

# NEWS LQUEST

平成20年5月号(第105号)

社会保険労務士法人 エルクエスト

□池田事務所 池田市菅原町3-1

□大阪事務所 大阪市西区西本町1-12-19-701



初夏の風も爽やかな頃になり、皆様いかがお過ごしでしょうか。

今年のゴールデンウィークは、祝日法が改正され、初めてゴールデンウィーク中の休日が長くなりました。

2007年1月1日に祝日法が改正され、2007年から4月29日が「昭和の日」に、普通の日だった5月4日が「みどりの日」に変わりました。計算上は祝日が一日増えて年間15日になりますが、これまでも「祝日と祝日の間は休日」というきまりがあったので、3日の「憲法記念日」と5日の「こどもの日」には含まれた4日は休日でした。

なんだ、結局休みは増えないのか、と思われませんが、改正法第3条第2項の条文で、

【「国民の祝日」が日曜日に当たるときは、その日後においてその日に最も近い「国民の祝日」でない日を休日とする。】とあります。

簡単にいうと、これまで月曜日限定だった振替休日が、火曜日、水曜日にも繰り越せるようになったということです。2007年は5月4日「みどりの日」が日曜日。翌5日も祝日なので、繰り越して6日火曜日が休日に。2008年は5月3日「憲法記念日」が日曜日。4日も5日も祝日なので、振替休日が6日水曜日まで繰り越しになります。

というわけで、ちゃんと休日は増えるのです。よかった～♪

携帯通話料の無期限繰越みたいでお得な感じがしますね。

(鈴木)

会社方針の明確化  
派遣先と派遣元の責任について  
所内勉強会開催報告

奥村  
鈴木  
依田／大澤

【さわやかな春ですね】

街中や郊外には美しい花が咲き乱れています。また、春の風は黄緑色の若葉を気持ちよさそうにゆらしています。冬の間、我慢していた草木が一斉に輝きだしました。新しいっていいなあ。私は、新入社員や新入生、そして変化する町の風景や匂いを楽しんでいます。さて、4月から始まりました労働保険料の申告も中盤になって参りました。保険料の支払いも5月20日が期限です。また、介護保険料の変更も4月の給与支払時からですから、ご協力をお願い致します。

【会社の方針を示していますか】

会社の方針は、どのような方法で発表されていますか？社員数が10名程度なら社長がいつも話しているので社員は会社の方針がなんとなくわかります。これが社長の目の届かない社員が増えたら会社は方針を何かで伝えないといけないと思います。

これが出来ないと社員は会社に何をしたら良いか、分からないまま仕事をしないとけません。例えば、会社は東京へ行きなさいと社員に命じているつもりでも、社員は福岡に向かっているかもしれません。社員は福岡に自転車に乗って死に物狂いでこいでも、全く評価して貰えません。むしろ、会社は、何処に行くんだと叱るかもしれません。

また、東京へ行けと会社が命じたことは理解し、東京へ行っても自転車を使い3日かけて行っては、時間に間に合わないとコレマタ全く評価されないこととなります。自転車で行くか、新幹線を使うかは上司が指示し、なぜ自転車ではいけないか納得させなければいけません。(本当は本人が考え行動してほしいですが・・・)

会社は何をするかを明確に伝えることをすべきです。そして、その方法が分からない者には、それがなぜ必要かも伝え考えさせるべきです。そういった積み重ねが不満のない会社となると思います。

この度のマクドナルド社の店長が起こした裁判では、店舗内での運営権限があり、年収600万円、シフト権限、アルバイトの採用権限、自分の出勤時間や退勤時間を自分で決める権限を与えても、自分が働くマニュアルがしっかり決まり、店長会議で伝達を聞きその通り動くだけでは、管理監督者の店長だと本人は思えなかったし裁判所は認めなかったと思います。

裁判所が求める労基法41条の「管理監督者」と会社が社員に求める「管理監督者」とは裁判所の判例では昔から違うことがあると感じていました。そのことが明確になる時代となりました。それでも私は店長に「管理監督者」であってほしいと思うのと同時に会社は店長を経営者として共に経営に参加できないかを再考して頂きたいと思います。

全員の思いを経営者に合わせることは難しいと思います。しかし、会社は社員の夢を叶える場でもあると思います。エルクエストは、経営者の思いと一緒に実現したいと思っています。

【派遣労働者について】

派遣労働者を受け入れているお客様に対しても、労働局は調査を行うようになりました。調査される点は概ね派遣労働者の雇用主(二重派遣ではないか)、派遣抵触期間、社保・雇用保険の加入です。これらの情報を事前に派遣元企業に確認して下さい。これらを怠ると派遣契約自体を、明日から解消しないといけない結果になります。詳しくは当法人の担当者まで相談をお

願います。

(奥村)

### 派遣元・派遣先それぞれの責任について

派遣労働では、労働者は派遣会社（派遣元）・受入れ会社（派遣先）の双方と関係ができません。では、どちらの会社が労働者に対して責任を持つのでしょうか？

労働基準法、労働安全衛生法などの労働関係法については、原則として派遣元事業主が雇用主として責任を負いますが、一部派遣先が責任を負うものがあります。

以下、一覧表にまとめましたので、ご参考まで・・・

(鈴木)

#### 【労働基準法の適用に関する派遣元・派遣先の責任分担】

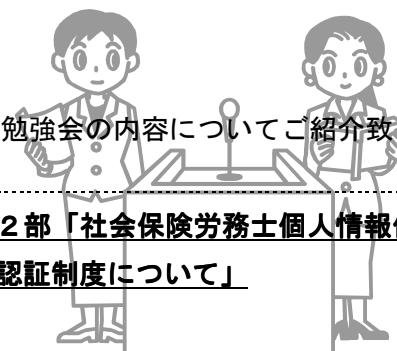
	適用条項（）内は条文	派遣元	派遣先	備考
総則	均等待遇（３）	○	○	
	男女同一賃金の原則（４）	○		
	強制労働の禁止（５）	○	○	
	公民権行使の保障（７）		○	
労働契約	法違反の契約（１３）・契約期間（１４）	○		
	労働条件の明示（１５）・賠償予定の禁止（１６）・前借金相殺の禁止（１７）・強制貯金（１８）	○		
	解雇制限（１９）・解雇の予告（２０、２１）	○		解雇権は派遣元
	使用証明（２２）・金品の返還（２３）	○		
賃金	賃金の支払（２４）・非常時払い（２５）・休業手当（２６）・出来高払いの保障給（２７）	○		
労働時間	労働時間（３２、３３）・休憩（３４）・休日（３５）		○	変形労働時間の定めは派遣元
	時間外及び休日の労働（３６）		○	３６協定の締結・届出は派遣元
	時間外、休日及び深夜の割増賃金（３７）・年次有給休暇（３９）	○		
	労働時間、休暇の特例（４０）・適用除外（４１）		○	監視断続業務の許可を含む
年少者	最低年齢（５６）・年少者の証明（５７）	○		
	労働時間、休日（６０）・深夜業（６１）・危険有害業務の就業制限（６２）・坑内労働の禁止（６３）		○	
	帰郷旅費（６４）	○		
女性	坑内業務の就業制限（６４の２）・妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限（６４の３）		○	
	産前産後（６５）	○		休業に関するもの
	産前産後（６６）		○	時間外・休日・深夜業に係るもの
	育児時間（６７）・生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置（６８）		○	
災害補償（７５～８８）・就業規則（８９～９３）		○		

【労働安全衛生法の適用に関する派遣元・派遣先の責任分担】

	適用条項()内は条文	派遣元	派遣先	備考
総則	事業者の責務(3-1)・労働者の責務(4)	○	○	
安全衛生管理体制	統括安全衛生管理者の選任等(10)	○	○	事業場規模等によって規定されている条文においては、「常時使用する労働者」数に派遣労働者数も含めること。
	安全管理者の選任等(11)		○	
	衛生管理者(12)・安全衛生推進者等(12の2)・産業医等(13)の選任等	○	○	
	作業主任者の選任等(14)・統括安全衛生責任者の選任等(15)・元方安全衛生管理者の選任等(15の2)・店社安全衛生管理者の選任等(15の3)・安全委員会の設置(17)		○	
	衛生委員会の設置(18)	○	○	
	安全管理者等に対する教育等(19の2)	○	○	
害防止措置 危険・健康障	事業者の講ずべき措置(20~27、31の3)・危険性・有害性の調査・低減措置(28の2)・元方事業者の講ずべき措置等(29~30の3)		○	
物規制 機械・有害	定期自主検査(45) 化学物質の有害性の調査(57の3~57の5)		○	
たつての措置 労働者の就業にあ	安全衛生教育(59-1)	○		雇入れ時
	安全衛生教育(59-2)	○	○	作業内容変更時
	安全衛生教育(59-3)		○	危険有害業務への就業時
	職長教育(60)・就業制限(61-1)		○	
	中高年齢者等についての配慮(62)	○	○	
健康の保持増進措置	作業環境測定(65)・作業環境測定結果の評価(65の2)・作業の管理(65の3)・作業時間の制限(65の4)		○	
	健康診断(66-1)	○		一般健康診断
	健康診断(66-2~5)		○	有害業務に関する健康診断
	健康診断実施後の作業転換等の措置(66の5)	○	○	
	面接指導(66の8、66の9)	○		
	病者の就業禁止(68)		○	
	健康教育等(69)・体育活動等についての便宜供与等(70)	○	○	
快適職場形成のための事業者の措置(71の2)・安全衛生改善計画等(78~80)・計画の届出等(88)			○	

## 所内勉強会開催報告

平成20年3月28日(金)に当法人で開催された勉強会の内容についてご紹介致します。



### 第1部「職場のメンタルヘルス対策について」

#### **【メンタルヘルスとは】**

心の(精神的)健康、精神衛生をいいます。一般的に「病名」とは病気の名前を意味しますが、診断書やカルテに記載されるものは、病名だけが書かれるわけではなく病気の結果出た「状態名」を記載されることもあります。例：抑うつ状態(状態名)等

#### **【リスクに備えたメンタルヘルス体制】**

##### 1次予防(事前)不調に気づく体制作り

ストレスチェックを定期的に行う(エラーニングとの組み合わせたインターネットチェックなど)

##### 2次予防(事前)早期に情報を収集する

本人からの申告、管理職からの申告(勤怠の変化等)、過重労働面談、健康診断の問診

##### 3次予防(事後)職場復帰支援の体制を整える

休業開始および休業中のケア、主治医による職場復帰可能の判断、職場復帰の可否の判断、職場復帰支援プランの作成

最終的な職場復帰の決定、職場復帰後のフォローアップ

#### **【まとめ】**

上記、3次予防である職場復帰支援プランについて討論した中で、復職する際の判断基準は誰が行うのか。という問題で、最終的な判断は、産業医である精神科医を選任し、相談の上、経営者が行うことが、より良い判断となるのではないかという結果になりました。ご参考まで・・・

(発表者：大澤)

### 第2部「社会保険労務士個人情報保護事務所認証制度について」

「個人情報保護法」が平成17年4月に施行され、個人情報保護に対する意識が社会的に高まっています。当法人も個人情報を多く取り扱わせて頂いています。今までも十分に注意まいりましたが、昨今、お客様より見える形での運用が求められてきたという背景より、社会保険労務士が個人情報を取り扱う『信用、信頼』の証として社会保険労務士個人情報保護事務所認証制度(「SRP認証制度」と言います)が社会保険労務士会により始まりました。

認定を受けるには、次の基準を満たさなければなりません。

1. プライバシーポリシーの作成
2. 個人情報保護規程の作成
3. 個人情報の管理について
  - ①事務所で管理する個人情報の取扱体制についての把握
  - ②人的安全管理措置を講じること
  - ③技術的安全管理措置を講じること
  - ④物理的安全管理措置を講じること

上記要件をすべて満たし、当法人に取り扱う情報がより安全なものになるように業務を行います。当法人の取り扱う情報は、個人情報はもちろん、会社の機密に及ぶこともありますので、守秘義務は大原則です。当法人も、顧問先の皆様に見える形での運用を示すべく、社会保険労務士個人情報保護事務所認証制度の取得を行いますので、ご協力よろしくお願い致します。

(発表者：依田)