

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 介護員の自殺は執拗な叱責が原因
5,000万円の損害賠償支払い命令

2 **特集** 産休中の社会保険料免除も4月よりスタート!
産休・育休にまつわる手続き総まとめ

4 TOPICS

- 企業名公表制度も創設
パートタイム労働法が変わります
- 育児休業給付の支給要件緩和
月80時間以下の勤務なら支給対象に
- ハローワーク求人票に苦情7,783件
企業への指導を強化

6 すっきりわかる。雇用保険
育児休業給付の給付率UP。
本当に夫婦交替で休んだ方が得?

7 人事労務の法律ミニ教室
「今回で最終契約」にサインもらえば
雇い止めできる?

8 ユニークな社内制度
勤務時間を減らして好循環を生み出す

8 労務ひとこと
仕事と介護の両立。ポータルサイトで情報収集を

介護員の自殺は執拗な叱責が原因

5,000万円の損害賠償支払い命令

高齢者施設に勤務していた介護員男性（当時42歳）がうつ病を発症し、自殺したのは執拗な叱責が原因だとし、遺族が労災保険の支払いなどを求めた訴訟の判決で、岡山地裁は4月23日、労災保険を不支給とした労働基準監督署の決定を取り消しました。

執拗な叱責はパワハラ

裁判長は判決理由で、「2004年5月ごろから女性上司が男性の仕事のミスについて職員会議などで『何でできないの』などと厳しく叱責」「厳しい指導や叱責の繰り返しで精神的に落ち込み、2007年4月ごろ発病した（自殺は同年9月）」と指摘しています。また、男性は自殺直前に妻に宛てて「(上司に)『人間失格』とか言われ、きつくこたえました。ダメな亭主でゴメン」などと

メールを送っています。

これらから読み取れるのは、叱責は大勢の前で、執拗に繰り返されており、人格を否定するような言葉が使われていたということです。こうした言動はパワハラの典型例とされています。

なお、厚生労働省では、右のように職場のパワハラを定義し、6つの類型を示しています。

5,000万円の損害賠償支払い命令

何度も叱責したのは、何度言ってもミスを繰り返したせいかもしれません。しかし裁判長は、「上司は、男性の判断・作業能力が低下している原因を十分見極めることなく叱責を繰り返した。心理的負荷は過重である」と指摘し、「相手の能力や精神状態を考慮しないもので、障害を発病させるほどの行き過ぎ

があった」と認定しています。

また、「施設管理者は配置転換などの対策を取らなかった」として安全配慮義務違反を認め、高齢者施設を管理する社会福祉法人に対し、遺族の請求どおり5,000万円の損害賠償の支払いを命じました。

パワハラの定義

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

パワハラの類型

1. 暴行・障害
2. 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
3. 隔離・仲間外し・無視
4. 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
5. 能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない
6. 私的なことに過度に立ち入る

特集 産休中の社会保険料免除も4月よりスタート!

産休・育休にまつわる手続き総まとめ

少子化対策として両立支援に関する法改正が続いています。給付等が拡充され、新たな手続きも増えているため、申請漏れなどがないよう手続きの全体の概要を確認しておきましょう。ここでは、社会保険の被保険者である女性社員が法定どおり産休を取って引き続き育休を取り、当初の予定どおり職場復帰するというケースを想定して説明していきます。

産休取得から復帰までに必要な手続きは下のとおりです。大きく「産前産後」「育休中」「復帰後」の3つに分類して説明していきましょう。

産前産後の手続き

①産休中の社会保険料免除

今年4月から産休中の社会保険料免除制度が始まっています。これまで育休中は免除制度がありましたが産休中は給与の支払いがなくても社会保険料の支払いが必要でした。

免除されるのは休業を開始した月から終了月の前月まで（終了日が月末の

場合は終了月まで）で、本人負担分と会社負担分が免除されます。今年の4月より前から産休に入っている人^{※1}については4月分から免除されます。

免除を受けるには産休期間中に年金事務所等へ届出をおこなう必要があります。出産前に届け出た場合、実際の出産日が予定より遅れたり早まったりして休業終了日が変われば、変更届を提出する必要があります。

なお、雇用保険料はその月に実際に支給された賃金額に対して発生するので、賃金がゼロであれば保険料は発生しません。

※1 4月29日までに産休が終了した人を除く。

②出産手当金

出産のために会社を休み、給与を受けられないときは、「出産手当金」として標準報酬日額^{※2}の3分の2に相当する額が、産前42日（双子以上の場合98日）、産後56日間支給されます。出産が予定より遅れた場合は産前の分が42日+αで支給され、早まった場合は産前の分が少なくなります。

産休中に給与が少しでも支給されれば、その分出産手当金は減額されます。

申請は、産休終了後にまとめてでも、複数回に分けておこなってもかまいません（協会けんぽの場合）。

※2 給与をいくつかの等級に区分した報酬にあてはめた「標準報酬月額」の30分の1。

③出産育児一時金

出産費用の補助として原則42万円の「出産育児一時金」が支給されます。以前は出産費用を一旦本人が負担した後、申請によってお金が返ってくるという流れでしたが、平成21年10月からは健康保険から医療機関に対し直接出産育児一時金が支払われる「直接支払制度」ができました。

実際にかかった費用が42万円を超える場合は本人が医療機関に差額を支払い、42万円未満であった場合は、後日残りの額を健康保険に請求するこ

手 続 き	
産前産後	<input type="checkbox"/> ①産休中の社会保険料免除 健 厚 産休の終了日が当初の予定と異なる場合は変更届も必要。 ←今年4月よりスタート!
	<input type="checkbox"/> ②出産手当金 健 産休中の生活保障として。申請は終了後にまとめても複数回に分けてもOK。
	<input type="checkbox"/> ③出産育児一時金 健 出産費用の補助。医療機関から直接申請することが多い。
	<input type="checkbox"/> ④子を扶養家族にする 健 基本的には父母のうち収入が多い方の被扶養者にする。
育休中	<input type="checkbox"/> ⑤育休中の社会保険料免除 健 厚 育休を予定より早く終了したときは終了届も必要。延長等の場合は再度申出。
	<input type="checkbox"/> ⑥育児休業給付金 雇 初回申請期限は休業開始から4ヵ月経過した月の末日まで。以降2ヵ月に1回申請。
復帰後	<input type="checkbox"/> ⑦年金が減額されない手続き「養育期間の特例制度」 厚 報酬が下がらなくても、念のため復帰後すみやかに届け出ておく。
	<input type="checkbox"/> ⑧復帰後の保険料軽減「育児休業終了時改定」 健 厚 復帰後3ヵ月の賃金を平均して1等級でも下がっていれば改定できる。

※産休後、育休を取らずに復帰する場合も、⑦⑧と同様の制度があります。

とになります^{※3}。

一部の小規模な医療機関で直接払い制度に対応していない場合は「受取代理制度」によって同様の措置が受けられます。ただしこの場合、事前に健康保険に申請しておく必要があります。

※3 健保組合によっては付加金の請求が必要な場合があります。

④子を扶養家族にする

出生した子を健康保険の被扶養者にします。夫婦ともに働いている場合、原則的には収入の多い方の被扶養者になります。

育休中の手続き

⑤育休中の社会保険料免除

育休の開始月から終了月の前月まで（終了日が月末の場合は終了月まで）社会保険料の本人負担分と会社負担分が免除されます。産休中の免除を受けていても、育休については育休期間中にあらためて年金事務所等へ免除の申出が必要です。

最長で3歳に達するまで免除されますが、図1のようにその都度申出が必要です。なお、当初の予定より早く復帰する場合は終了届も必要です。

⑥育児休業給付金

1歳^{※4}に満たない子を養育するための育休を取得する期間について、「育児休業給付金」として休業前賃金の50%が支給されます。今年4月1日以降に開始される休業については、最初の6カ月間に限って給付率が67%に引き上げられるよう改正がおこなわれました（6ページ参照）。

※4 パパ・ママ育休プラスにより父母ともに育休を取る場合は1歳2カ月まで、保育所に入所できない場合などは1歳6カ月まで。

休業中に賃金の支払いがある場合は、給付と賃金を合わせて休業前賃金

の80%を上限に給付が減額されます。

休業開始から1カ月ごとに区切った期間を「支給単位期間」とし、2カ月に1回申請をおこないます（図2参照）。初回の申請は休業開始日から起算して4カ月を経過する月の月末まで、通常は初回申請と受給資格の確認をあわせておこないます。申請をおこなうと次回の申請書（次回の申請期日が印字）が交付される仕組みです。

2カ月に1回の申請となり、期間も長い忘れがちですが、申請期間を過ぎると給付を受けられないため注意しなければなりません。

保育所に入所できないなどの事情があれば、1歳6カ月まで給付の延長申請が可能です。ここでいう保育所は認可保育所のこと、入所希望日を「子の誕生日以前」として実際に市区町村へ申込みをしていることが必要です。入所申込みが早くに締め切られる市区町村もあるので早めに確認するよう本人に注意を促しておきましょう。

復帰後の手続き

⑦年金が減額されない手続き

3歳未満の子を養育中の労働者については勤務時間の短縮などにより賃金

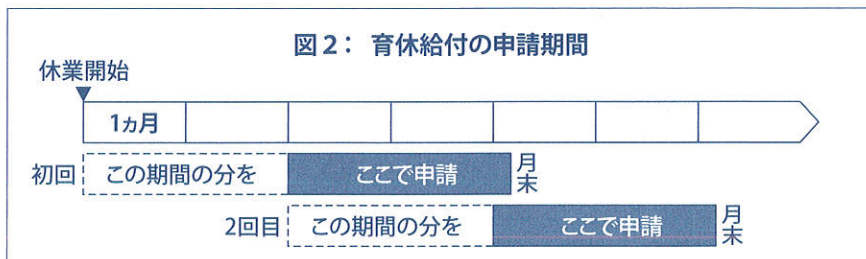
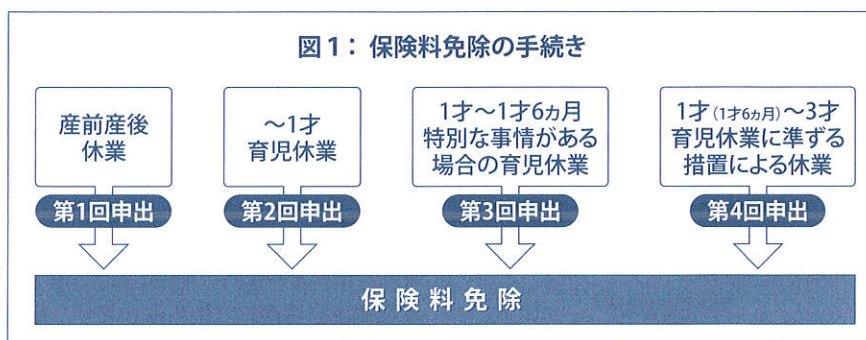
が減少することも多いため、将来、年金の額が不利にならないような特例（「養育期間の特例制度」）が設けられています。標準報酬月額が下がり保険料が下がっても、その期間は従前の標準報酬月額とみなして将来受け取る年金額が計算されるというものです。

復帰後すぐに標準報酬月額が下がらない場合でも、念のため届出をしておくといよいでしょう。残業が減るなどして標準報酬月額が下がったときに特例が受けられます。3歳未満の子を養育しているのであれば、育児以外の理由で標準報酬月額が下がった場合でも特例を受けられます。

⑧復帰後の保険料軽減

育休からの復帰後に賃金が低下した場合、通常の随時改定（月額変更届）の要件^{※5}に該当していなくても標準報酬月額の改定をおこなうことができます。保険料が少しでも安くなればそれだけ労働者の手取り額が増えるということです。申請漏れのないようにしましょう。

※5 固定的賃金の変動により2等級以上の変動があることなど



企業名公表制度も創設 パートタイム労働法が変わります

厚生労働省は4月23日、パートタイム労働法の一部を改正する法律を公布しました。公布日から1年以内に施行される予定です。

主な改正点は右のとおりです。順に説明していきましょう。

1. 正社員との差別的取り扱いが禁止されるパートタイマーの範囲を拡大

これまで、下の①～③すべての要件を満たすパートタイマーについては、賞与・退職金を含めた賃金や福利厚生など一切の差別的取り扱いが禁止されていました。

しかし、実態調査によると3つの要件をみたす者はパートタイマー全体の1.3%に過ぎず、均衡待遇に向けた改善が見込めないと指摘されていました。

そこで今回、要件③が廃止され、対象範囲が拡大されることになりました。改正後は無期・有期を問わず、①②の要件を満たしていれば一切の待遇について正社員との差別的取り扱いが禁止されます。

現 行

- ①職務の内容が正社員と同一
- ②人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正社員と同一
- ③無期労働契約を締結している（または有期契約の反復更新により無期契約と同視できる状態）

改 正 後

- ①②が同一であれば、正社員と差別的取り扱いが禁止される

2. 短時間労働者の待遇の原則

広くすべてのパートタイマーを対象とした「待遇の原則」の規定が創設さ

れます。事業主がパートタイマーの待遇と正社員の待遇を相

違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないというものです。

改正後は、パートタイマーの待遇に関するこうした一般的な考え方も念頭に、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図っていくことになります。

3. 雇い入れ時の説明義務

事業主は、パートタイマーを雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容について、説明しなければならないこととなります。例えば次のような内容です。

例

- 賃金制度はどうなっているか
- どのような教育訓練や福利厚生施設の利用の機会があるか
- どのような正社員転換推進措置があるか

4. パートタイマーからの相談に対応するための体制整備

事業主は、パートタイマーからの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないこととなります。例えば次のような体制が考えられます。

例

- 相談担当者を決め、相談に対応させる
- 事業主自身が相談担当者となり、相談対応をおこなうなど

5. 過料や企業名公表制度の創設

これまでパートタイム労働法については雇い入れ時の文書交付義務に違反した場合に10万円以下の過

パートタイム労働法改正のポイント

1. 正社員との差別的取り扱いが禁止されるパートタイマーの範囲を拡大
2. 「短時間労働者の待遇の原則」の新設
3. 「雇い入れ時の説明義務」の新設
4. 「パートタイマーからの相談に対応するための体制を整備する義務」の新設
5. 過料や企業名公表制度の創設

料が定められていました。今回の改正では、これに加え、パートタイム労働法全体に関して違反がある場合に、行政の指導に対して虚偽の報告等をおこなった事業主に20万円以下の過料が課せられます。

また、パートタイム労働法に違反し、厚生労働大臣の勧告にも従わなかったときは、その旨を公表できる制度も設けられます。

企業に厳しい判決も

現実には、正社員とパートタイマーの業務内容に差がない職場も多いでしょう。転勤など実際にはほとんどないにもかかわらず、就業規則で正社員は転勤の対象としておくだけで要件②「人材活用の仕組み」が異なるとして賃金格差等があっても問題ないと解釈している会社も多く見受けられます。

しかし、こうしたケースで「人材活用の仕組みが正社員と同一」と判断された裁判例も出てきています。この判決では、パートタイマーに対して正社員との賞与差額、退職金の支給差額などを支払うよう会社に命じています。

企業はそろそろ正社員とパートタイマーの均衡待遇に真剣に取り組まなければならない時期に来ているのです。均衡待遇が無理なのであれば、正社員とパートタイマーの仕事を明確に区別するなど労務管理を徹底していくことが必要でしょう。

育児休業給付の支給要件緩和 月80時間以下の勤務なら支給対象に

厚生労働省は3月31日、育児休業中に短時間勤務をしやすいように、育児休業給付の支給要件を緩和するよう雇用保険法の施行規則の改正をおこない公布しました(施行は10月以降)。

1時間×月11日勤務は支給対象外

現行制度では、休業中に働いた日が月10日以内であれば給付がおこなわれます(賃金が一定額を超えれば減額されます)。月11日以上働いた場合は育児休業給付の対象になりません。

たとえば、1日7時間の月10日勤務(月70時間)の場合は支給対象になりますが、1日1時間の月11日勤務(月11時間)の場合はまったく支

給がおこなわれないことになります。

そこで今

回、働いた日が月10日を超える場合でも、合計時間が80時間以下であれば支給対象とするよう要件の緩和がおこなわれることになったのです。これにより、育児休業給付を受けながら、1日3～4時間×月20日などの勤務をおこなうことが可能になります。

ブランクを作らない

育児休業を取得して1年以上も完全に仕事から離れると、職場復帰しても仕事を続けられるのかと不安になることがあります。育児休業明けに無理なく職場復帰するためにも、育児休業中に短時間での慣らし勤務や在宅勤務を希望する者には、少しずつでも働け

る機会を提供し支援していくことが大切です。

また、会社としても、その業務を熟知した担当者が育児休業で完全に業務から離れてしまうより、たとえ1日3～4時間でも業務をおこなってくれば大いに助かるのではないのでしょうか?在宅勤務であれば子供が寝ている時間にメールなどを活用して毎日少しずつ業務をおこなうことも可能でしょう。

育休中の在宅勤務が広がる可能性

政府は昨年6月にITを活用した「テレワーク(在宅勤務)」の普及促進を成長戦略の一環として打ち出しています。育児休業中における在宅勤務は、ワーク・ライフ・バランスの視点からも今後ますます積極的に導入されるようになることが考えられます。

ハローワーク求人票に苦情 7,783 件 企業への指導を強化

厚生労働省は、3月24日から、ハローワークの求人票の記載内容と実際の労働条件が違っていった場合の申出専用窓口として「ハローワーク求人ホットライン」を開設しました。

求人票と異なる場合の対策強化

ホットラインでは、「求人票と違う仕事内容だった」「始業の30分前に出社させられている」「正社員と聞いて応募したのに非正規雇用の形態だった」など、ハローワークの求人に関する求職者や就業者からの申出を全国一元的に受け付けます。企業に対しては事実確認と指導がおこなわれ、求人票と実際の労働条件が異なるようなことが起こらないよう対策が検討・実施されます。

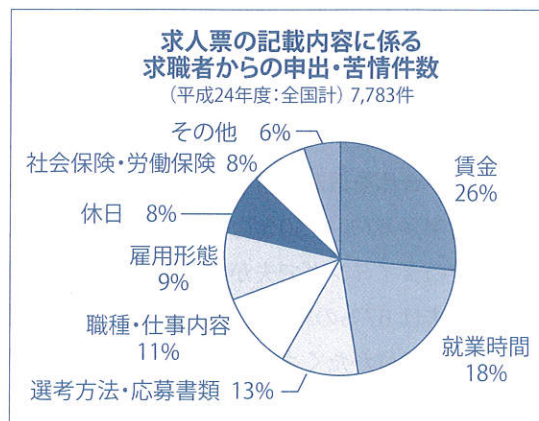
賃金に関する苦情が最多

こうした対策を強化するに至った経緯としては、厚生労働省が平成24年度に実施した「求人票に対する申出・苦情件数」の調査で、

求人票の記載内容と実際の労働条件が違うといった申出件数が7,783件もあがったことがあります。

内訳としては、「賃金に関する申出・苦情」が2,031件(26%)で最も多く、全体の約4分の1を占めています。次いで「就業時間に関すること」が1,405件(18%)、「選考方法・応募書類に関すること」が1,030件(13%)となっています(グラフ参照)。

実際に労働局に寄せられた苦情の中



には、「求人票に基本給30万円と提示されていたが、実際の給与30万円には60時間の残業代が含まれており、本当の基本給は13万円程度だった」というケースがありました。

* * * * *

求人票の作成時には、労働条件等の記載内容についての注意が必要です。また、あわせて就業規則等についても再確認しておきましょう。



育児休業給付の給付率UP。 本当に夫婦交替で休んだ方が得？

Q 育児休業給付が拡充され、夫婦交替で育休を取得した方がたくさん給付がもらえると聞きました。でも、夫の給与が妻より大幅に高い場合は、やはり夫は休まず妻だけが育休を取る方がいいのでしょうか？

A 世帯としての手取り額で考えると、夫の給与が妻の2倍程度あっても夫婦交替で育休を取得した方が収入が多くなるようです。

最初の6ヵ月だけ50%→67%

育児給付の給付率は原則として休業開始前賃金の50%です。ただし、改正により4月1日以降に開始した育休については、休業開始後最初の6ヵ月間(180日)に限って給付率が67%に引き上げられます(図1参照)。

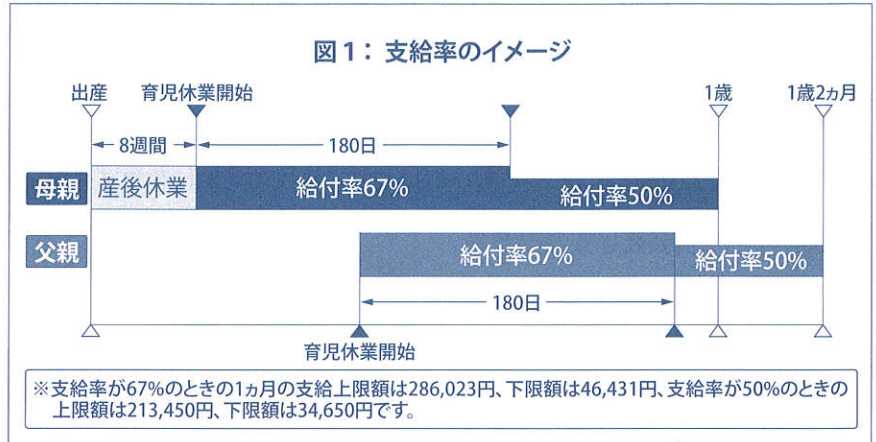
妻だけが育休を取るなら6ヵ月経過後は給付率が67%→50%に下がりますが、そのタイミングで夫が育休を交替すれば夫は67%の給付を受けられ、トータルで給付がたくさんもらえることになります。

しかし、夫の給与が妻よりも大幅に高い場合は、妻の給付が50%に下がるとしても夫は休まず働き続けた方が、世帯収入は多くなるのではないかと考えてきます。

手取り額では80%以上の価値

その試算をするには、額面の給与ではなく、手取り額の変化を見なければなりません。

育児給付67%は、働いているときの手取り額の67%ということではあ



りません。育休中は社会保険料が免除され、給付には所得税がかかりません。これらを加味して図2のような条件で試算すると、育児給付は実質的に手取り額の約80%の価値があることがわかりました。

夫の給与が妻の2倍なら？

では、夫婦の育休の取り方によって手取り額での世帯収入がどのように変化するか見てみましょう(図3参照)。夫の給与が妻の2倍と仮定しています。

ケース①は夫は休まず妻だけが育休を取る場合です。ケース②は妻が後半で復帰し夫が交替で育休を取る場合です。2倍の開きがあっても、ケース②の方がわずかに世帯収入が高くなりました。

夫婦の収入の差が小さいほど、夫が育休を交替した方が収入面でのメリットが大きくなると言えます。

図2：給与手取り額と育児給付

給与	170,000	340,000
社会保険料	23,026	46,053
雇用保険料	850	1,700
所得税	2,860	8,040
手取り額	143,264	284,207

※通勤手当なし、扶養0人として試算。住民税は試算から除外。

育児給付50%	85,000	170,000	(手取り額の約60%)
育児給付67%	113,900	227,800	(手取り額の約80%)

図3：夫婦の育休の取り方と世帯収入の変化

妻の給与17万円、夫の給与34万円の場合

当初は妻が育休取得	
妻の育児給付(67%)	113,900
夫の給与(手取り額)	284,207
世帯収入	398,107

ケース① 夫は休まず引き続き妻が育休

妻の育児給付(50%)	85,000
夫の給与(手取り額)	284,207
世帯収入	369,207

ケース② 妻が復帰し夫が交代で育休

妻の給与(手取り額)	143,264
夫の育児給付(67%)	227,800
世帯収入	371,064



「今回で最終契約」にサインもらえば雇い止めできる？

Q 6カ月や1年などの雇用契約でも長期に渡って契約更新してきた場合は雇い止めが認められないことがあると聞きました。最後の契約更新時に「今回で最終契約とする」とし、本人のサインをもらえば雇い止めが認められますか？

A 雇い止め（契約を更新しないこと）が認められないような状態になっている場合でも、労働者の合意があればいつでも労働契約を終了することはできます。ただし、少しでも長く働きたいと望む労働者が、直ちに契約を打ち切られるのを恐れてやむを得ずサインしたと判断されると、雇い止めが認められない可能性もあります。

無期雇用とみなされることも

本来、有期契約は契約期間が満了すれば終了するものです。ただし、労働契約法19条では次のいずれかに該当する場合、一方的な雇い止めは認められず、これまでと同じ契約内容で契約更新されたものとみなすとしています。これは過去の裁判例から確立した「雇い止め法理」を明文化したものです。

- ① 契約を反復更新して実質的に無期雇用と変わらない状態になっている場合
- ② 契約の更新を期待することに合理的な理由がある場合

このように雇い止めが認められない状態であるときは、その雇い止めは実質的に「解雇」と同じであり、「解雇権濫用法理」が類推適用されることとなります。つまり、「客観的に合理性を欠き、社会通念上相当であると認め

られないとき」は、雇い止めは無効と判断されるのです。

この労働契約法19条の適用を逃れるため、更新回数や通算雇用期間に制限を設け、それ以上雇用しないことを明確にしている会社もあります。

しかし、すでに長年有期契約を反復更新してきた会社はどうでしょう？

行政解釈では、いったん労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いてしまえば、期間満了前に使用者が一方的に契約更新の回数や年数の上限などを宣言したとしても、それだけで19条の適用を逃れられるわけではない、つまり一方的な雇い止めが認められるわけではないとしています。

労働者が合意すればよいか

では、労働者が合意していれば雇い止めが可能なのでしょうか？

たとえば、労働契約を更新する際、「今回の更新をもって最終とする」という文言を入れるケースが見受けられます。この場合、労働者と合意の上で終了すると言えるのでしょうか？

これについてはT社の裁判例があります。長年に渡って有期契約を更新してきたAさんに対する雇い止めの有効性が争われた事件です。

T社はAさんとの契約更新時に「今回をもって最終契約とする」と記載した契約書を提示し、Aさんのサインをもらっていました。しかし裁判官は、「長年に渡ってT社に勤務してきたAさんにとって労働契約を終了させることは著しく不利益なことであるから、労働契約を終了させる合意があったと認めるためには、労働者の意思が明確

でなければならない」とした上で、本件では「雇用継続を望む労働者にとっては労働契約を直ちに打ち切られることを恐れて使用者の提示した条件での労働契約の締結に異議を述べることは困難」であるため、Aさんが今回で最終契約となることに本当に同意しているとは認めませんでした。

その上で、Aさんとの有期契約は10年以上に渡って更新されており、業務が基幹的なもの（臨時的業務より基幹的業務の方が雇い止めが認められにくい）であったことなどから、Aさんの雇い止めには解雇権濫用法理が類推適用されるとしています。

ただ本件では、T社が経営難から合理化に取り組み、正社員を半数ほどまで減少させていること、団体交渉に応じたり就職のあっせんを提案していることなど手続き面を考慮すると、解雇権の濫用とまでは言えず、Aさんの雇い止めは有効とされました。

サインだけでは認められない

結果的には、経営難や手続き面での対応が認められて雇い止めが有効となっていますが、逆に言えば、そうした事情がなければ「今回で最終契約」と記載した契約書にサインをもらっただけでは、長期勤続してきたAさんの雇い止めは認められなかったということです。

このように有期契約であっても無期契約とみなされるような状態では、簡単に雇い止めできると考えてはなりません。結局、正社員などの解雇と同様に、経営努力や労使の話し合いに努めることが大切になってくるのです。



勤務時間を減らして好循環を生み出す

長時間労働は社員の健康を害し、残業代は経営を圧迫します。労働時間を減らさなければならないとわかってはいても仕事が終わらないため思うようにはいかないのが現実です。

こうした中、残業削減や短時間勤務制度を導入して好循環を生み出している企業があります。

3時に帰れる

S社（オンラインアパレル業）では、朝9時から午後3時までの6時間労働制を導入しています。本来の所定労働時間は8時間ですが、6時間で切り上げられる人は6時間で帰宅してもよいという制度です。狙いは生産性の向上と午後3時以降の時間の有効活用です。

労働基準法上、6時間以内の労働であれば休憩を与えなくてよいため、6時間休み無しで働き3時に帰ることができるようにしました。昼休みがないためお腹が減ったらデスクで軽食を取

る程度になりますが、それでも早く帰れる方が魅力だという声が社内では圧倒的だといいます。早く帰って子供を保育園に迎えに行く人、習い事を始めたり勉強時間に充てる人もいます。6時間勤務でも、給与は8時間勤務の場合と同じです。

この制度の導入にともない会社全体の残業時間も減りました。「残業を減らそう」と何度言っても減らなかったのに、「6時間労働にしよう」「3時に帰社できる」と呼び掛けたところ、あっという間に残業が減りました。

社員はどんどん効率アップの工夫をしており、狙いどおり生産性が向上しているそうです。

「4時間正社員」制度で人材確保

社員の95%を女性が占めるアパレル業K社では、創業メンバーである優秀な女性が、結婚を機に「両立できる自信がない」と退職してしまったこと

がきっかけで「4時間正社員」「6時間正社員」制度を導入しました。

大量出店の成長戦略を続ける上で、人材の確保にはとにかく苦勞をしていたというK社ですが、試験的に「4時間・6時間正社員」で営業員の募集をしたところ、8時間正社員の3倍を上回る履歴書が届いたといいます。

残業したら部署の賞与予算をカット

下着メーカーT社では、残業を禁止しています。しかし、いくら言ってもなかなか帰らない社員がいるため「罰金制度」を導入しました。

罰金は部署単位の賞与予算から差し引きます。すると、残業をしている社員は同じ部署の人からにらまれることになるため、自分の賞与が削られるよりつらいというわけです。

仕事量を減らさずに、まず時間を短縮してしまうことで、社員は必至で仕事を終わらせるよう工夫し出すのです。

労働ひとこと

4月30日、内閣府が「『仕事』と『介護』の両立ポータルサイト」を開発しました。

兄弟の減少、未婚率や共働き世帯の増加により男女問わず介護に携わる必要性が高まっています。これから親の介護に直面する40～50代の世代では社内でも重要なポジションにいる人も多く、こうした社員が退職してしまうことは企業にとって大きな損失です。

また、介護に直面した人は「退職

するしかない」と思い込みがちですが、退職することで精神的、経済的により厳しい状況に追い込まれ、「介護うつ」や高齢者の虐待に発展する危険もあるのです。退職は最後の手

仕事と介護の両立。 ポータルサイトで情報収集を

段とし、まずは仕事と介護を両立させる道を探るべきでしょう。

人事担当者が介護に直面した社員から相談を受けた場合は、まず両立

する上で何が課題になるのかを本人とともに整理し、企業で対応すべき問題、病院や地域の窓口相談すべき問題、親族で相談すべき問題などに仕分けすることが必要です。

どこに相談すればよいのか、どうやって情報収集すればよいのかわからないという人も多いでしょう。ポータルサイトではケース別に課題を整理し、相談先や制度の紹介など情報提供をおこなっています。

「仕事」と「介護」の両立ポータルサイト
<http://www.cao.go.jp/wlb/ryouritsu/>