



バラの籠

松本ユミ事務所便り

労働保険事務組合 愛和会

連絡先：〒270-0163

千葉県流山市南流山2-28-3

TEL ; 04-7158-1980 FAX ; 04-7158-1981

e-mail ; matumo@yumi-office.jp

最近の動き

●「働き方改革関連法案」提出時期大幅にずれ込む(2/28)

安倍首相は、28日午前中の衆院予算委員会で、「働き方改革関連法案(残業時間の上限規制、同一労働同一賃金など8法案)」の提出時期が大幅にずれ込む見通しを示唆した。「裁量労働制の対象拡大」について、5年前に作成された不適切な労働時間のデータ問題があったため。

●年金受給開始年齢「70歳超」も可能に 政府検討(2/16)

政府は、公的年金の受給開始時期について「70歳超」も選べるようにする制度の検討を盛り込んだ「高齢社会対策大綱」を閣議決定した。今後、厚生労働省で年金の具体的な制度設計を検討し、2020年中の関連法改正案の国会提出を目指す。

●「親会社の責任は状況次第」セクハラで最高裁(2/15)

グループ会社で発生した従業員間のセクハラについて、被害の相談を受けた親会社に責任があるかが争われた訴訟の判決で、最高裁判所は被害女性側の訴えを退けた。親会社の責任について「相談時の具体的状況や窓口の体制によっては適切に対応すべき信義則上の義務を負う」が、今回のケースでは親会社の責任を認めなかった。

●賃上げ 識者が18年賃上げを予想

人材確保が厳しくなる中、人材投資に前向きな企業経営者も少なくない。有識者の予想では、2018年の賃上げ率は、前年を相当程度上回りそうである。

★「今春闘は、景気回復と企業収益の拡大が顕著になる中、ベア分をいくら積み増せるかという交渉になる。今年のベアは1,300円～1,600円程度、これに定昇分を加えた賃上げは6,800円～7,100円、率換算では2.2%～2.3%程度とみられる」

★「今年は、経営側も政府の要請もあり、労使の思惑には近いものが感じられる。去年は、賃上げ余力の大部分は内部留保(利益準備金など)として企業内に蓄えられたが、2018年は前年を上回り2%超は大いに期待できる」

「請負契約のフリーランス」を 独禁法で保護へ

◆悪質なケースでは摘発も

企業などから個人で直接仕事を請け負って働く「フリーランス」とよばれる人たちが、契約で不当な制限を受けた場合、独占禁止法(独禁法)で保護されることになりました。フリーランスが増えていることを受け、実態調査を行ってきた公正取引委員会(公取委)の有識者会議が見解をまとめ、明らかになったものです。

どういったケースが違反にあたるかを2月中にも公表し、各業界に自主的な改善を促す方針ですが、悪質なケースが見つければ摘発も検討しているようです。

◆「法律の空白地帯」が発生

企業と雇用契約を結ばずにフリーランスとして働く人は、現在1,000万人以上いるとされています。システムエンジニアやプログラマーといった職種のほか、プロスポーツ選手や芸能人も含まれ、近年はインターネットを通じて不特定多数の個人に仕事を発注する企業も増えているようです。

ただ、こうした働き方は労働基準法などの対象となるのか、事業者の適切な取引環境を守る独禁法の対象となるのか、非常にあいまいだったため、企業側から不当な要求を受けても対抗できない「法律の空白地帯」になっていました。

◆不当な報酬や移籍制限、囲い込みなどを規制

公取委は、昨年からのフリーランスの労働環境の実態調査をすすめ、有識者による検討会を重ねてきました。今回まとめた見解では、企業側からフリーランスになされる不当な要求は独禁法の対象となりうることを認定。「企業側が報酬や仕事内容などの約束を守らない」「補償費も払わずに他社と仕事をさせない」等を求めた場合は独禁法が禁じる「優越的地位の乱用」などにあたるおそれがあるとしてきました。

また、プロスポーツ選手の不当な移籍制限や、芸能事務所による芸能人の囲い込みなども独禁法違反にあたるおそれがあるとしています。

◆クラウドソーシングの急増に対応

公取委が、フリーランスへの不当な要求を独禁法の対象と認めるのは、「雇用関係ではない働き方を守る必要性が高まっているとの判断からです。仕事の発注側がウェブサイトなどで仕事をしたい人を募集するクラウドソーシングの出現は、こうした働き方を広げる一方、報酬の支払いが遅れたり、仕事内容が一方的に変更されたりするトラブルの急増にもつながっているのです。

公取委の方針にはこうした現状を是正するねらいがあり、見解をまとめることにより、人材の活用を活性化させ、消費者サービスの向上につながることを期待されています。

職場でありがちなトラブル事例

非常勤職員が退職金を要求 不支給とする根拠規定がない

20年間、予備校で働いた職員が解雇され、退職金の支払いを求めましたが、学校法人側は「非常勤講師に退職金を支払った前例はない」と拒否しました。職員側が都道府県労働局長の助言・指導に基づく和解案を聞き入れなかったため、紛争委員会の「あっせん」に委ねられた事案です。

従業員の言い分

退職金規定には、「非常勤職員には退職金を支給しない」という明文の条項は存在しません。過去に非常勤職員に退職金が支払われた前例を知りませんが、20年もの長い間勤務しているので、規定に基づく金額を受け取る権利は当然あると考えます。

常勤職員と同額を支払うよう求める気はありません。しかし、基本給に勤務年数に応じた支給率を乗じた額(240万円)以上は払ってもらいたいところです。

事業主の言い分

当法人の退職金規定上、非常勤職員は支給対象とならないと解釈しています。

労働局の助言を受けて100万円を支払うという提示を行うなど最大限の誠意をみせたのに、職員は拒絶しました。

他の非常勤職員への「示しもつかない」ので、規定に準じた退職金を支払うという要求は到底受け入れられません。

あっせんの内容

もとはといえば、非常勤者に対する退職金の取扱いを明確にしていなかったことが、今回の紛争の原因です。

しかし、学校法人側として和解金の支払いに応じる意向はあるという話なので、金額の調整を図れば両者が歩み寄る余地もあると思われます。

個別に両者の「胸の内」を聴き、適切な金額を判断した後、あっせん案を作成して双方に交付します。

結果

あっせん案に基づき、140万円の支払という内容で労使双方が受諾しました。学校法人側は「支払名目(退職金でなく和解金)」という名を取り、職員側が「支払金額」という実を取った形です。

労働損失は“うつ”より大きい！

「腰痛対策」について考えてみよう

◆「腰痛・首の痛み」は最も労働損失を生じさせる

腰痛・肩こりを訴える方は多く、国民の訴える愁訴の1・2位を占められています。「たかが…」と甘く考えてはいけません。慢性疾患による労働損失調査によると、世代を問わず最も就労に影響を与えるのが腰痛・首の痛みであり、特に30代では約3割の人が、業務に差障りがあると回答しています。

また、腰痛・首の痛みが生じさせる労働損失は、うつ・不安・意欲障害よりも大きいと試算されていますので、職場としても対策を行い、腰痛を減らしていくことが重要です。

◆朝・昼1～2回のストレッチが効果的

腰痛で多い「ギックリ腰」や「椎間板ヘルニア」を防ぐためには、崩れた筋肉骨格のバランスを正すことが大切です。

ギックリ腰の発生は9～11時台、昼休憩後の14～15時台に多いというデータがあります。その時間帯の前、例えば朝(始業時)と昼休憩時に、腰を反らすといった簡単なストレッチを行って体のバランスを整えるだけでも効果があります。

とはいえ、職場でのストレッチは周囲の目が気になるという声もあります。個人に対策を求めるのではなく、部署単位でストレッチの重要性を理解し実践することで、仕事の合間にストレッチがしやすくなり腰痛の発生件数が減ったという例もありますので、参考にしてみたいかがでしょうか。

◆早期の職場復帰が有効

腰痛が起こった場合に、整形外科や産業医学では休養を勧めることが多いようです。しかし、近時は、安易に休むのではなく、少しでも動けるようになったら、軽作業からであってもできるだけ早期に職場復帰することが大事だと言われるようになってきました。「また痛くなるのでは」との不安や恐怖心が予後を悪くするとも言われます。できる範囲で働いてもらうことで、治療の面でも大きな効果があると言えそうです。

☛事務所からのお知らせ

- ① 年度末(平成29年度)となりますので、3月分までの賃金台帳の送付等をお願い致します。
 - ② 労災保険の特別加入希望者
 - ③ 建設業一括有期の報告
- ②と③については、当事務所から用紙を郵送等させていただきますので宜しくお願い致します。