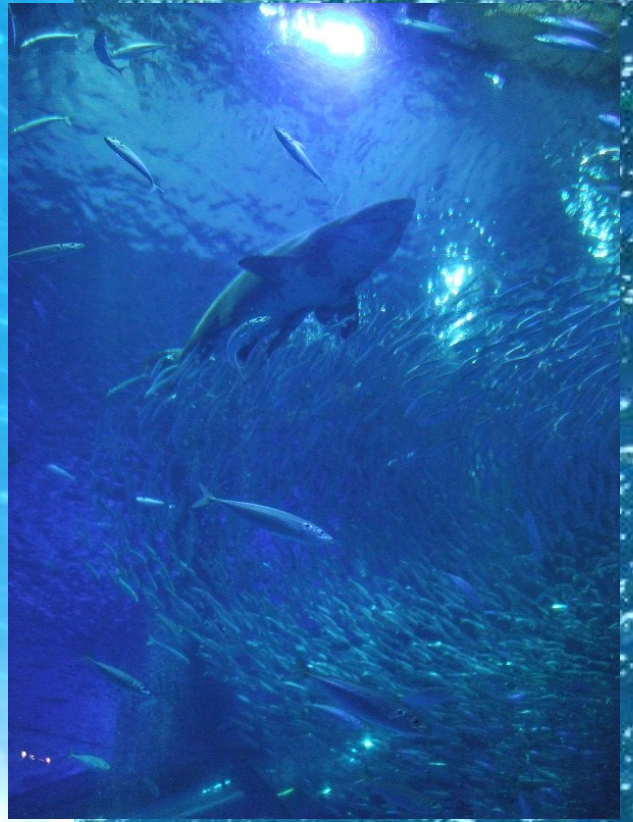


# Harmony - news & topics 2010.06

URL: <http://www.kadota-office.com/>  
mail: [info@kadota-office.com](mailto:info@kadota-office.com)  
tel: 022-271-6751 fax: 022-271-6758



今月の写真:

八景島シーパラダイス

photo by Osamu Kadota



## あなたの事業所は大丈夫？

### ～ワークルールチェッカーの結果から～

連合は、今年2月に開設した、労働条件簡易診断Webサイトの「ワークルールチェッカー」(<http://www.work-check.jp/>)のアクセス数が15万件(4月13日時点)に達したと発表しました。診断結果が「ひとまず安心」(チェック項目がゼロ)だったのは全体の約2割で、雇用形態を問わず法令違反の可能性が示唆される結果が目立っているようです。

#### ◆有給休暇や残業、労働条件の書面明示などに問題

設問ごとにみると、利用者の約半数が「有給休暇がもらえない、あっても取りづらい」にチェックしており、次いで「残業したのに、残業代が全部または一部支払われない」、「労働時間・休日・賃金・業務内容などの労働条件を書面でもらっていない」がともに約35%となっています。派遣労働者のみの設問では、『「打合せ」、『見学』の名目で派遣先と事前に会ったことがある』をチェックした人の割合が約53%で一番高かったようです。

#### あなたの現場は大丈夫？！

9つの設問の内容は、労働契約においては、非常に基本的な内容ですが、チェック項目がゼロの「ひとまず安心」という結果は全体の2割ほどしかなかったということです。「自分の会社は何か問題があるだろうか」と考えてこのチェッカーを使った方が約2か月で15万人…その8割、12万人が(自分の職場は安心ではない)という結果を画面で見ていることとなります。こういった視点が労使トラブルの芽を摘んでいくポイントといえるでしょう。

## piReport 「育休取得による不利益取扱い」

厚生労働省は、育児・介護休業法に関する相談の状況を発表しました。2009年10月～2010年3月に労働者が都道府県労働局長による紛争解決を求めた件数が107件、内75件が「育休取得を理由にした不利益取扱い」に関する内容だったとのこと。なお、次のようなことが不利益取扱いとされ例示されています。

- (男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条)
- ①解雇②期間契約従業員の契約更新をしない③更新回数の引下げ④正社員を非正規社員になるよう強要⑤不利益な自宅待機⑥降格⑦減給・賞与等の不利益算定⑧人事考課の不利益評価⑨不利益な配置転換⑩就業環境を害すること⑪派遣社員：派遣先の役務提供拒否

#### 今月の写真 ～Kadota-office staffs が贈る季節の風景

友人の結婚式があり、家族で横浜にでかけてきました。前日に出かけ、高速道路をひた走り(体力を消耗して)旅費を節約した分と思って(慰め？言い訳？)八景島シーパラダイスへ。イルカショーを見ながら「よく働くなあ」なんて思うのは仕事のせい？それでも、広い園内をゆっくりみてまわり、海の動物たちに癒されてきました。

直接お世話になっている皆様には、既にご挨拶申し上げましたが、このたび、門田修司法書士行政書士事務所、門田陽子社会保険労務士事務所併設する形で、合同会社Harmonyを設立いたしました。今後ますます複雑化、高度化していきであろう労務問題に、より深く、誠実に取り組んでいくため、体制を整えてまいります。皆様のお役にたてるよう、職員一同、精一杯努めてまいります。とはいえ労務士チームは労働保険の年度更新、社会保険の算定基礎届、夏の賞与届、健康保険の被扶養者調査と、お盆とお正月とGWと一緒に来たような6月を迎えています。何はさておき、頑張ります！そんなわけで、今月号からニュースタイルをちよっと変えました。

この「ワークルールチェッカー」は、Webサイトにパソコンや携帯電話からアクセスし、9つの設問(派遣労働者は14問)の中から該当する項目にチェックを入れることで、職場の法令遵守度合いを点検できる仕組みです。9つの設問は次の通りです。

- (1) 労働時間・休日・賃金・業務内容などの労働条件を書面でもらっていない。
- (2) 給与明細に「厚生年金保険料」「健康保険料」が載っていない。
- (3) 給与明細に「雇用保険料」が載っていない。
- (4) 残業したのに、残業代が全部または一部支払われない。
- (5) 有給休暇がもらえない、あっても取りづらい。
- (6) 会社で健康診断を受ける機会がないか、自腹で健康診断をしている。
- (7) 仕事上の病気・ケガをしたら、会社から「自分で治せ」と言われた。
- (8) 会社の都合で仕事が休みになったのに、賃金補償がない。
- (9) 仕事中にミスをしたら、罰金をとられる。

⇒どうしてそんなにいけないの？違反の根拠と門田の思うところ

- (1) 労働基準法第15条違反：採用直後、「一番いい関係」の時に大事な約束・決まりごとは書面で交わしましょう。いいことばかり並べると、後で「そんなはずじゃ…」がトラブルのもと。(2) & (3) 給与支払時には、計算の根拠を明らかにして必ず明細を示さなければなりません。保険に加入していないから載っていない…加入要件に照らして判断しますが、加入しているのに明記していない…これは問題です！隠し事があるの？と。加入すべき人をしていない場合は、遡及して加入手続きをしなければならぬこともあります。(4) 法第37条違反：罰金・懲役の罰則もあります。事業主把握した時間が本当にそれが業務なら、しっかり賃金を払いましょう。ケチって働く人の意欲が落ちたら、そのほうがよっぽど損失だと思います。(5) 業務と休暇、程よいバランスが大切。休暇に対して賃金を支払わなければ付加金もありますよ。(6) 労働安全衛生法違反ばかりでなく、過労等で病気や死亡に至れば労働契約法に基づく安全配慮義務違反も追及される可能性があります。健康診断を行い、従業員の状況を把握するのは事業主の責任。採用時は特に大切です。既往症の確認は、後の傷病の労災か否かの判断に関わることもあります。(7) 『労災隠しは犯罪です。』というポスターをご覧ください。職場でのけがや病気は使用者責任です。労災保険を使うと何か(調査？指導？)が起こる…と思っていられる方がいます。正面から向き合えば、そんなに恐れることはありません。もしもその時だけでなく後遺症が残ったら…会社・ご自身で生涯、補償をすることができますか？(8) 法26条違反：事業主の都合で業務を休ませた時は、休業手当(平均賃金の60%相当額)を支払わなければなりません。実は最近、よく相談を受ける項目です。(9) 事業主は、雇用することで事業を展開し「利益」をあげつつ雇用による「リスク」も負担する、という考え方が判例の根底にもあります。なお、損害賠償を予定することは禁止されており(法16条違反)罰金・懲役の罰則もあります。

## Harmony – news & topics 2010.06

#発行: 2010年6月10日 #編集・構成: 合同会社Harmony

門田修司法書士行政書士事務所/門田陽子社会保険労務士事務所

ADDRESS: 〒981-0914 仙台市青葉区堤通雨宮町4-11 伊藤ビル1F

☎ TEL: 022-271-6751 ☎ FAX: 022-271-6758

🌐 URL : <http://www.kadota-office.com/>

✉ mail : [info@kadota-office.com](mailto:info@kadota-office.com)

📖 修日記 : <http://blog.goo.ne.jp/kadota-osamu/>

📖 陽子日記 : <http://blog.goo.ne.jp/kadota-yoko/>

