

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 所得税納税企業のデータと照合
厚生年金未加入企業への指導強化</p> <p>2 特集 半休は何時から何時まで? 皆勤手当はつけなくていい?
「年次有給休暇」に関する疑問解決Q&A</p> <p>4 TOPICS
●解雇は簡単? 賃金は?
限定正社員の普及に向けてルールを整理
●妊娠等を理由とする不利益取扱や
母性健康管理に関する相談が増加</p> | <p>5 お知らせ
9月から社会保険料が変わります</p> <p>6 すっきりわかる。健康保険
入院・手術代を準備できない…何かよい方法は?</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室
定年延長するかわりに
55歳から賃金を減らしてもいい?</p> <p>8 もっと会議を有意義に
会議のグランドルールを決める</p> <p>8 労務ひとこと
改正労働者派遣法案はいったん廃案に</p> |
|---|--|

所得税納税企業のデータと照合 厚生年金未加入企業への指導強化

厚生労働省は、本来は厚生年金の適用事業所であるにもかかわらず未加入である事業所について、国税庁から納税情報の提供を受けて特定をおこない、加入指導を強化する方針を示しました。

未加入事業所は約 80 万社

厚生年金は、株式会社など法人の事業所は従業員の人数にかかわらず（事業主のみの場合も含む）強制適用、個人の事業所は常時 5 人以上の従業員がいる場合（一部例外あり）に強制適用となっています。

しかし、特に中小企業などでは重い保険料負担を避けて加入せずにいるケースも見られます。

厚生年金の運営業務をおこなう日本年金機構では、これまでも法人登記

簿を活用するなどして未加入の事業所の把握を進めてきましたが、ペーパーカンパニーや休業中の企業が多く含まれていたため、効率的に未加入事業所を特定することができませんでした。

そこで、国税庁に所得税を納めている企業情報の提供を求めることにしました。提供を受けるのは、所得税の源泉徴収をおこなっている企業の名称、所在地、給与支給人員で、このデータと厚生年金の加入企業のデータを照合することによって、効率的に未加入企業の特定をおこなうとしています。

所得税は納めているのに年金保険料を支払っていない事業所は約 80 万社、本来厚生年金に加入すべきなのに加入できていない会社員は数百万人いるとみられています。

立ち入り検査も

日本年金機構は年内に国税庁からデータの提供を受け、今年度内をめどにデータ照合を実施、照合が終わりしだい来年度にも未加入事業所を特定して文書や電話で加入を求めるとしています。応じない場合は訪問指導や年金事務所への来所要請、立ち入り検査などをおこない、来年度から数年で全事業所の加入を目指すとしています。

厚生年金保険法では、立ち入り検査を拒んだ場合 6 ヶ月以下の懲役か 50 万円以下の罰金を科すことができると定められています。



特集 半休は何時から何時まで？ 皆勤手当はつけなくていい？

「年次有給休暇」に関する疑問解決Q & A

年次有給休暇（以下「年休」といいます）は労働者のリフレッシュを目的とした休暇です。労働者にとっては労働時間や賃金に並んで関心の強い分野であり、その分トラブルになるケースも多く見られます。ここでは、年休についてよくある疑問やトラブルになりやすい点を解説していきます。

年休の権利は、次の①②の要件を満たせば発生します。

- ① 入社した日から6ヵ月間継続勤務していること
- ② 全労働日の8割以上出勤していること

正社員だけでなく、契約社員やパートタイマーでも上の要件を満たした場合、入社後6ヵ月経過時点で、10日の年休が発生します。ただし、労働日数が週4日以下、かつ労働時間が週30時間未満の人は「比例付与」といって、所定労働日数に応じてフルタイムの人より少ない日数が与えられます（表参照）。

これは労働基準法で認められた労働者の権利ですから、会社が「うちには年休なんてない」といっても通りません。

そのほか年休に関してありがちな疑問を見ていきましょう。

6ヵ月契約のパートには与えなくていい？

6ヵ月未満の契約でも更新して実質的に労働関係が継続している場合は、更新によって通算6ヵ月を超えた場合、10日（週30時間以上勤務の場合）の年休を付与しなければなりません。

定年後再雇用者の年休日数は？

定年後の再雇用は、定年前から労働関係が継続しているとみるため勤続年数も通算してカウントします。つまり、

表：年次有給休暇の付与日数

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数 (週以外の期間によって労働日数が定められている場合)	雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数						
			6ヵ月	1年6ヵ月	2年6ヵ月	3年6ヵ月	4年6ヵ月	5年6ヵ月	6年6ヵ月以上
30時間未満	5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日		8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日	5日	6日		7日	
	1日	48日～72日	1日	2日		3日			

再雇用後6ヵ月経過時点で10日付与すればよいわけではないということです。

ただし定年退職してから再雇用までに相当期間のブランクがある場合はこの限りではありません。

育児で8割出勤を満たさなかったら？

その年は育児を取得していたため要件②の「全労働日の8割以上出勤」を満たさず年休を付与しないというのは違法な取り扱いです。産休・育児や業務上傷病による休業日などは出勤したものとみなして出勤率を算定することになっているからです。

忙しい時期の年休申請は断っていい？

事業の正常な運営が妨げられる場合には、使用者が年休の取得時季を変更することができます。具体的には、「事業の規模・内容、作業の内容・性質、労働慣行等、諸般の事情を考慮して判断すべき」とされており、その社員の担当する業務を含む相当単位の業務

の運営に不可欠で、かつ代替要員の確保が困難である場合に認められるとされています。単に忙しいというだけで年休の取得を断ることはできないと考えるべきでしょう。

半休は何時から何時まで？

半休については特に法令に定めがないため任意に決めてかまいません。午前と午後に区切っても、勤務時間を半分に区切ってもいいでしょう。

10時～19時の会社で半休を午前午後とした場合、午前は2時間、午後は昼休み後6時間となってしまいますが、それでも法律上は問題ありません。

病欠に年休を認めなくていい？

「年休は前日までに申請」と規定している場合、病欠などによる当日や事後の年休申請を認めなければならないという決まりはありません。

ただ、年休をすべて消化しきれないから病欠のときくらいは仕方ないと考

え、「やむを得ないときを除き前日までに申請」と例外的に認めている会社が多いのが実情です。

一方で、病欠を勝手に年休として処理してしまう会社がときおり見られますが、これは問題があります。年休は労働者の意思によって使用するのが原則ですから、本人の同意もなく勝手に年休扱いで処理することはできません。

遅刻を半休扱いにしてもいい？

病欠の場合と同様、遅刻や早退の場合に会社が勝手に半休として処理することはできません。もちろん、本人からの半休申請を受けておこなうのは問題ありません。ただ、本来は半休なら半日休ませるべきです。

たとえば30分の遅刻に対して半休申請が出された場合、午前中働いた時間の扱いはどうなるのかという疑問が生じてくるからです。

半休として半日分の賃金を支払ったうえで午前中に労働した分の賃金も支払えば、二重に賃金を支払うことになってしまいます。

この場合、労働した分は賃金を支払い、残りの時間は遅刻控除となることから、本人の希望により半休をあてて埋めるという考え方になります。労働者にしてみれば半休を使ったのに半日分の賃金がもらえず不満かもしれませんが、それでも本人が遅刻控除ではなく半休を希望したのですから二重に支払う必要はないのです。

なお、時間単位年休という方法もありますが、これはあらかじめ労使協定の締結等が必要になります。

1ヵ月前までに申請させてもいい？

何日前までに申請させるかについて法律に定めはありません。会社の人員配置の都合から判断して妥当なところを定めておけばよいでしょう。

会社としては早ければ早いほど人員の調整がしやすいので、「1ヵ月前までに」などと定めたいかもしれませんが、それは早すぎると思われます。

ただし、長期休暇をとる場合については、使用者と事前に十分な調整をすべきであると裁判例でも示されています。通常の年休とは別に、長期連続休暇をとる場合の手続きについて定めておくとういでしょう。

退職時にまとめて年休申請されたら？

使用者には時季変更権がありますが、退職日を超えて年休の取得日を変更させることはできません。退職時にまとめて年休を取得されると引き継ぎができなくて困るという場合、実務的には労働者に年休の取得を差し控えるよう「お願い」して引き継ぎをしてもらうしかありません。引き継ぎをしない場合は退職金を減額するなどの規定を就業規則に定めている会社もあります。

なお、年休を買い上げる予約をすることは、年休の取得を抑制することになるため違法とされていますが、取得しないまま時効により権利が消滅する場合や退職する場合など、結果として残った年休を買い上げることは違法ではありません。

年休中でも緊急連絡に対応してほしい

休暇中に連絡を取れる状態にしておくよう命令したり、休暇中の連絡先を教えるよう強要することは原則としてできないと考えられます。

ただし、災害時に働かなければならない人など特殊な業務の場合には、休暇中でも連絡を取れる状態にしておくことが労働契約の中に含まれていると解釈されるケースもあるでしょう。

なお、休暇中に連絡がついたとしても労働者が同意しない限り出勤を強制することは出来ません。

休日に年休を使ってもいい？

年休は労働義務が免除されるものだから、休日など、そもそも労働義務がない日に使用することはできません。同様に、休職中や産休・育休中に年休を使用することもできません。年休がたくさん残っていて使っておきたいという場合は、まず年休を使ってから産休を開始するなど休業開始日を調整するとよいでしょう。

皆勤手当はつけない？

年休を取ったから皆勤手当をつけないという扱いは許されません。

行政通達で、「精皆勤手当や賞与額の算定等に際して、年休を取得した日を欠勤として取り扱うなど年休の取得を抑制するような不利益な取扱いはしないようにしなければならぬ」と定められています。

利用目的を聞いたらダメ？

年休の利用目的は自由です。遊びが目的なら取得させないなどの取り扱いはありません。

ただ、利用目的を尋ねることさえ許されないというわけではありません。休暇届などの用紙に「利用目的」の記載欄を設けて任意記載を求めるということは、労働者はそこに記載してもしなくてもどちらでもよいのですから、利用目的によって取り扱いを不当に変えるということがなければそれ自体は違法ではありません。

なぜなら、同時期に多数の社員から年休の申請があった場合などには、会社は、利用目的の重大性や緊急性の程度によって時季変更権を行使する対象者を決める必要があるからです。



解雇は簡単？ 賃金は？ 限定正社員の普及に向けてルールを整理

「限定正社員^{*}」制度の普及に向け議論を進めている厚生労働省の有識者懇談会が、7月11日、報告書案をまとめました。厚生労働省は報告書をふまえて企業が限定正社員制度を導入する際の留意点をパンフレットにまとめるほか、事業者向けのセミナーを開くなど周知を図る方針です。

^{*}報告書案では「限定正社員」のことを「多様な正社員」と表しています。

正社員と非正規の中間

「限定正社員」とは、職種・勤務地・労働時間等が限定された正社員のことです。従来型の正社員と、パートタイマーなど非正規社員の中間的な働き方と言えます。

従来型の正社員の場合、職種や勤務地の変更、残業命令があれば基本的に従わなければならない、労働者にとっては不本意な転勤や長時間労働などから家族やワークライフバランスが犠牲になるといった不満がありました。

「限定正社員」という選択肢が増えれば、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら、子育てや介護中の労働者の雇用が安定すると期待されています。

また、いったん非正規労働者になってしまうと、いつまでも正社員になれず不安定な状態が続くという問題がありますが、いきなり正社員への登用は難しくても、まず限定正社員への登用であれば企業としても導入しやすいのではないかと期待されています。

企業にとっても、従業員のモチベーションアップ、優秀な人材の確保などの面でメリットが期待できます。しかし一方で、限定をつけるかわりに正社員との賃金差はどれくらい許されるの

か、契約で決めた勤務地や職務がなくなった場合は解雇してもよいのかといった点がクリアにされておらず、リスクに敏感になり導入に二の足を踏む企業が多いことが普及が進まない原因と考えられています。

そこで厚生労働省では、限定正社員の導入を促進するために、解雇ルールや賃金などの処遇について、企業へのヒアリングや過去の判例分析によって問題の整理をおこないました。

簡単に解雇できる？

報告書案では、整理解雇の場合に使用者が留意すべき点をあげています。結論としては、勤務地や職務が限定されていても、事業所閉鎖や職務がなくなった場合に解雇が簡単にできるわけではなく、配置転換などの解雇回避努力が求められると示されました。

ただし、高度な専門性をともなう職務限定などの場合には、配置転換に限られず、退職金の上乗せ、再就職支援

などをもって解雇回避努力を尽くしたとされる場合があるとしています。

正社員より少ない賃金でいい？

賃金水準については、企業ごとに労使で十分に話し合って納得性のある水準とすることが望ましいとしながら、限定正社員の賃金水準は、正社員の8割から9割超としている企業が多いことを示しています。

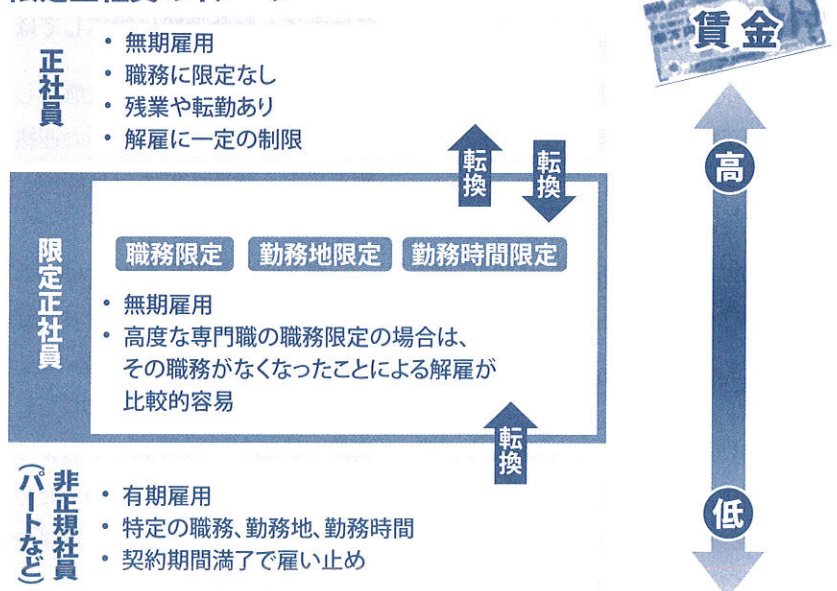
ユニクロ、スターバックスでも

「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書によると、限定正社員制度を導入している企業は約5割。そのうち職務限定正社員を導入する企業は約9割、勤務地限定は約4割、労働時間限定は約1～2割となっています。

最近では、ユニクロを運営するファーストリテイリングやスターバックスコーヒージャパン、日本郵政などで多数のアルバイトや契約社員を限定正社員に登用することが報道されました。

柔軟な働き方を認めた上で正社員に登用することで、組織の競争力を強化しようという動きが広まっています。

限定正社員のイメージ



TOPICS

妊娠等を理由とする不利益取扱や母性健康管理に関する相談が増加

厚生労働省は5月29日、平成25年度に都道府県労働局雇用均等室で取り扱った相談や是正指導などの状況について公表しました。

セクハラが最多だが減少傾向

男女雇用機会均等法（以下「均等法」といいます）に関する労働者からの相談では、「セクハラ」が相変わらず最多で過半数を占めています（図1参照）。

最多ではあるものの、「セクハラ」の相談件数は、23年度は8,061件であったところ、24年度は6,387件、25年度は6,183件と徐々に減少しています。

それに対して、「婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱」は前年

比14.8%増、「母性健康管理」は前年比18.5%増となっています。

たとえば、出産した契約社員は当然のように契約更新しないといった扱いには出産を理由とする不利益取扱になります。母性健康管理の措置としては、妊婦健診を受ける時間を確保することや医師等の指導により時差出勤を認めることなどが定められています。

「母性健康管理」の是正指導が前年度の2倍強に

雇用均等室が平成25年度に雇用管

理の実態把握をおこなったのは、6,574事業所で、前年度より1,084事業所増加となりました。

このうち均等法違反が確認された4,996事業所に対し、11,003件の是正指導を実施しています。

指導事項のうち最も多かったのは「セクハラ」で全体の59.6%、次いで「母性健康管理」が全体の37.3%を占めています。

ただ、図2のとおり「セクハラ」は前年度よりは増えているものの長期的にみると減少傾向であるのに対し、「母性健康管理」の是正指導件数は前年度の2倍強に増加しています。

図1:労働者からの相談内容

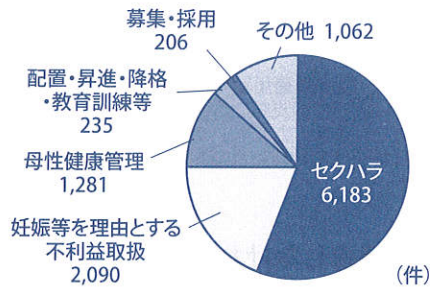
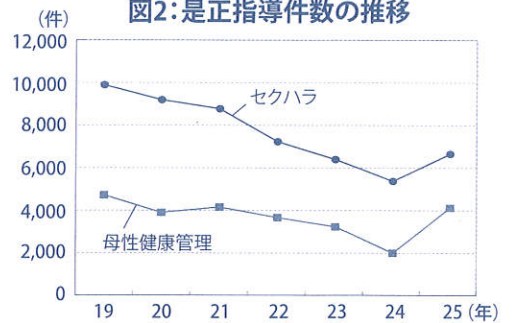


図2:是正指導件数の推移



お知らせ

9月から社会保険料が変わります

厚生年金は新しい保険料率に

厚生年金の保険料率が、9月より次のとおり変更されます。

現行	⇒	改定
17.120%		17.474%
		(労使で折半)

※坑内員、船員等の保険料率は異なります。

厚生年金の保険料率は、平成16年から毎年0.354%ずつ引き上げられていますが、平成29年9月以後は

18.3%に固定される予定です。

標準報酬月額も新しく

社会保険に加入している事業所は毎年7月に算定基礎届を提出します。9月からその結果が反映され、厚生年金および健康保険の標準報酬月額が新たに設定されたものになります。標準報酬月額とは各人の保険料を算出するために便宜的に設定された報酬のランクで、給付をおこなう際も、この標準



給与計算時にはご注意ください

報酬月額をもとに計算されます。

新しい標準報酬月額は固定的賃金の変動などが無い限り今年の9月から来年の8月まで適用されます。

* * * * *

厚生年金保険料率の変更、算定基礎届による標準報酬月額の変更は、ともに9月（10月納付分）から適用されます。給与計算時にはご注意ください。



入院・手術代を準備できない… 何かよい方法は？

Q この度、入院して手術を受けることになりましたが、医療費の負担が心配です。何かよい方法がありますか？

A 健康保険では、あらかじめ医療機関等に「限度額適用認定証」(70歳未満の人の場合)を提示することで、一定の限度額を超える自己負担を支払わなくてもよい制度があり、この手続きをとることをお勧めします。

* * * * *

同じ月に医療機関等がかかった医療費の自己負担額が高額になった場合、一定の金額(自己負担限度額)を超えた分が、あとで払い戻される高額療養費制度があります。

ただし、払い戻しは医療機関等から提出される診療内容の審査を経ておこなわれるため、一般に3ヵ月以上かか

ります。

そのため、70歳未満の人で医療費が高額になることが事前にわかっている場合には、「限度額適用認定証」を提示する方法が便利です。

70歳未満の人*が「限度額適用認定証」を保険証とあわせて医療機関等の窓口で提示すると、1ヵ月の窓口での支払いが自己負担限度額までとなります。

なお、保険外負担分(差額ベッド代など)や、入院時の食事負担額等は高額療養費制度の対象外ですから、これらの費用を除いて自己負担限度額を見ることがになります。

※70歳以上の人は、限度額適用認定証がなくても、自動的に窓口での支払いが自己負担限度額までになります。ただし、低所得者の区分の適用を受けるためには認定証が必要になります。

高額療養費を請求しなければならぬときもある

医療機関(入院・外来別、医科・歯科別)、保険薬局など、それぞれが自己負担限度額まで医療費を徴収します。

医療機関では、他の医療機関の状況や家族のことまでは分かりませんから、限度額適用認定証を提示していても、同じ

月に入院や外来など複数受診がある場合、多数該当の場合、世帯合算の場合などは、やはり高額療養費の申請をする必要があります。

たとえば、限度額適用認定証を使っている人が多数該当の場合、原則としての限度額と多数該当の場合の限度額の差額を、後日、高額療養費として申請することになります(病院によっては、多数該当を考慮した医療費徴収をすることもあるようです)。

限度額適用認定証の手続き

限度額適用認定証の交付を受けるためには、協会けんぽや健康保険組合など加入する健康保険制度の保険者に「健康保険限度額適用認定申請書」を提出します。

ただし、低所得者に該当する場合は、「健康保険限度額適用・標準負担額減額認定申請書」を提出します。

限度額適用認定証は、原則として申請書を提出した月より前の月の交付を受けることはできません(保険者によっては医療機関等の了承があれば、翌月になっていても交付してもらえることがあります)。入院など医療費が高額になることが予想されるときは、あらかじめ日程に余裕を持って申請しましょう。

限度額適用認定証には有効期間があります。申請書を受け付けた月から最長で1年間使用することができます。

限度額適用認定証は返却します

限度額適用認定証は、有効期限に達したときや被保険者資格を喪失したときなどは返却します。

高額療養費の概要

〈自己負担限度額(70歳未満の人)〉

所得区分	1ヵ月の自己負担限度額
上位所得者 (標準報酬月額53万円以上)	150,000円+(医療費総額-500,000円)×1% 多数該当の場合…83,400円
一般	80,100円+(医療費総額-267,000円)×1% 多数該当の場合…44,400円
低所得者 (住民税非課税)	35,400円 多数該当の場合…24,600円

〈多数該当〉

高額療養費として払い戻しを受けた月数が1年間(直近12ヵ月間)で3月以上あったときは、4月目から自己負担限度額がさらに引き下げられます。

〈世帯合算〉

世帯(被保険者とその被扶養者)で複数の人が同じ月に病气やけがをして医療機関で受診した場合や、一人が複数の医療機関で受診したり、一つの医療機関で入院と外来で受診した場合は、自己負担額(70歳未満の場合21000円以上)は世帯で合算することができ、その合算した額が自己負担限度額を超えた場合に超えた額が払い戻されます。





定年延長するかわりに 55歳から賃金を減らしてもいい？

Q 定年を60歳から65歳に引き上げようと思います。人件費を抑えるために60歳以降は賃金を低く設定したいのですが、これは「不利益変更」になりますか？

また、定年を引き上げる代わりに55歳以降の賃金を少し減額することは可能でしょうか？

A 60歳以降の賃金を低く設定するのは不利益変更ではありませんが、働く意欲を削ぐほど低くするのは法の趣旨に反します。

55歳から賃金を減額するのは不利益変更にあたりません。しかし、減額幅や必要性などから合理性があると認められる程度であれば減額も可能です。

変更内容が合理的かどうか

賃金引き下げなど労働者の既得権（すでに獲得している権利）を奪うことを「不利益変更」といいます。

労働条件の不利益変更は、個々の労働契約でおこなう場合も、就業規則の変更によっておこなう場合も、労働者の同意を得るのが大原則です。

では、一人でも同意しない人がいたら就業規則の不利益変更はできないのでしょうか？

これについては、労働契約法第10条において、「就業規則の変更が合理的なもの」であれば、変更後の内容を周知することによって、同意がなくても不利益変更が許されるとしています。

では、合理的か否かはどのように判断すればよいのでしょうか。

労働契約法や過去の裁判例では合理

性の判断要素として次のようなものをあげていて、これらを総合考慮して判断するとしています。

- ①労働者が受ける不利益の程度
- ②労働条件の変更の必要性
- ③変更後の就業規則の相当性
- ④代償措置その他労働条件の改善状況
- ⑤労働組合等との交渉経緯
- ⑥他の労働組合や他の労働者の対応
- ⑦わが国社会における一般的状況

特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利については、「高度の必要性にもとづいた合理的な内容のもの」である場合に効力が生じるとされています。

定年後の賃金引き下げは 不利益変更ではない

前述のとおり、不利益変更とは「労働者の既得権を奪うこと」ですから、定年を60歳から65歳に引き上げ、その引き上げられた期間にそれまでより低い労働条件を設定しても不利益変更とはなりません。60歳以降はそもそも労働条件自体が存在しなかったからです。

これは過去の裁判例でも「不利益変更ではない」と判断されています（協和出版販売事件）。ただしこの判決では、「高齢者雇用安定法では、定年延長後の雇用条件について延長前の待遇と同一にすることは定めていない」としながらも、「労働者に勤務する意思を削がせ、現実には多数の者が退職してしまうようなものなど、法の目的に反するものはいけなし」と述べています。この点には配慮しなければなりません。

定年延長する代わりに 55歳から賃金を引き下げるのは？

では、定年を60歳から65歳に延長する代わりに、その交換条件として55歳から60歳までの賃金を減額するのはどうでしょうか？ これについては、55歳から60歳までの既得権を奪うことになるため不利益変更となります。

不利益変更でも労働者の同意があれば減額が可能です。合意が得られない場合でも「合理性」があれば減額が可能です。

合理性の判断は、前述したような判断要素を総合考慮しておこなわれるため、「こうすれば大丈夫」と言い切れるものではありませんが、参考までに過去の裁判例をご紹介します。

A社では、55歳を定年と定めていましたが、事実上の運用として58歳まで勤務延長が可能となっていました。新たに定年を60歳とすることにあって、55歳以降の賃金を減額、定期昇給をなくし、賞与も減額しました。賃金は54歳のときの63%～67%となり、55歳から58歳までに得られた賃金額を、60歳近くまで勤務しなければ得ることができないなど不利益が大きなものとなっています。

判決では、定年延長が社会的にも強く要請されている一方、定年延長にともなう賃金水準等の見直しの必要性も高いという状況であったこと、労働組合との交渉を経て労働協約を締結していること、減額後の賃金水準も社会一般より高いことなどから、55歳以降の労働条件変更を有効と判断しました（第四銀行事件）。



会議のグランドルールを決める

会議の方法や結果について問題があると感じている人は多いのではないのでしょうか。遅刻が多い、一部の人しか発言しない、上司のお説教の場になっている、脱線ばかりで長引く、何が決まったのかわからない…などなど。

そんなときは会議の「グランドルール（基本ルール）」を決めましょう。

グランドルールの決め方は簡単

グランドルールは進行役があらかじめ設定しておいてもかまいませんし、たたき台に参加者の案をまぜて作ってもいいでしょう。社内の会議すべてに共通するルールを決めておいて、会議ごとに追加ルールを設定するという方法でもかまいません。

難しく考えず、日ごろ感じている会議の問題点を書き出していけばいいのです。

例えば右のようなルールが考えられます。

よくみえる所に貼っておく

どれもあたり前のことですが、あたり前に思えることも、ルールとして言葉で表現しておくことが大切です。思いつくべき時に思い出せないルールを、誰もがみえるように貼っておくことに大きな意味があるのです。

たとえば会議に遅刻してきた上司や、人の発言をさえぎって演説をし始めた上司に対して進行役である部下が面と向かって注意するのは難しいですね。そうした時に、



このグランドルールを指して「よろしくお願いします」と言えば、角が立ちません。

ルール違反にはイエローカード

ルールを破ったらイエローカードを渡すなどすると笑いがおきて和やかな雰囲気の中でルールが守られるようになるかもしれません。

会議のグランドルール

- ・開始時間厳守
- ・会議は1時間で終わらせる
- ・ひそひそ話をしない
- ・何かを否定するときは必ず代案を提案する
- ・発言は最後まで聞き、途中で遮らない
- ・質問は都度ではなく、まとめてする
- ・一人ひとつ意見を言う
- ・意見を言わない場合は賛成したものとみなす
- ・会議の最後に決まったことを再確認する
- ・会議で決定した事項は、後で蒸し返さない

労務ひとこと

6月22日に閉会した通常国会で、労働者派遣法の改正法案は成立せず廃案となりました。

改正法案では、専門的26業務とその他の業務の区分をなくし、業務単位で最長3年とされていた派遣受け入れ期間の上限を、個人単位で最長3年までとすることなどが盛り込まれていました。また「特定労働者派遣事業」が廃止されこれまで届出で済んだものが許

可制になるとして、特に特定派遣の多いIT業界などに大きな影響が出ると予想されていました。

廃案の理由は、野党からの反発が大きかったことありますが、法案の

改正労働者派遣法案は いったん廃案に

条文に重大なミスが見つかったことから野党が取り下げを要求したためです。罰則規定において「懲役1年

以下」とすべきところを「懲役1年以上」と記載されていたのです。

罰則に関する部分であるだけに与党側も重く受け止め、改正案を廃案とすることを決めました。

厚生労働省は、条文の誤りを訂正したうえで当初の法案の内容を変えずに再提出し、秋の臨時国会での成立を目指すとしています。

ただし、秋の臨時国会で成立したとしても、当初2015年4月からの予定であった改正法の施行日はずれ込む可能性があります。