平が生じることになります。たとえば平均所定

図1 不就労控除の計算式の例

$$\frac{\text{基本給} + \text{役職手当}}{\text{平均所定労働日数(時間数)}} \times \text{不就労日数(時間数)}$$

図2	分母	メリット	デメリット
	その月の所定労働日数	各月の要勤務日数が基準なので説明しやすい	毎月分母が変わるためシステムの設定が煩雑
	平均所定労働日数 (1年の所定労働日数÷12)	分母が1年間変わらないので計算式が簡単	控除方式の場合、1日出勤したのに給与が「0」になることがある

労働日数が「21日」なら1日あたり「1/21」の控除となりますが、所定労働日数が「20日」の月は控除額が小さくなるため労働者にとって有利に、逆に「22日」の月は労働者にとって不利になってしまいます。

どの方法が正解というものはありませんので、それぞれメリット・デメリットを検討し、計算方法を決めておきましょう。

なお、遅刻や欠勤の不就労時間について賃金を一切控除しないという方法（完全月給制）をとっている会社もあります。この他、欠勤や遅刻だけでなく、月の途中で入退社した場合や、休職を開始あるいは復帰した場合などにも備えて計算方法を定めておきましょう。

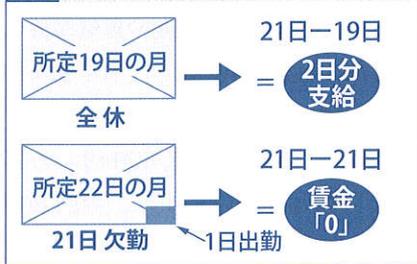
Q 1日出勤したのに給与「0」？

A 平均所定労働日数を使って不就労控除をおこなうと、おかしなことになる場合があります。

たとえば図3のように、全く働いていないのに賃金が支給されたり、1日出勤したのに賃金が「0」になるケースがあるのです。

こうした事態を避けるために、一定以上の欠勤をした場合は、控除ではなく日割り計算した額の積み上げとするなどの方法も検討し定めておくでしょう。

図3 平均所定労働日数が「21日」の場合



Q 基本給からのみ控除しているが…

A 欠勤控除の対象は基本給だけで、手当は満額支払うという計算方法にしている企業もあるでしょう。労働者に有利な取り扱いですからもちろんそれでもかまいません。

ただしこの場合、1日でも出勤があれば手当は満額支払うことになってしまいます（全休の場合は手当も「0」でかまいません）。

Q 通勤手当も欠勤控除できる？

A 就業規則に定めがあれば、通勤手当も不就労控除の対象とすることができます。

ただし、通勤手当を日額で支給していれば日割り計算で問題ありませんが、定期代で支給している場合、どのように控除するのかあらかじめ決めておくべきでしょう。

また、欠勤の場合と月途中の入退社などの場合で取り扱いを変えるのかも検討しておきましょう。



退職勧奨する際に気を付けることは？

Q 業績悪化のためリストラを考えています。社内の混乱をなるべく避けたいので、整理解雇ではなく退職勧奨をおこなうつもりですが、どのような点に気を付ければよいのでしょうか？

A だましや脅し、執拗な勧奨は違法となる可能性があります。退職金の上積みや転職支援など労働者にメリットを与え、誠意をもって対応することが大切です。応じてもらえる場合は退職届を書いてもらいましょう。

* * * * *

会社から本人に退職を勧めることを「退職勧奨」といいます。単に退職を勧めるだけで、退職勧奨自体は法的な効果を持つものではありません。退職勧奨に応じるかどうかは社員の自由です。応じた場合は「合意解約」であり、「解雇」ではありません。

違法な退職強要は損害賠償責任

退職勧奨は、「勧奨」とどまる限り、違法な行為ではありません。しかし限度を超えると違法となるので注意が必要です。

たとえば、執拗な勧奨や、だましたり脅迫的な言動をともなう場合など、悪質な勧奨は違法となる可能性があります。具体的には、回数、場所、時間、対象者の拒否の強さ、脅迫的な言葉などが判断要素となります。違法な退職強要であると判断されれば、不法行為として損害賠償責任が追及されます。

たとえば、航空会社の客室乗務員の退職勧奨について違法とされた裁判例

では、約4カ月間にわたり5人の上司らが30数回もの面談や話し合いをおこない、中には約8時間にわたるものもあったといえます。また、面談において上司らは「別の道があるだろう」「他の社員の迷惑」などと述べ、大声を出したり机をたたいたりしていました。これらの行為について裁判官は「社会通念上許容しうる範囲を超えており、違法な退職強要として不法行為となる」とし、精神的損害に対する慰謝料80万円を認めています。

「退職しなければ解雇」は違法？

解雇をちらつかせて退職を勧めることもあるでしょう。「退職勧奨に応じないなら解雇」と言うのがただちに違法になるわけではありません。

ただし、退職勧奨に応じてもらえず、実際に解雇に踏み切った際、解雇できるだけの条件が揃っていないければ、解雇権の濫用としてトラブルになるリスクがあります。

たとえば、整理解雇であれば、その必要性、役員報酬カットなどの回避努力、人選の合理性、手続きの妥当性といった要素がポイントとなります。

「退職勧奨に応じなければ解雇」と考えているなら、退職勧奨の段階から、解雇できるだけの条件が必要と考えるべきでしょう。

また、たとえば、懲戒解雇にあたる行為をおこなったわけではないのに「退職勧奨に応じないなら懲戒解雇するぞ」と脅し、労働者が本当に懲戒解雇になると誤解して退職勧奨に応じた場合などは、「錯誤」があったとして退職の意思表示は無効とされます。

応じやすい条件提示を

退職勧奨をおこなう際は、労働者が応じやすいよう、数カ月分の賃金を支給したり、退職金を上積みしたりするのが一般的です。他に、未消化分の年次有給休暇を買い取ったり^{*}、転職エージェントなどを使って再就職のサポートをおこなう例もあります。

※買取は原則禁止されていますが、退職時に未消化分を買い取ることは認められています。

高圧的な態度で迫るのではなく、労働者のプライドを傷つけないよう、誠意をもって対応することが大切です。

退職届をもらっておく

勧奨に応じてくれた場合には、「退職届」を提出してもらいます。退職届を書くのが嫌だと言うなら、退職勧奨に応じて退職する旨の確認書や覚え書きでもかまいません。

これは、解雇ではないことの確認と、後で考えが変わって言った言わないのトラブルになるのを避けるためです。あらかじめ書式を準備し、サインをもらえるようにしておくといよいでしょう。

失業給付はすぐにもらえる

通常、解雇や倒産ではなく自己都合退職の場合、失業給付をもらうまでに3カ月間の給付制限期間があります。退職勧奨は解雇ではありませんが、給付制限は設けられず、7日間の待期間後すぐに給付が受けられます。支給日数も解雇と同様手厚くなっています。

なお、退職勧奨をおこなうと、雇入れ関係の助成金がもらえなくなる場合があるので注意が必要です。

**災害ゼロへ！
安全管理入門**



作業方法と作業環境の安全対策

「作業方法」や「作業環境」は、労働の成果（速さ、品質など）に影響するばかりか、作業者の安全や健康の確保に大きく影響します。

安全な作業方法と良好な作業環境は、生産性を引き上げるものなのです。

安全な作業方法とは

安全で生産性の高い作業方法のポイントは次のようなものです。

① 疲れにくい作業姿勢

疲れやすい作業姿勢を強いると、時間の経過とともに疲労が蓄積し、集中

疲れにくいデスクワークの姿勢

- ① 頭が身体を中心にくる
- ② 肘が90度で腕は水平
- ③ 足裏全体が床につく



力を欠き、災害を招くことにもなります。また、腰痛など姿勢が原因となって発症する疾病もあります。

作業の姿勢は、それぞれの作業にも適した疲れにくいものであることが望ましいのです。

② 無理な力を使わない作業

作業は、身体能力に適した力の範囲でおこなうことが望ましいのです。無理な力を使うと、疲労するだけでなく、筋肉を傷めたり、不安定な動作となってケガをすることにもなります。

③ 合理的な動作

作業は合理的な動作を検討しておこなうことが望ましいといえます。たとえば、部品の配置でも効率性や作業者の疲労が異なってきます。移動が最も少なくなるように配置することが理想です。動作の速さやタイミングまで合理的な動作を検討する必要があります。

良好な作業環境とは

作業環境とは、建物そのもの、レイアウト、明るさ、騒音、室温などです。作業環境が好ましいものであることが、作業者の安全や健康を確保することになります。

労働安全衛生法の作業環境の規制例

(屋内通路)

屋内の通路は、用途に応じた幅があり、つまずき等の危険のない状態に保持する。また通路面から高さ1.8m以内に障害物を置かない。

(照度)

常時就業させる場所の照度は、「精密な作業＝300ルクス以上」「普通の作業＝150ルクス以上」「粗な作業＝70ルクス以上」

(立ち作業のためのいす)

持続的立ち作業の労働者には、機会のあるとき利用できるいすを備える。

(睡眠等の設備)

夜間に労働者に睡眠を与えるときなどは、適当な場所を男女別に設ける。

(化学設備の建築物)

化学設備を内部に設ける建築物は、壁、柱、床、はりなどを不燃性の材料で造る。

労働ひとつ

厚生労働省の労働政策審議会は6月21日、今後のパートタイム労働対策について報告をまとめ、厚生労働大臣に建議をおこないました。今後はこの建議に沿ってパートタイム労働法の改正法案が作られ、国会で審議されていくこととなります。

現在のパートタイム労働法第8条では、右の3要件を満たすパートタイマーを「正社員と同視すべき者」として、すべての待遇について差別

的な取り扱いが禁止されています。しかしながら、実態調査によると3要件を満たす者はパートタイマーの1.3%に過ぎないため均衡待遇に向けた改善が見込めないことが問題視

今後のパートタイム労働対策 パート法の見直しについて建議

されていました。

今回の建議では、3要件のうち③の「無期雇用」という要件を削除するなど、正社員との均衡確保に向けた措置を提案しています。

しかしながら、②「人材活用の仕組みが異なる」という実績を作るために正社員に必要なない転動をさせるなど、ネガティブチェックリストとして機能しているという指摘などもあり、今回の建議については不十分という見方もあります。

正社員と同視すべきパートタイマー < 3つの要件 >

- ① 職務内容が正社員と同じ
- ② 人材活用の仕組みや運用などが全雇用期間を通じて正社員と同じ
- ③ 実質的に無期雇用