



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 エールビル 1F
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
Email : info@sr-yell.com



- 代表より ●新聞執筆のご案内 ●24年10月改正労働者派遣法施行 ●厚労省:職場のパワハラ予防・解決に向けたサイト開設 ●最近の労働裁判 ●新入社員が働きたい職場 ●労務相談室 ●年末調整の準備
- インタビュー記事 ●スタッフコラム

鎌倉です。

先日、子供の保育園の運動会がありました。走り抜ける子供たちの姿を見ながら、保育園に入園した生後2ヶ月の頃からのことが走馬燈のように思い出され、こんなにも成長したのかと熱い思いが込み上げてきました。子供たちからは毎日たくさんのことを教わります。運動会では「失敗する」ということと、「失敗しても何度でも挑戦する」「目標に向けて全力を尽くす」ことの大切さについて学びました。

5歳の長女は、今年の運動会は、「リレー」にチャレンジしました。3月生まれでいつもクラスの人々に遅れていて独りであることも多かった長女ですが、リレーで1位を守り抜く姿は、とても素敵でした。運動会までに、何度も転んだりバトンを落としたりしても練習していたと担任の先生が教えてくれました。何度も、走りきる姿を想像し「どうすればバトンのやりとりがうまくできるか」「早く走れるか」を考えて練習していたそうです。大人になると、「どうすれば完璧にできるか」に意識が向いて、失敗がわかっていることに挑むことが難しくなったり、周りの目が気になって、失敗している自分を見せたくないという気持ちが先にたつことがあります。でも、子供たちをみていると人は「失敗を繰り返しながら成長していく」ということと、「目標に向かうことで大きく成長できる」ということに改めて気付かされます。先生は子供たちの「力」を信じ、見守ってくれました。

「自分が怖いと思っているところに、焦点を当ててはいけません。自分が行きたいところに焦点を当てるんだ」(アンソニー・ロビンズ) …… 目先の小さな失敗を恐れることなく、先にある未来に目を向けたい……
こちらを負けてはいけません！

知らないではすまされぬ
「いまから加入して、お年寄りが年金給付がないの、実です。建設業国民健康保険組合に入っている場合の手続きは、「加入後に保険料を滞りなく納付し続ける」こと。国土交通省が主導する社会保険未加入対策を受け、多くの未加入企業が加入に向けて動き始めています。一方で、加入手続きの現場では、社会保険制度の複雑さゆえに、さまざまに疑問や苦悶の声をあげています。建設業団体では、あすから隔週金曜日に連載、社会保険労務士が分かりやすく解説

あすから隔週金曜日に連載
社会保険労務士が分かりやすく解説

執筆者
鎌倉珠美 (かまくら)

【執筆記事のご案内】

建設通信新聞の1面にて、鎌倉が10月から連載コラムを執筆しております。「**知らないではすまされぬ 建設業の社会保険未加入対策**」を連載で取り上げていきます。また、建設業団体様からご要望に応じて「建設業の社会保険未加入問題」に関するセミナーをお引き受けしております。個別企業様からのご相談は、弊社にて相談会を開催しております。相談会のご希望は担当の岡林までお問い合わせ下さい。

24年10月から、改正労働者派遣法が実施

改正労働者派遣法が、平成 24 年 10 月 1 日から施行されました。

派遣先（派遣労働者を受け入れる事業主）の事業主の皆さまには、いくつか新たな規制が課されます。派遣先に課される主要事項を紹介します。

注意点

本来直接雇用とすべき労働者を派遣労働者に置き換えることで、労働条件が切り下げられることのないよう、



「派遣会社が**離職後 1 年以内の者**と労働契約を結び、**元の勤務先に派遣**することが禁止」（下記図参照）

となっております。派遣先については、そのような元の従業員を派遣労働者として受け入れることができません。

（ただし、60 歳以上の定年退職者は禁止対象から除外されます）



ご注意ポイント



離職後 1 年以内の労働者派遣の禁止が適用されるのは、「**改正労働者派遣法の施行日以降に締結される労働者派遣契約から**」です。従って、離職した労働者の離職日が改正労働者派遣法の施行前であっても、労働者派遣契約の締結が改正労働者派遣法の施行日以降であれば、離職後 1 年以内の労働者派遣の禁止は適用されますのでご注意ください！！



注意点

労働者派遣契約の中途解約によって、派遣労働者の雇用が失われることを防ぐため、



「派遣先の都合により派遣契約を解除する場合に、派遣先は次の措置を採らなければなりません。」

- ・派遣労働者の**新たな就業機会の確保**
- ・休業手当などの支払いに要する**費用の負担** など

（派遣契約時にこれらの措置について明記しなければなりません）

**派遣社員を受け入れている、または受け入れようとしている企業様は、
メールまでお気軽にご相談ください。**

厚労省が職場のパワハラ予防・解決に向けたサイトを開設

平成 24 年 10 月 1 日、厚生労働省は、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けたポータルサイト「みんなでなくそう！職場のパワーハラスメント あかるい職場応援団」(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>) を開設しました。

その背景には、職場のパワーハラスメントが社会問題として顕在化してきたことがあり、都道府県労働局への相談件数はもちろん、訴訟の増加もうかがわれます。

「職場のパワーハラスメント」とは？



同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性^{*1}を背景に、業務の適正な範囲^{*2}を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

- * 1 パワーハラスメントは、上司から部下への行為に限ったものではなく、同僚間、部下から上司に対して行われるもの等もあります。そのため「職場内の優位性」には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識など様々な「優位性」も含まれています。
- * 2 パワーハラスメントとしては、「業務の適正な範囲」を超えるものが対象になります。受け止め方によっては不満を感じたりする指示や注意・指導があったとしても、これらが「業務の適正な範囲」で行われている場合には、パワーハラスメントには当たりません。

職場のパワーハラスメントの典型的な類型

典型的な類型は次の6つとされています。ただし、これらがパワーハラスメントに該当する行為のすべてではなく、これ以外の行為は問題ないということではありません。

また、～ については、業務上の適正な指導との線引きが難しいケースがあります。

暴行・傷害	身体的な攻撃
脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言	精神的な攻撃
隔離・仲間外し・無視	人間関係からの切り離し
業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害	過大な要求
業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと	過小な要求
私的なことに過度に立ち入ること	個の侵害

上記6つの類型のうち、 から までの行為について、何が「業務の適正な範囲」を超えるかは、業種や企業文化によって違いが生じます。また、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても、判断が左右される場合があるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組みを行うことが望まれます。

より効果的に対策を講じるためには、主観を排除し、客観的な目線で問題を捉えることが必要とはいえ、自社の組織の判断だけで取組んでも、難しいのが現実です。
エールでは、社員様向けのハラスメント研修もお受けしています。

最近の労働裁判から

～ 飲酒運転による事故での退職金全額不支給は適法

京都市の中学校の元教頭（52歳）が2010年4月に自宅で飲酒した後に自家用車で外出し、さらに車内でも飲酒し、物損事故（車に追突）を起こしました。

その後、この元教頭は懲戒免職処分を受け、「退職金全額不支給処分」となりましたが、不支給処分の取消しを求めて訴訟を提起しました。一審（京都地裁）では、原告側が勝訴（全額不支給処分は取消し）となりました。

この訴訟の控訴審判決で、大阪高裁は、原告側勝訴となった上記の一審判決を取り消し、元教頭の請求を棄却しました（平成24年8月24日判決）。

請求棄却の理由として、大阪高裁の裁判長は、

「飲酒運転の内容は極めて悪質・危険であり、これに対する非難は大きく、公教育全体に対する信頼を失墜させた」とし、さらに「学校教育に貢献して勤務状況が良好だったことを考えたとしても、処分に裁量権の乱用があったとはいえない」と判断しました。



新入社員が「働きたい職場」「重視する人間関係」「感じる厳しさ」とは？

「働きたい職場」とは？

株式会社リクルートマネジメントソリューションズが実施した「2012年新入社員意識調査」（今年3～4月に実施。696名が回答）の結果によると、「自分が働きたい職場の特徴」の上位5つは、次の通りとなったそうです。

貴社では、上位5つのうちいくつ当てはまりますか？

- （1）お互いに助け合う職場（49%）
- （2）アットホームな職場（44%）
- （3）遠慮をせずに意見を言い合える職場（42%）
- （4）活気がある職場（41%）
- （5）皆が1つの目標を共有している職場（35%）



「上司・先輩」よりも「同期」を重視！

レジェンダ・コーポレーション株式会社が実施した「新社会人の意識／実態調査」（484名が回答）では、「会社の中で上司・先輩・同期のどの関係を重視したいか」を尋ねたところ、「同期」が49.4%、「先輩」が32.9%、「上司」が17.8%との結果となり、上司や先輩との関係よりも、同期との関係を重視する人が多いことがわかりました。

この調査は今年の4月に実施されたものですが、時間が経過し、仕事を覚え始めるにつれ、このような考え方が変わってくる（上司や先輩を重視するようになる）のかもしれませんが。

新入社員の7割近くが「社会人は厳しい！」

また、株式会社マイナビからは、今年4月入社の新入社員を対象に実施した「2012年マイナビ新入社員意識調査 ～3カ月後の現状～」(7月に実施。788名が回答)の結果が発表されています。

この調査は、新入社員に「仕事環境」「キャリア」「自分の将来」「能力向上」などについてアンケートを行ったものですが、「社会人になってどう感じたか」を尋ねたところ、「厳しかった」と答えた割合は68.2%(想像していたよりも厳しかった25.4%、想像していた通り厳しかった42.8%)、「厳しくなかった」と答えた割合は30.7%(想像していたよりも厳しくなかった29.4%、想像していた通り厳しくなかった1.3%)でした。

多くの新入社員が、様々な厳しい場面に直面しているようです。



yeil

労務相談室

【今月のテーマ】

役員の労働保険への加入



役員も労働保険(雇用保険、労災保険)に加入することはできますか？



雇用保険は労働者にのみ適用される保険で、取締役に対しては適用されません。

ただし、兼務役員として従業員としての賃金も支給されている人については、従業員賃金部分についてだけ雇用保険を適用させることが可能となります。

これに対し、労災保険は取締役には原則として適用されません。ただし労災保険ではその人命にかかわる給付の性質から一部例外的に特別加入制度を設けています。取締役の場合、第1種特別加入対象者として加入することが可能です。特別加入できる対象者は以下の通りです。

労働保険事務組合に加入している中小事業主、家族従事者、法人の役員

常時300人(金融業・保険業・不動産業・小売業では50人、サービス業・卸売業では100人)以下の労働者を使用する事業主

この制度を利用するには、労働保険事務組合に事務処理を委託することが必要です。

エールでも取り扱うことが可能ですので、お気軽にご連絡ください

年末調整の準備

今年も年末調整の時期が近づいてきました。年末調整計算にあたっては申告書や証明書添付が必要となります。すでに保険会社から保険料控除証明書が届いている方もあるでしょう。証明書等が届く前に社員にPRすることによって添付忘れや紛失を防ぐことができます。目安として少し早目の11月中旬～下旬には揃えてもらうように計画的に進めましょう。



先日、遅ればせながら増改築工事完成のお祝いと新人高橋の歓迎会とを兼ねて食事会をしました。
新横浜プリンスホテル 42F、空気が澄んでいて夜景がとってもきれいでした。
お客様により良いサービスをご提供できるよう、10月より新しいメンバー高橋も加わりました。
(前列左) 皆様どうぞよろしくお願い致します！

社会保険労務士法人エール
2005年9月に現在神奈川県下5番目の社労士法人として設立。約200社の労働社会保険の手続代行、労務問題のアドバイザーとして活動を行う。



土崎洋二氏
商社、ゼネコンを経て社会保険労務士に。建設業の社会保険未加入問題・



岩間珠美氏
就業規則・労務相談・退職金に関するコンサルティングを中心に活動。特

社労士インタビュー
「社会保険未加入対策」を無償
—重層下請構造へのメスと法定

同業者をはじめ建設業全体で社会保険未加入対策が進められたことで下請業者を始め社会保険加入に向けて混乱とも言える事態が生じている。この事態を受け、社会保険労務士法人エールでは「建設業社会保険未加入問題：対策相談会」を開催するなど混乱する建設業者の支援を日々行っている。代表である岩間珠美氏、土崎洋二氏（以下敬称略）に話を伺った。

で社会
すね。
ちです
会保
か」と
み、多
く理解

「建設政策」12月号に弊社鎌倉と土崎のインタビューが大きく掲載されました。関心をお持ちの企業様はお気軽にご連絡下さい。インタビューの記事をお送りします。

スタッフコラム

今月のコラムは、
山田
が担当します。



先日、横浜市内の結婚式場の見学に行ってきました・・・と言っても私が結婚するわけではありません（結婚が決まった友人の付き添いです）。

披露宴会場に足を踏み入れた瞬間、友人と一緒に驚いてしまいました。（その日の披露宴のセッティングが完了していたのですが）主役の二人が座る席も含め、お花が全く飾られていないのです。お花の代わりに飾られていたのは、アンティークの小物、様々なキャンドル etc.

結婚式場の雰囲気にもマッチしていて素敵だったのですが、お花がない披露宴会場は初めてだったので、ウェディングプランナーの方にお話を聞いてみました。

「私が初めてこの業界に入ったとき、お花が高くてびっくりしたんです。お花をちょっと増やしただけで見積額もぐっと上がってしまいますし・・・。ですので、この式場が完成した時にお花を使わない会場装飾をご提案できるよう、企画したんです。特に最近は、披露宴費用で抑えられる部分は抑えて、新生活の準備や貯蓄に回したいという方も増えてきているなど感じていましたので。」

（注：この式場は、オープンして一年程度の式場です。）

自分が“若葉マーク”だった頃に疑問に思ったことや違和感を感じたことを、自分の中で風化させなかったこと。「披露宴にお花は欠かせない」という常識や慣例を覆し、かつ時流に合わせたサービスの提供にチャレンジしたこと・・・「この方、すごいなー！」と感動しました。

私も初心を忘れず、そして「お客様のお役に立てることは何か？」を考えて、色々チャレンジしていきたいと思います。