

Contents

発行 : 社会保険労務士法人エール  
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018  
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072  
Email : info@sr-yell.com



代表社員鎌倉より 長時間労働者への医師による面接指導の実施  
カナダとの社会保障に関する協定発効 パートタイマーの労務管理Q & A  
労務相談室 エールからのお願い エールのHPが新しくなりました スタッフコラム

鎌倉です。新横浜の駅ビルが3月26日オープンしました。トレッサ横浜(トヨタの商業施設)の南館も27日にオープン。駅周辺は新しいオフィスビルも次々建設中です。駅前も円形の歩道橋で、ずいぶん風景が変わりました。先月からはのぞみ・ひかりすべてが新横浜駅に停車。人の流れも大きく変わります。これらの変化は大きなビジネスチャンスでもあります。しかし反面、このエリアのお客様からは人材採用難の声もかなり聞かれます。高校生アルバイトに時給1150円出す飲食店も現れるなど、人件費が高騰しています。さらに4月1日から、「改正パートタイム労働法」が施行される影響もあります。

「改正パートタイム労働法」は、労働基準法(労働刑法)と違って、違反したからといって即厳しい罰則がある法律ではなく、行政法規ですので、指導にとどまります。(一部過料あり)

しかし、厳しい罰則がないからといって無視できないのがこの法律で、実態はかなり大きな影響を及ぼし始めています。先日、吉野家(牛丼)が人材確保のため「パートを転勤のない地域正社員に登用する制度を始める」という報道がありました。これによって全社員の約3割が地域正社員になる見通しと報じられていました。スーパーなど小売業に続き、外食産業も処遇改善に動きだしています。

大手が先手を打って人材をおさえるなら、中小企業の採用の切り札は何か? 弊社自体もそうなのですが、頭をひねって自社の魅力を求職者にアピールできるようにしておかなければならなくなったと感じます。そんな特徴はうちにはないよ、と言いたくなるかもしれませんが、これを考えるのはやはり社長にしかできません。それとやはり「人材の定着」です。人が絶えず出入りしては、その損失ははかりられません。1 + 1 = -1(せっかく教えてもすぐに辞めてしまえば、逆にマイナス。採用しない方がまだいい)とは、ある企業の社員さんの言葉です。それでも採用しなければ明日の企業は作れないわけですが、残った社員が疲弊するようでは社長の採用力が問われます。「採用」業務の重要性が増しています。4月に新入社員を迎えられた企業も多いと思いますが、定着させるのは既存の社員のモチベーションも含めて、企業利益に直結する仕事です。



10Fのバリ風カフェ、趣があります



新横浜駅ビル「キュービックプラザ」



一夜で新幹線改札が変更

50人未満の事業所でも義務化！！(H20年4月～)

## 長時間労働者への医師による面接指導の実施

平成18年4月、改正労働安全衛生法が施行されました。これまで猶予されていた常時50人未満の労働者を使用する事業場についても平成20年4月から、「長時間労働者への医師による面接指導の実施」が義務づけられます。この面接指導の実施とは、時間外労働時間が100時間を超過し、疲労の蓄積が認められる労働者が申し出た場合に医師における面接指導を義務付けたもので、事業主は面接指導後に医師の意見を聴取し、事後措置の実施を行わなければなりません。過重労働対策・メンタルヘルス対策の一環として義務化された制度ですが、平成20年3月に施行された労働契約法にも「労働者の安全への配慮」が組み込まれ、対策の重要性が増しています。

週40時間を超える労働が  
1ヶ月あたり100時間を超え

かつ

疲労の蓄積が認められる労働者

+

労働者の申し出

企業の義務

## 医師による面接指導

医師の意見を勘案して、必要があると認めるときは・・・

- ・ 就業場所の変更
- ・ 作業の転換
- ・ 労働時間の短縮
- ・ 深夜業の回数の減少
- ・ 衛生委員会への報告

適切な措置を講じなければならない。

## 平成20年3月 カナダとの社会保障に関する協定発効

この協定の発効により、日本からカナダへ行って働く人・カナダから日本へ来て働く人が両国の年金制度へ二重に加入する必要がなくなります。

現在、同様の協定が締結されている国は

ドイツ・イギリス・韓国・アメリカ・ベルギー・フランス です。



# パートタイマーの労務管理Q & A

Q 1 : パートタイマーは、社会保険も雇用保険も加入させなくても大丈夫ですか？

A 1 : 労働時間・労働日数によっては加入する必要があります。

## 雇 用 保 険

1 週間の労働時間が **20 時間以上**  
1 年以上引き続き雇用されることが見込まれる

と の両方の「要件を満たす場合には、雇用保険の被保険者となります。

## 社 会 保 険

1 日の労働時間が一般社員の **4 分の 3 以上**  
1 ヶ月の労働日数が一般社員の **4 分の 3 以上**

と の両方の要件を満たす場合には、社会保険の被保険者となります。

労災保険は労働時間・労働日数に関わらず、全労働者に適用されます。  
ただし、保険料は全額事業主負担です。

Q 2 : パートタイマーにも、有給休暇を与えなくてははいけませんか？

A 2 : パートタイマーにも有給休暇は付与しなくてはなりません。

ただし、付与する日数は所定労働時間・日数によって異なります。

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 ヶ月	1 年 6 ヶ月	2 年 6 ヶ月	3 年 6 ヶ月	4 年 6 ヶ月	5 年 6 ヶ月	6 年 6 ヶ月以上
30 時間以上			10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	19 日
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	19 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		

### Q3：パートタイマーならいつでも解雇できる？

A3：パートタイマーであっても労働基準法の適用を受ける労働者なので、自由に解雇することはできません。

解雇には、客観的に合理的な理由があること、30日前の解雇の予告（または解雇予告手当の支払い）が必要です。（合理的な理由の程度は正社員よりは緩やかですが、同様の手続きは必要になります）

期間の定めのある契約の期間満了であっても、下記の雇止めをするには、少なくとも契約期間満了日の30日前までに雇止めの予告が必要です。

1年を超えて継続勤務している場合（予め更新しない旨を明示している場合を除く）  
有期労働契約が3回以上更新された場合



yeil

## 労務相談室

《今月のテーマ》

退職時の年次有給休暇の消化



1ヶ月後に退職する社員が、退職日まで残っている年次有給休暇25日を使いたいと言ってきました。仕事の引継ぎが終わっていないので入社してもらいたいのですが、認めなくてはなりませんか？



年次有給休暇（以下「年休」）の取得の請求は、労働者とその取得時季を指定する権利があります。（時季指定権）ただし、その年休の使用によって会社の事業の正常な運営を妨げる場合は、会社は労働者の指定した時季を変更することができます。（時季変更権）

ご質問の社員の場合、退職日まで1ヶ月なので、その間の労働日は通常20日程度と思われ、退職日までの期間をすべて年休の取得を請求されてしまうと、会社にとっては引継ぎが終わらないという不都合が生じます。この場合に、会社はその社員に対して年休の取得時季を変更することができるのか？が問題となります。時季変更権は労働者の指定した年休の取得日を他の日に変更できる権利であり、年休の請求自体を認めないことはできません。退職までの労働日すべて年休とすることのご質問のケースの場合、変更する労働日が他にないこととなります。したがって、会社はこの社員の年休の請求を認めなくてはなりません。

しかし、一方で、企業は就業規則で退職する社員に引継ぎの義務を課しているはずで、不十分な引継ぎは問題があるということを社員とよく話すことです。

「10日間は引き継ぎのため、入社して欲しい。後は年休の取得を認める」というように一定の年休消化を認めつつ、業務引継義務を果たすよう求め、請求された年休の一部を取り下げてもらうなど、退職する社員と話をすることが実務上の対処方法になります。又、消化しきれなかった年休については、退職時に限り、任意で買い上げすることもできます。（会社に買い上げの義務があるわけではありません。あくまでも任意です。）退職時に消化しきれなかった年休を買い上げること、法定を上回る年休を買い上げるとは、労働基準法違反となりますが、これ以外の年休の買い上げは違法になります。

# エールからのお願い

## 入退社・扶養削除のご連絡のお願い

春は人の動きが多くなる季節です。

退職する従業員または、新しく入社する従業員がいらっしゃる場合はお早めに弊社までご連絡下さい。(健康保険証は弊社が手続きをしてから発行まで2週間ほどかかります。)

また、健康保険の被扶養者が就職された場合なども「被扶養者異動届」の提出が必要です。保険証を回収し、弊社までご連絡下さい。

## 昇給・降給等の賃金の変更のご連絡のお願い

給与の昇給・降給・賃金体系の変更(時給 月給 など)・諸手当(通勤手当を含む)の変更・役員報酬の変更などがある場合は、お手数ですが、必ずご連絡下さいますようお願い致します。

大幅な変更がある場合は、標準報酬月額の見直し(月額変更届)が必要です。ご連絡をいただかないと変更手続きが遅れ、変更時にさかのぼって標準報酬月額を訂正し、事業主様・従業員様双方に差額の保険料を負担していただくことになる場合がございますので、ご連絡漏れのないようお願い致します。

## 年度更新のお知らせ(個別)

4月上旬～中旬に、労働局から『H20年度労働保険料申告書』が事業主様宛に送付されます。(労働保険事務組合に加入している事業所を除く)届きましたら、弊社までご連絡下さい。

## 後期高齢者医療制度へ加入された方の保険証回収のお願い

4月から、75歳以上の方(一定の障害があると認定された65歳以上の方を含む。)は後期高齢者医療制度に加入することとなります。(詳細は3月号をご覧ください。)

該当する方には3月中に後期高齢者医療広域連合から、新しい保険証が郵送されています。今までの健康保険証は4月からは使用することができず、資格喪失・被扶養者削除の手続きが必要です。(政管健保の場合、4月上旬に社会保険事務所から手続用紙が送付されます)

- ・ 75歳以上の被保険者とその被扶養者
- ・ 75歳以上の被扶養者

社会保険事務所から、該当者の手続用紙が届きましたら、代表印を押印し、上記の方の健康保険証と一緒に弊社までご送付下さい。

## 雇用保険の高年齢被保険者について

昭和18年4月1日以前に生まれた方は雇用保険高年齢被保険者です。高年齢被保険者については雇用保険料が免除となります。

(つまり、平成20年4月1日に満64歳以上の方は雇用保険料はかかりません)

4月の給与計算時に、新たに免除対象となる方について、お間違いのないようご注意ください。

# エールのHPが新しくなりました！！

情報量を増やし、内容をリニューアルしました。

ぜひ1度、HPもご覧下さい。 [URL http://www.sr-yell.com](http://www.sr-yell.com)



## スタッフコラム



蔭山マサ子です。春爛漫、春は大好きな季節です。近くの太尾新道と大豆戸小学校の桜が満開で見事です。昨年ボランティアで、大豆戸小学校で朝7時50分から8時20分まで子供たちが安全に登校できるよう、見守パトロールと交通整理、挨拶運動をしています。先日、小学校を卒業する子供からとってもうれしい素敵なお手紙をもらいました！今まで挨拶で子供の方も元気に気持ちよく過ごせたなんてこちらも嬉しくなりました。こちら子供たちの元気を毎朝たくさんもらっています。さて、4月から新学期、新入生を迎えるのが今から楽しみです！

