



2013.1月

事務所便り

山路社会保険労務士事務所

〒540-0012

大阪市中央区谷町1丁目3-17

エルフ大手前1108

Tel : 06-6946-2677

Fax : 06-6946-2678

E-mail : taeko@yama-t.com

● 「勤務間インターバル規制」導入の検討に関する調査結果

さて、耳新しい言葉「勤務間インターバル制度」です。大手企業の組合などではすでに闘争方針等に盛り込まれているのですが、これは、勤務の終了と次の勤務の開始との間に一定時間のインターバルを保障することで休息時間を確保しようというものです。要は長時間労働（残業）により次の勤務開始までの時間が極端に少なくなることによる過労や事故を予防しようという取り組みです。法的な規制を導入するかどうかの調査段階での結果が公表されました。

調査結果の概要

この調査結果は、参議院調査室の調査情報誌に掲載されたもので、総務省が5年ごとに実施する「社会生活基本調査」に基づき、長時間労働の実情に着目しながら働く人の平均的な1日の時間の過ごし方を概観し、現行の労働時間規制の概略および新たな規制（勤務間インターバル規制）の導入可能性についての検討等が行われたものです。

それによると、男性で「平日に11時間以上働く者」の割合は、平成13年の21.5%が平成18年には24.2%、平成23年には24.9%へと上昇しています。これに「10～11時間未満」を加えると平成23年は40.2%と、平成13年の35.1%から5%ほど上昇しています。

また、女性で11時間以上働く者は、平成13年の4.7%から平成18年は6.5%へと上昇し、平成23年も高止まりという傾向を示しています。

長時間労働者の時間の使い方の特徴

男女共通の特徴として、長時間労働者は週40時間程度働く者に比べて睡眠時間が短く、男性6時間37分、女性6時間32分と、男性で33分、女性で21分ほど短くなっており、食事や家事、余暇に充てる時間も短くなっています。

一方、週60時間以上労働する長時間労働者について、男性の平均仕事時間が11時間41分、女性は10時間30分と男性のほうが長く、また、男性は家事などに充てる時間が20分前後であるのに対し女性は約1時間である等、男女による違いも見られました。

「勤務間インターバル規制」導入に向けた検討

本調査結果では、「法定労働時間を超える時間外・休日労働は、労使協定...の締結と行政官庁への届出を要件として、比較的容易に認められている」、「現行法制では極めて長い時間外労働を抑制することができず、労働者の健康・安全面についての十分な歯止めが掛けられていない事案が生じている」としたうえで、「現行の長時間労働規制では不十分との判断の下、労働安全衛生の観点を踏まえた取組が労使間に見られつつある。

...勤務間インターバル規制の導入に向けた取組である」としています。

さらに、今後の見通しについて、昨年 10 月の参議院厚生労働委員会での牧厚生労働副大臣の答弁を引用しつつ、「勤務間インターバル規制を広く導入していく環境が十分に整っているとは言い難い...しかし、...情報通信分野のように、長時間労働であり、勤務形態が不規則であるような分野においては、...勤務間インターバル規制の導入の必要性は今後高まっていくものと考えられる」と結論付けています。



現在でも「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」には、“勤務と次の勤務の間の時間で睡眠時間を含む労働者の生活時間として、労働者にとって全く自由な時間”と定義したうえで、「1日の休憩時間は8時間以上必要」とされていますが、一定の狭い範囲の職種にかぎられており、「基準」ですので法的な強制力があるわけでもなく、行政指導に留まっています。
昨今の長時間労働による過労死、昨年の長距離バスの事故などをうけ、検討がなされるものと思います。

● 精神障害者の雇用を検討する企業が増加

障害者の法定雇用率が引上げに

企業が達成しなければならない障害者の法定雇用率（従業員に占める障害者の割合）は、一般企業については**現在「1.8%」**ですが、これが**平成 25 年 4 月から「2.0%」**へ引き上げられます。未達成企業は、不足する 1 人分当たり 5 万円を国に納付しなければなりません。（常時 300 人以下の労働者を雇用する企業については当分の間適用除外）

また、すでに障害者を雇用する企業については、障害者の雇用に関する状況の報告が毎年 1 回必要ですが、その義務が課される企業規模も変更されます。現行の労働者数「56 人以上」から「50 人以上」となりますので、該当する企業は注意が必要です。

2%ということは、50人×2% = 1人・・・（労働者50人の企業では、1人は障害者雇用が義務となります）

精神障害者の雇用義務付けも検討

また、厚生労働省では「精神障害者の雇用義務付け」についての議論が行われています。

現行の法定雇用率は、身体障害者と知的障害者だけを算定の根拠にしていますが、新たに精神障害者の雇用義務付けがなされると算定の仕方が変わり、雇用率が引き上げられる可能性もあります。

障害者雇用を経営に生かす

こうした制度改正への対応も含めて、障害者を積極的に雇用し、経営に生かそうとする動きも出てきています。スーパーでは開店前の清掃や品出し等で働いてもらったり、資本のある企業では、特例子会社を設立したりするところもあるそうです。

特例子会社：出資比率 50% 以上で連結決算をする子会社における障害者雇用も親会社の雇用率に含めてよい

現在、人材紹介会社には求人依頼が殺到しており、対応の早い企業では、優秀な技能を持つ精神障害者を獲得しようと動き出しています。

精神障害には様々な種類や症状の程度があります。「精神障害者」といっても、接客のような仕事には向かないけれども、コンピュータのプログラミング能力が非常に優れているなど、企業が適材適所で雇用すれば貴重な戦力となる方も多くいるのが事実です。

社内体制の整備が不可欠

急速な高齢化の進む中、今後の雇用戦略を考えるうえでは、こうした積極的な障害者雇用も検討してみる必要があるようです。ただ、精神障害者の約40%が採用後6カ月未満で退職しているという厚生労働省の調査結果もあります。障害者の採用と労務管理については、企業の体制整備が不可欠でしょう。



● 最近の労働裁判からピックアップ

「定年後再雇用拒否」をめぐる最高裁で初判断

事件の概要

定年後再雇用を拒否された労働者が会社に対して地位確認などを求めた訴訟の上告審判決が11月29日、最高裁(第1小法廷)であり、継続雇用の基準を満たす労働者は定年後も雇用の継続を期待する合理的理由があるとして、解雇法理を類推適用して雇用関係の存続を認め、会社側の上告を棄却し、雇用の存続と賃金の支払いを命じました。

平成18年4月改正による高年齢者雇用安定法(高年法)下の再雇用拒否事件で、初めて最高裁による判断が示されたこととなります。

この事件では、JMIU(全日本金属情報機器労組)津田電気計器支部(大阪府箕面市)の書記長を含む全組合員3人だけが再雇用を拒否されたため、社員としての地位確認と賃金の支払いを求めていたもので、2010年9月の大阪地裁、2011年3月の大阪高裁のいずれも労働者側の主張を認める判決が出されていました。

会社による恣意的な再雇用基準の運用は認められない

本件では、労働者側は雇用の継続を希望したものの、会社側は仕事ぶりを点数化して評価する社内基準を満たしていないとして、61歳を迎えた2009年1月以降の再雇用を拒否していました。

裁判所は、この会社の対応について、「男性は社内の基準を満たしており、再雇用しないのは合理的な理由を欠く」と述べ、不当に低い評価をして再雇用を拒否したのは違法だとの判断を示しました。



再雇用拒否をめぐる労使トラブルの今後

2013年4月より改正高年法が施行されると、一定年齢以上の者については、従来通り労使協定等に定める再雇用基準に照らして継続雇用の対象とすることがどうかを会社が判断することができますが、それ以外の者については、原則として、希望者全員を雇用確保措置の対象とすることが義務付けられます。

今後は、企業が不当に労働者の継続雇用申入れを拒否した場合や、再雇用後の雇止め理由が合理的でない場合等に、労働者から地位確認および賃金の支払いを求めて訴訟提起される可能性があると言えます。

● 協会健保メールマガジンから

【柔道整復師（整骨院・接骨院）のかかり方はご存じですか】

整骨院・接骨院にかかる時、健康保険が「使える場合」は限られています。

使える場合

急性または亜急性（急性に準ずる）の外傷性の

「骨折・脱臼・打撲・ねんざ・ざしょう（肉ばなれなど）」に限ります。

ただし、骨折・脱臼は、応急手当を除き**医師の同意**が必要です。

×使えない場合

○ 日常生活からくる疲れ、体調不良や単なる肩こり

○ スポーツなどにより体力疲労

○ 病気（神経痛、ヘルニア、五十肩等）からくる痛み

○ 脳疾患後遺症などの慢性病

○ 慰安目的のマッサージ代替りの利用

○ 仕事や通勤途中におきた負傷

協会けんぽ大阪支部では、昨年11月より、医療費適正化への取組みの一環として、整骨院等において、多部位（負傷の部位が複数あること）、長期又は頻度が高い施術を受けた方に、「柔道整復施術療養費の正しい知識を普及するためのリーフレット」の配布と「受診内容の文書照会」の事務について、外部の業者に一部委託して実施しています。ご協力をお願いします。



さて、2013年が始まりました。私事ですが、開業して早11年が過ぎました・・・大阪で事務所を持って10年、多くの方々のお蔭で何とか業務を続けさせていただき、感謝感謝！です。元気だけが取り柄で、この11年間病気欠勤なし。まだまだ頑張ります！今年もどうぞよろしく願い申し上げます。