

## 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 ●来年5月からスタート！裁判員制度に関する企業の対応 ●派遣「2009年問題」と日雇い派遣
- 厚労省「名ばかり管理職」の更なる新通達 ●雇用調整助成金 ●労務相談室 ●スタッフコラム

鎌倉です。先日、労働分野の第一人者である弁護士高井伸夫先生の「社長塾」ワインパーティーに参加する機会がありました。ワインでビジネスコミュニケーションを提唱されている松浦尚子さん、営業コンサルタントとして活躍されている和田裕美さんといった女性経営者をはじめ、幅広い方々のお話を伺い、とても有意義な時間を過ごしました。素敵な方々と楽しい時間を共有できることは幸せですね。

さて、高井弁護士は、労働は、肉体労働（農業）が中心だったフットワーク時代から、ヘッドワーク（頭脳労働）の時代となり、さらに今はハートワーク（心を用いる労働）の時代だと話されていました。ハートワーク時代は「良心・善意・成長」が重視され、そこに価値が置かれます。「良心」とは自分の心に恥じないこと、「善意」とは相手を考えて行動すること、「成長」とは自分も周囲も成長でき、自己実現がはかれることです。今、「良心・善意・成長」を重視した経営が求められています。私自身も労務のご相談を受け、それを強く感じます。軽視すれば内部告発、社員の流出、企業経営が揺らぐような大きなリスクにつながります。時代に合わせた労務管理が求められていますね。

先をよみ舵をきるのが難しい、厳しい経済情勢ですが、その中にあっても同席させて頂いた女性経営者の方々は、自然体で時代の流れにのっているようでした。ハートワーク時代は、好きなことを大切に、感性豊かで相手を尊重するといった女性の強みを活かしやすい時代なのかもしれません。



鎌倉 珠美氏（かまらる・たまみ）氏、94年法政大卒。現在、社会保険労務士法全（株）横浜支店の代表に就任。業種別改正・運用をリリースが専門。37歳。

### 必要性や社員の事情考慮

「就業規則に転勤に関する事項を入れ、雇用契約を結ぶときに転勤の承諾書を取っておくべきだろう。そのうえで家族の状況など個人的な事情を把握する必要がある。年月がたつうちに社事情が変わり、転勤を命じても問題がなかった人が、もう一度なくなることもある。」

「転勤命令を聞いてから初めて社員が言い出すま

### 日経取材掲載のご案内

弊社 鎌倉が日経産業新聞の取材を受けました。（日経産業新聞10月23日「トラブル解決虎の巻」）今回の取材テーマは「転勤命令は一方的にだせるのか？」です。時代も変わり、転勤命令にも慎重さが求められます。日経でも労務問題に注目しているようです。ご希望の方に記事の北と転勤関連判例記事を送付させて頂いておりますので関心をお持ちの企業様はご連絡下さい。

## 来年5月からスタート！裁判員制度に関する企業の対応

「裁判員の参加する刑事裁判に関する法律（裁判員法）」が、平成21年5月21日から施行され、いよいよ裁判員制度がスタートします。では、実際に各企業において従業員がその裁判員に選ばれた場合に、どのような対応をすればよいのでしょうか。

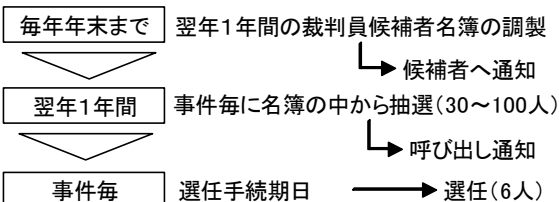
### 【裁判員制度とは？】

国民から選ばれた6人の裁判員が刑事裁判に参加し証拠を見聞して、3人の裁判官と一緒に協議をし、有罪か無罪かを判断します。

- 有罪の場合は、法律の範囲内で、どのような刑罰を宣告するかの量刑も決めます。
- 一定の重大な犯罪（殺人や強盗致傷等）が対象になります。
- 裁判員は、20歳以上の有権者の中からくじで選ばれます。
- 多くの事件は、3日程度で終わる見込みです。

## 裁判員制度の企業実務対応Q&A

### Q.選任されるまでのスケジュールは？



### Q.従業員が候補者に選ばれた場合に、会社は、裁判所から本人に送られてきた書類を見てもよいのか？

#### A.問題ありません。

ただし、選ばれたことをインターネット等に公表することは禁じられています。上司や同僚に話すことは禁じられていません。

### Q.裁判員制度のために休暇を認めなければならないか？

#### A.認めなければならないません。

裁判員の仕事は、労基法7条の公民権行使にあたり、請求を拒めません。ただし、有給の休暇とすることまでは義務付けられていません。なお、裁判員の仕事には、日当(1万円以内)の支給があります。

### Q.具体的な休暇の定め方は？

#### A.就業規則に裁判員休暇を新設するか、既存の規定を見直すのが相当。

全ての企業において、自社の従業員が選任される可能性があり、何らかの規定化が必要と考えます。また、休暇が有給なのか無給なのか、明確しておくために最低限、規定の改定は必要でしょう。

### Q.従業員が有給休暇を取得して裁判に参加すると給与と日当を二重に受取ることになり問題では？

#### A.問題ありません。

日当は、裁判員(候補者含む)の職務に対する報酬ではなく、職務を行うにあたって生じる損害(裁判所に行くための諸雑費)の一部が補填されるものです。

### Q.仕事を理由に裁判員になることを辞退できるのでしょうか？

#### A.原則として辞退はできません。

ただし、「仕事上の重要な用務があつて自らが処理しなければ著しい損害が生じるおそれがある」場合は、辞退することができます。

### Q.従業員が裁判員(候補者含む)として裁判所に向かう途中に事故にあった場合の補償は？

#### A.国家公務員災害補償法に基づき補償されます。

裁判員は、非常勤の裁判所職員になり、常勤の裁判所職員と同様に国家公務員災害補償法の適用を受けます。

### Q.従業員が裁判員(候補者含む)になったこと、職務を行ったことの証明書は発行してもらえるか？

#### A.申し出により発行される予定。

現在のところ、候補者については、出頭証明欄に証明スタンプを、裁判員については、別途証明書を発行される予定。

## 労働者派遣「2009年問題」と「日雇い派遣」

### ◆◆◆「2009年問題」とは？◆◆◆

2004年の労働者派遣法の改正によって、これまで認められてこなかった製造業への労働者の派遣が認められるようになりました。派遣期間について、当初は1年間という制限が設けられていましたが、2007年の同法改正によりそれが3年間に延長されました。2006年に偽装請負が社会問題化したことから、製造業界はこの派遣期間の延長を見越して請負から派遣へのシフトが急速に進みました。そういうこともあり、2006年度の製造業への派遣労働者は前年度の3倍以上にも膨れ上がりました。その期間に採用した派遣労働者の3年間の契約期間が一斉に切れることによって企業が正規採用しなければならない問題が、製造業界における「2009年問題」といわれるものです。

### ◆◆◆「2009年問題」対応で厚生労働省が通達◆◆◆

厚生労働省は9月26日、物の製造業において派遣社員を3年間の期限を超えて働かせる脱法行為を規制するため、「いわゆる『2009年問題』への対応について」(職発第0926001号)と題する行政通達を出しました。この通達では、派遣可能期間に係る基本的な考え方や対応方法、労働局における周知啓発、指導等の取扱いなどが示されています。

派遣契約の終了後にいったん契約社員などに変更してから、再度派遣社員として雇用すること(いわゆる「クーリング期間(3ヵ月)」の悪用)が以前から行われており、問題視されていました。このような「脱法行為」を禁止するというのが今回の通達の主な目的のようです。同通達では、今後「指揮命令が必要な場合は『直接雇用』に、必要ない場合は『請負』に」と指導していますので、特に製造業を営む企業においては慎重な対応が必要になります。

### ◆◆◆大手が日雇い派遣から完全撤退へ◆◆◆

東京労働局は、日雇い派遣大手である「フルキャスト」に対して、前回の業務停止命令期間中にも違法派遣を続けていたとして、昨年8月に続く2度目の事業停止命令を出しました。この処分の影響もあり、同社は、2009年9月末までに日雇い派遣から完全撤退することを表明しました。

日雇い派遣最大手だった「グッドウィル」がすでに7月末で廃業しており、フルキャストの撤退により、ついに大手日雇い派遣業者は消滅してしまいます。このような動きにより、日雇い派遣を利用してきた企業には大きな影響がありそうです。これまで日雇い派遣に依存してきた中小企業は、今後は労働力を直接確保することが必要になるため、新たに求人などの手間や経費が必要となり、経営を圧迫しかねない状況です。

### ◆◆◆派遣法改正案を臨時国会提出へ 来年10月施行か◆◆◆

厚生労働省は、10月23日、日雇い派遣の原則禁止や専ら派遣の規制などを柱とした労働者派遣法改正案について、労働政策審議会に提示して了承が得られれば、臨時国会への提出を目指す方針を明らかにしました。法案が成立した場合、施行日は2009年10月1日(一部を除く)になるとみられています。

## 厚生労働省が発表！名ばかり管理職の更なる新通達

いわゆる「名ばかり管理職問題」で、厚生労働省は、9月9日に管理監督者に該当するかどうかの具体的な判断基準を盛り込んだ通達（基発第0909001号）を発表しました（詳細は、前月号にて掲載しています。）。この通達は、今年1月の日本マクドナルド判決に比べ、現場の実態に配慮した、ある意味経営者寄りの内容であったことから、労働者団体からは「この基準では甘い！」との声が上がっていました。

そこで、厚生労働省は、一部に、管理監督者の範囲について誤解を生じさせかねないとの意見があることを踏まえて、この通達の補足的事項を定めた新たな通達（基監発第1003001号）とQ&Aを10月3日付で発表しました。労働者団体の反論と厚生労働省の出した新たな通達の内容は次のとおりです（新通達Q&Aの内容については、ご希望の方に冊子を差し上げます。弊社までご連絡下さい。）。

### 労働者団体の反論

日本労働組合総連合会（連合）は、9月29日に事務局長談話として、「新通達は、従来の行政解釈や判例に比べて、管理監督者の基準を大幅に緩和させかねない。」として、厚生労働省に対して、新通達の位置づけの明確化や内容の見直し等の改善を求めました。

これらの意見を踏まえて

### 厚生労働省の新たな通達

（平成20年10月3日 基監発第1003001号）

1. 通達は、店舗の店長等について、十分な権限、相応の待遇等が与えられていないにもかかわらず管理監督者として取り扱われるなど不適切な事案もみられることから、その範囲の適正化を図ることを目的として出したものである。
2. 通達は、昭和22年9月13日付け発基第17号・昭和63年9月14日付け基発第150号（以下「基本通達」という）で示された管理監督者についての基本的な判断基準の枠内で、店舗における特徴的な管理監督者の判断要素を整理したものであり、基本的な判断基準を変更したり、緩めたりしたものではない。
3. 通達で示した判断要素は、監督指導において把握した管理監督者の範囲を逸脱した事例を基に管理監督者性を否定する要素を整理したものであり、これらに一つでも該当する場合には、管理監督者に該当しない可能性が大きいと考えられる。
4. 通達は、これらに該当すれば管理監督者性が否定される要素を具体的に示したものであり、これらに該当しない場合には管理監督者性が認められるという反対解釈が許されるものではない。これらに該当しない場合には、基本通達において示された「職務内容、責任と権限」「勤務態様」及び「賃金等の待遇」の実態を踏まえ、労務管理について経営者と一体的な立場にあるか否かを慎重に判断すべきものである。

## 雇用調整助成金 ～雇用調整を行わざるを得ない場合に～

金融危機に端を発した世界的な景気の低迷が、日本経済を直撃し、多くの中小企業が苦境に立たされています。景気の先行きが不透明な中、受注が減り、売上げが減少している企業も少なくありません。このような状況のなか、従業員の雇用維持に努力する企業に対して、休業および教育訓練または出向にかかる休業手当、賃金又は出向労働者の賃金負担額の一部が助成されます。

### 雇用調整助成金の内容

景気の変動、産業構造の変化等に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、休業等（休業および教育訓練）または出向を行った事業主に対して、休業手当、賃金または出向労働者に係る賃金負担額の一部を補助するもので、失業の予防を目的としています。

#### 【主な受給の要件】

1. 最近6か月間に、以下に該当する事業活動の縮小等を余儀なくされた事業主であること  
生産量が対前年同期比で10%減  
雇用量が増加していないこと
2. 従業員の全一日の休業または事業所全員一斉の短時間休業を行うことまたは3か月以上1年以内の出向を行うこと

（上記以外にも受給要件があります。詳しくは弊社までお問い合わせ下さい。）

#### 【受給金額】

##### 休業等の場合

休業手当相当額の2/3  
（大企業1/2）

##### 出向の場合

出向元事業主の負担額の2/3  
（大企業1/2）

（教育訓練の場合、これに1日1,200円を加算した額）

来年4月に拡充されます

- ◆事業活動の縮小要件の緩和（最近6ヵ月 → 3ヵ月）
- ◆助成率の引き上げ（2/3 → 4/5）



yeil

## 労務相談室

【今月のテーマ】

派遣先の講ずべき措置：「派遣労働者の社会保険の加入の有無」のチェック

Q

派遣労働者を受け入れようと考えています。しかし、今回受け入れる派遣労働者ですが、派遣元において社会保険に加入していないようです。このような状況では、当社はこの派遣労働者を受け入れてはいけないのでしょうか？

A

**貴社は、派遣元事業主に対し、社会保険に加入させてから当該労働者を派遣するよう求める必要があります。**

派遣元は、派遣労働者に対し、常用労働者はもちろんですが、登録労働者であっても一定の条件を満たしている場合は、労働保険及び社会保険に加入させることが義務付けられています。また、実際に労働者を派遣するときは、派遣先に対して、その派遣労働者の雇用保険・健康保険・厚生年金保険の被保険者資格取得の有無（無しの場合はその理由）を通知しなければならないことになっています。

派遣先である貴社としては、この通知により社会保険に加入しているか否かをチェックして、加入していない場合には派遣元にその理由を確認し、適正に加入させてから派遣するよう求めなければなりません。

## スタッフコラム

今月のコラムは、  
川村直史が  
担当します。



秋も深まりだいぶ寒くなって参りました。

私の大好きな野球観戦も来年の春までおやすみです。

今シーズンを振り返ってみると我が横浜ベイスターズは・・・ダントツの最下位でした。首位打者（内川）と本塁打王（村田）がいるのに・・・なぜでしょう？

さて、例年、秋が深まる頃は、引退・戦力外通告で選手が球界を去っていく時期でもあります。我がベイスターズも長年チームを支えてきた選手（鈴木尚、石井琢、川村など）が惜しまれながら退団することになってしまい、とても残念に思っています。

私が気になっているのは、退団した選手の「再就職」についての問題です。企業で勤務した経験が無く野球一筋で生きてきた方ばかりなので、いざ就職しよう！という時には、非常に苦労するのではないでしょうか。若手の選手を対象にした引退後についてのアンケートでは、約75%の選手が「引退後の生活に不安を持っている」と答えています。

日本野球機構（NPB）では、再就職支援の窓口「セカンドキャリアサポートセンター」を昨年開設し、再就職支援の活動に取り組みはじめました。

プロ野球選手の平均引退年齢は29歳。アンケートに答えた若手の選手も遠い将来の話ではありません。再就職支援は大切な事ですが、現役時から第二の人生に向けての教育を行うことも必要ではないかと思っています。