

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail:info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職高齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page			
1	最高裁判決 言葉のセクハラに出勤停止処分は妥当	6	お知らせ 6月から年度更新の申告・納付が始まります
2	特集 有期雇用特別措置法の省令を公布 無期転換ルールの特例を受けるには	7	すっきりわかる。雇用保険 家族の介護が長引きそう… 退職を考える前に介護休業給付を
4	TOPICS ●労働基準法改正案 脱時間給を盛り込んだこれからの労働時間制 ●通達改正 妊娠等と不利益取扱いの時期が近ければ違法と判断	8	もっと会議を有意義に 不毛な会議を 有意義な会議に変える「魔法の言葉」
		8	労務ひとこと 最高裁大法廷、保険支給額は賠償額の「元本」から差し引く

最高裁判決

言葉のセクハラに出勤停止処分は妥当

派遣社員の女性にセクハラ発言を繰り返した男性管理職2人に対して、会社側が警告なしで出勤停止とした懲戒処分が重すぎるかどうか争われた裁判において、2月26日、最高裁は処分を妥当と判断しました。

* * * * *

課長代理だった40代の男性2人は、派遣社員の20～30代の女性2人に対して、浮気相手との性生活について具体的な話をするなど卑猥な発言を繰り返したほか、「30歳は22、3歳の子から見たらオバサン」「30歳になっても親のすねをかじりながらのうのと生きていけるから仕事を辞められていいなあ」など侮蔑的な発言を繰り返し、女性たちの給与が少なく夜の副業が必要などとやゆる発言をしました。

1・2審で判断分かれる

1審では「管理職が弱い立場の女性に繰り返しみだらな発言をしており悪質。処分は妥当」と判断したのに対し、2審では「女性が明確に拒否する姿勢を示さず許されていると誤認していた」「セクハラに対する職場の方針を知る機会がなく事前の警告もなかった」などの理由から「処分は無効」と判断しました。

これに対し最高裁では、「被害者は内心で不快感を抱きながらも職場の人間関係の悪化を懸念して言い出せない」「会社はセクハラ禁止文書を作成して周知させており、全従業員に毎年セクハラ研修への参加を義務付けている」「多くが第三者のいない状況でおこなわれており会社が被害を認識して

警告や注意をする機会はなかった」といった理由から、「処分は妥当」と判断しました。

会社が十分対策に取り組んでいた

今回の最高裁判決は、言葉のセクハラという比較的程度の軽いセクハラについて、この会社では懲戒解雇の次に重い出勤停止処分を警告なしでおこなったことを「妥当」と認め注目を集めています。会社側が十分に対策に取り組んでいたこともあり、警告なしの重い処分も認められたのでしょうか。

言葉だけであっても、セクハラは職場環境を害し、従業員の意欲低下を招く行為です。セクハラに対する処分に二の足を踏む企業にとって、参考にできる判決ではないでしょうか。

特集 有期雇用特別措置法の省令を公布

無期転換ルールの特例を受けるには

労働契約法の「無期転換ルール」に特例を設けることを定めた法律（正しくは「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」）が、今年4月1日より施行されます。この特例について3月18日に省令等が公布されました。特例の適用を受けるための手続きなども示されているので、内容を詳しく見ていきましょう。

無期転換ルールの特例

平成25年4月施行の改正労働契約法により、同一の労働者との間で有期労働契約が繰り返し更新され通算5年を超えた場合は、労働者の申し込みにより無期労働契約に転換できる制度（無期転換ルール）が始まりました。

この制度には、有期労働契約の濫用により、労働者の雇用が不安定になることを抑制する目的があります。

しかし一方で、高度な専門的知識をもつ有期雇用労働者は長期間の拘束をきらい、企業横断的にキャリア形成をおこなう例も見られ、企業側もプロジェクトの進捗にあわせて必要な高度専門人材を確保することを求める例があります。

また、定年後の継続雇用者については、加齢とともに健康状態や職業能力

の変化に関する個人差が大きくなるため、1年など一定期間の有期労働契約を更新していくことで状況に応じて働き方を決めるなど労使双方のニーズを満たす面があります。

そこで今回の改正では、雇用が不安定になるおそれの少ないこれらの労働者について、無期転換ルールの特例を設けることになりました。

高度専門職と定年後継続雇用

特例の対象者は表1のとおりです。①の高度専門職は表2のいずれかに該当する高度な専門性を持ち、一定の年収（1,075万円以上）が見込まれることが条件です。また、一定期間内に完了することが予定されている業務に就いていることが条件となります。たとえば、企業内の期間限定プロジェクトや建設工事等の有期事業の業務が該当

し、企業内の恒常的な業務として継続的におこなわれているものは該当しません。

②の定年後継続雇用者は60歳以上の定年の場合に限り、一定のグループ企業での継続雇用を含みます。もともと有期契約だった人を60歳以降も有期契約で雇用する場合は含みません。

特例の対象者の場合、①の人であれば、5年を超えるプロジェクトであってもその期間中は無期転換の申込権が発生せず「プロジェクトの期間（最長10年）」を超えた場合に無期転換の申込権が発生します。②の人であれば、定年後引き続き雇用されている期間は無期転換の申込権が発生しません。

労働局長の認定が必要

ただし、この特例の適用を受けるためには、事業主が対象労働者に応じた

表1： 特例措置の概要

特例の対象者	特例の内容	必要な手続き	
		以下のいずれかの雇用管理措置をおこなうこと	主たる事業所の労働局長へ認定申請
① 5年を超えるプロジェクト（一定期間内に完了することが予定されている業務）に就き、高度専門的知識等を持ち、年収1,075万円以上の有期契約労働者	プロジェクトの期間（最長10年）を超えた場合に無期転換の申込権が発生	A. 教育訓練に係る有給休暇の付与 B. 教育訓練に係る時間の確保のための措置 C. 教育訓練に係る費用の助成 D. 業務の遂行の過程外における教育訓練の実施 E. 職業能力検定を受ける機会の確保 F. 情報の提供、相談の機会の確保等の援助	就業規則など左の措置を明らかにするものを添付
② 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者	定年後引き続き雇用されている期間は無期転換の権利が発生しない	a. 高齢者雇用安定法第11条の規定による高齢者雇用推進者の選任 b. 職業能力の開発および向上のための教育訓練の実施等 c. 作業施設・方法の改善 d. 健康管理、安全衛生の配慮 e. 職域の拡大 f. 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進 g. 賃金体系の見直し h. 勤務時間制度の弾力化	就業規則など左の措置を明らかにするもの + 就業規則など現に高齢者雇用確保措置を講じていることを明らかにするものを添付

適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長へ認定申請をする必要があります（労働基準監督署経由でも可）。

例えば、①の高度専門職であれば、表1のA～Fの6つの項目のうちいずれかの措置をおこなわなければなりません。Aは専門的知識の維持・向上を自主的に図るために教育訓練を受けるための有給休暇や長期休暇のことで、法定の年次有給休暇とは別に付与することを求めています。Dは会社が実施する教育訓練のほか外部機関でおこなわれる教育訓練を受ける機会を確保することでもかまいません。学会への参加なども含まれます。

②の定年後継続雇用者については、表1のa～hの8つの項目のうちいずれかを実施する必要があります。cは身体的機能や体力が低下した高齢者に対応した作業補助道具の導入など機械設備の改善、作業の平易化など作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善などが考えられます。eは身体的機能が低下しても高齢者の知識や経験が十分に活用できるような職域を企業内で拡大していくことを求めています。

認定を受けた後に、これら雇用管理措置の内容やプロジェクト等の内容を変更するときは、再度認定を受けなければなりません。

特例が適用されることを書面で明示

労働基準法では、労働契約の締結・更新時に書面で明示しなければならない事項として就業場所や始業・終業時刻、賃金など5つの項目を定めています。

それに加えて、この特例を適用する場合には、表3の事項も書面で明示しなければならないことになります。契約期間の途中で特例を適用する場合も何らかの形でその旨を明示しておくべきでしょう。

厚生労働省では、モデル労働条件通

知書（下参照）を公表しています。

表3：書面で明示すべき事項

①の高度専門職

- ・プロジェクトの期間（最長10年）は、無期転換申込権が発生しないこと
- ・特例の対象となる業務の具体的な範囲

②の定年後継続雇用者

- ・定年後引き続いて雇用される期間は無期転換申込権が発生しないこと

②の定年後継続雇用者は多くの企業で対象者がいるでしょう。有期契約の更新を繰り返しても無期転換ルールが適用されないようにするためには、次の準備を整えておく必要があります。

- 雇用管理措置を検討
- 労働局長に認定申請
- 労働条件通知書の変更



労働条件通知書

年 月 日	
事業場名称・所在地 使用者 職 氏 名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 【自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）】 2 契約の更新は次により判断する。 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ）
就業の場所	就業の場所 従事すべき業務の内容
従事すべき業務の内容	新商品「●●」の開発に必要な社内システムの開発 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（新商品「●●」開発プロジェクト 開始日：27年6月1日完了日：34年9月30日）
その他	社会保険の加入状況（ 厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他（ ）） ・雇用保険の適用（ 有 , 無 ） ・その他（ ）

※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。
 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。

表2：高度専門職の内容

1. 博士の学位を有する者
2. 公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士または弁理士
3. ITストラテジスト、システムアナリスト、アクチュアリー資格試験に合格している者
4. 特許発明の発明者、登録意匠の創作者、登録品種の育成者
5. 大学卒で5年、短大・高専卒で6年、高専で7年以上の実務経験を有する農林水産業・鉱工業・機械・電気・建築・土木の技術者、システムエンジニア又はデザイナー
6. システムエンジニアとしての実務経験5年以上を有するシステムコンサルタント
7. 国等によって知識等が優れたものであると認定され、上記1から6までに掲げる者に準ずるものとして厚生労働省労働基準局長が認める者

労働基準法改正案 脱時間給を盛り込んだこれからの労働時間制

2月13日、厚生労働大臣の諮問機関である労働政策審議会は、時間ではなく成果について賃金を支払う制度などを盛り込んだ今後の労働時間法制等の在り方について、厚生労働大臣に対し建議をおこないました。政府は、これをもとに労働基準法等の改正案を作成し今国会に提出する方針です。法案が成立すれば来年4月の施行（一部を除く）となる見込みです。

* * * * *

経済のグローバル化の進展などから企業では創造的な仕事の重要性が高まり、働き方の選択肢を増やすことが求められています。労働政策審議会ではこれからの労働時間法制の在り方について検討をおこなってきましたが、このほどその検討結果が報告されました。主な内容を紹介します。

高度プロフェッショナル制度の創設

時間ではなく成果に対し賃金が支払われる制度として、「特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）」の創設を提案しています。これは、報道などでこれまで「ホワイトカラー・エグゼンプション」と呼ばれていたものです。この新たな制度では、労働時間、休憩、休日、深夜の割増賃金の支払義務の適用が除外されます。

対象業務をおこなう 年収1,075万円以上の労働者

制度の対象となる業務は、①高度の専門的知識、技術または経験を要し、②業務に従事した時間と成果との関連性が強くない、次のような業務です。

想定されている対象業務の例

金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務（企業・市場等の高度な分析業務）、コンサルタントの業務（事業・業務の企画運営に関する高度な考案または助言の業務）、研究開発業務など

対象労働者は、使用者との間の書面による合意にもとづき職務の範囲が明確に定められ、その職務の範囲内で働く労働者が適当としています。

また、対象労働者の年収については一定額以上が確実に見込まれるものとし、具体的な額については、1,075万円を参考に、法案成立後に改めて検討すべきとしています。

健康確保のための 労働時間管理は必要

本制度の適用労働者については、割増賃金を支払うための労働時間を把握する必要はなくなりますが、健康確保の観点から、使用者は健康管理時間（事業場内と事業場外で労働した時間の合計）を把握した上で、これにもとづき次のいずれかの健康・福祉確保措置を講じることになります。

- (a) 24時間について継続した一定時間以上の休息時間を与え、かつ1ヵ月について深夜業は一定回数以内とすること
- (b) 健康管理時間が1ヵ月または3ヵ月について一定の時間を超えないこと
- (c) 4週間で4日以上かつ1年間で104日以上を休日を与えること

対象業務の届出と本人の同意

制度の導入に際しての要件として、労働者ごとに職務記述書に署名するなどの形で職務の内容および制度適用についての同意を得なければならないこととし、希望しない労働者には制度を

適用できないようにすることを求めています。

また、労使委員会を設置し、対象業務の範囲など一定事項を5分の4以上の多数により決議し、行政官庁に届け出なければなりません。

その他の労働時間制の見直し

ワークライフバランスを図りつつメリハリのある働き方を一層可能とするため、フレックスタイム制の清算期間の上限を、現在の1ヵ月から3ヵ月に延長すべきとしています。ただし、1ヵ月を超える清算期間を設ける場合は、労使協定の届出が要件になります。

また、ホワイトカラーの業務の複合化などに対応するため、企画業務型裁量労働制の見直しを求めています。対象業務を追加するとともに、導入要件となる手続きの一部簡素化などが提案されています。

月60時間超の残業 中小企業も50%の割増率

その他、月60時間を超える時間外労働の割増賃金について、現在中小企業に適用されている猶予措置を平成31年4月より廃止すべきとしています。廃止後は中小企業も月60時間を超える時間外労働について50%以上の率の割増賃金を支払わなければなりません。

年次有給休暇の取得促進

いまだ年次有給休暇の取得率が低いわが国の現状から、年次有給休暇の付与日数が10日以上である労働者を対象に、年休のうち年5日について、使用者に時季指定を義務付けることを求めています。もちろん、本人が5日以上取得時季を指定している場合や計画的付与をしている場合などは使用者が時季指定する必要はありません。

通達改正 妊娠等と不利益取扱いの時期が近ければ違法と判断

男女雇用機会均等法と育児介護休業法では妊娠・出産・育児休業等を「理由として」不利益な取扱いをおこなうことを禁止しています。例えば、育児休業をとったことを理由に降格させたり配置転換するなどの取扱いです。

このルールについて厚生労働省は1月23日、新たに解釈通達を出しました(下図参照)。これは妊娠した女性社員が軽易な業務への転換を請求したところ十分な説明もなく降格処分となった事案に対して昨年10月23日に下された最高裁の判決を踏まえたものです。

妊娠等を「契機とした」 不利益取扱は違法

法律では妊娠等を「理由として」不利益な取扱いをおこなうことを禁止

しています。通達ではこの点について、妊娠等を「契機として」不利益な取扱いをおこなった場合は妊娠等を「理由に」不利益な取扱いをおこなったものと考えられています。

これにより、具体的な取扱いがどのように変わるのか説明しましょう。

時期が近ければ違法

「理由として」という概念は法的に因果関係を証明しなければなりません。たとえば労働者が「産休を取りたいと言ったら雇い止めされた」と主張しても、会社が「それは能力不足が原因だ」と反論すれば、労働者側がその因果関係を証明しなければなりません。しかし実際のところ、因果関係の証明は非常に困難で、多くの場合泣き寝入りすることになるでしょう。

一方、「契機として」は時間的に近接しているかどうかで判断されます。先ほどの例で言えば、産休を取りたいと

言った時期と雇い止めされた時期が近ければ、それだけで妊娠等を理由に不利益な取扱いがおこなわれたと認められ違法と判断されるのです。

ただし、例外として下図の2つの場合を認めています。業務上の支障がありやむを得ないと認められるほど特別な事情がある場合や、その取扱いによるデメリットよりもメリットの方が上回り、十分な説明を受けて本人が同意している場合は、妊娠等と近い時期に不利益な取扱いがおこなわれても適法と認められます。

これら例外に該当しているかどうかの証明責任は会社側にあります。

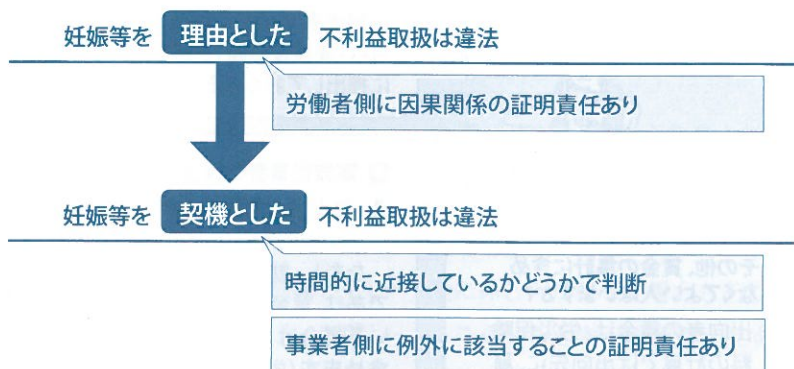
必要性やメリットを説明できるか

残念なことですが、こうした不利益な取扱いはまだまだ多くの企業でおこなわれているようです。

今回通達が出されたことにより、これまで泣き寝入りしていた労働者は被害を訴え出すようになるでしょう。行政も企業に対して指導しやすくなります。

会社側にも事情があるかと思いますが、「すでに後任者が決まったから」「残業できないのに管理職なんて働まらないから」といったあいまいな理由では、今後違法と判断される可能性が高くなります。

今後は業務上の必要性や労働者にとってのメリットなどを具体的に説明できるようにしておく必要があるでしょう。



例外①

- 業務上の必要性から支障があるためやむを得ない場合で、
- その必要性の内容や程度が法の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると思えられる特段の事情が存在するとき

例外②

- 契機とした事由またはその取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、労働者がその取扱いに同意している場合で、
- 有利な影響の内容や程度がその取扱いによる不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき



お知らせ

6月から年度更新の申告・納付が始まります



毎年6月から労働保険料の申告・納付手続き（年度更新）がスタートします。年度更新は前年の4月から今年の3月までの賃金をもとに計算するので、そろそろ集計などの準備を始めましょう。

労働保険の「年度更新」とは

労働保険とは、労災保険と雇用保険をまとめた総称です。この2つの制度の保険料は、労働者に支払った賃金をもとに計算されるため、年に一度、賃金を集計し、保険料の申告と納付をおこなう手続きをします。これを年度更新といいます。

年度更新の申告・納付期間は6月1日から7月10日までとなります（労働保険事務組合に委託している場合、その事務組合の日程によります）。保険料が一定額以上の場合や事務組合に委託している場合は分割して納付できる場合もあります。

雇用保険率は据え置き
労災保険率は変更

今年度の雇用保険率は前年度と同じです。

労災保険率は今回改定がおこなわれました。業種ごとに2.5/1000～88/1000の間で定められており、引き下げとなったのが23業種、引き上げとなったのが8業種でした。

保険率は事業所に送付されてくる年度更新の申告書にあらかじめ印字されています。

請負による建設業などで賃金が正確に算出できない場合に用いる「労務費

率」についても改定がおこなわれています。また、請負金額には消費税を含まないようにするなど、取り扱いが変わるので注意が必要です。

準備は何から？

まず、昨年4月分から今年3月分の賃金（賞与を含む）を集計します。このとき、「月＝締め日の属する月」とします。

保険料は「賃金総額×保険率」で算出します。賃金を集計する際はQ&Aのような点に注意しましょう。

一般拠出金も忘れずに

年度更新の際に、石綿（アスベスト）健康被害者の救済費用に当てるための一般拠出金（0.02/1000）もあわせて申告・納付します。この費用は事業主が負担します。

賃金を集計する際には・・・

Q パートタイマーやアルバイトの賃金もすべて含めるのですか？

A 労災保険料の計算では、すべてのパートやアルバイトの賃金を含めます。雇用保険料の計算では、雇用保険に加入するパートやアルバイトの賃金を含めます。



Q 役員の報酬も含めるのですか？

A 法人の役員報酬は集計に含めません。ただし、役員の地位にあっても事実上は労働者性があると認められるなどの場合は被保険者となるため賃金の集計に含めます。

この場合、「役員報酬」の部分は含めず、「賃金」の部分のみ算入します。

労働者性のある役員として取り扱う場合は「兼務役員届」を事前にハローワークに提出しておく必要があります。

Q 家族従事者の賃金は？

A 事業主と同居する家族従事者の賃金も、原則集計に含めません。

ただし、就業実態が他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われている場合は被保険者となるため集計に含めます（労災では、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業において、一般事務または現場作業等に従事していることも条件となります）。

Q 賃金には通勤交通費も含めますか？賞与も集計に含めますか？

A 通勤交通費（出張旅費などは含まない）や賞与も含めて集計してください。特に、通勤定期券を現物で支給している場合は、集計漏れのないように注意してください。

Q その他、賃金の集計に含めなくてよい人はいますか？

A 出向者の賃金は、労災保険料の計算では出向先に、雇用保険料の計算では生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける一方の会社で被保険者となり集計に含めます。

また、雇用保険料の計算では、その年度の初め（4月1日）に64歳以上であった人の雇用保険料は、いったん申告書に記載のうえ、本人負担・事業主負担ともに免除されます。

派遣労働者の賃金は派遣先の集計には含めません。



家族の介護が長引きそう… 退職を考える前に介護休業給付を

Q 営業課長のお父さんが急に倒れました。他に家族がいないため、営業課長がしばらく有給休暇を取得して病院につきそっていましたが、長引きそうなので退職を考えているといいます。

会社としては、お父さんの容体が落ち着くまで介護休業をとって様子を見るよう勧めたいと考えています。介護休業中は給付がもらえると聞きましたがどのようなものでしょうか？

A 休業前の賃金の40%が最長3ヵ月分支給されます。介護はいつまで続くか読めないものです。3ヵ月間介護をするのではなく、3ヵ月は今後の介護態勢を整える期間と考えてもらいましょう。

* * * * *

介護休業給付は雇用保険から支給されるもので、次の要件を満たす人が対象となっています。

- ①雇用保険の一般被保険者であること
- ②介護休業を取得した日前2年間に賃金を受けた日が11日以上ある月が通算12ヵ月以上あること

1年以上その会社に通常勤務している人なら要件を満たすでしょう。転職してきたばかりで1年未満でも、失業期間が1年以内であれば前職の期間が通算されます。ただし失業給付を受給した場合は前職の期間は通算されません。

また、有期契約労働者の場合は、次の要件も満たさなければなりません。

- ・休業開始時において1年以上継続して雇用されており、休業予定日から93日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること

支給対象となる介護休業は次の2つの要件を満たす必要があります。

- ①休業期間を明らかにして事業主に申し出をおこない、実際に取得した休業であること
 - ②負傷や疾病などにより、2週間以上にわたり常時介護を必要とする家族^{*}を介護するための休業であること
- ^{*}配偶者・父母・子・配偶者の父母、同居しかつ扶養している祖父母・兄弟姉妹・孫

休業終了後にまとめて支給

介護休業給付は休業前賃金の40%相当額が最長3ヵ月分支給されます。

例えば休業前賃金約40万円の人が満額もらった場合、16万円×3ヵ月分で約48万円もらえることになります。

一部労働した場合や介護休業が有給であった場合などは、賃金と給付の合計が休業前賃金の80%を超えないように減額調整されます。

給付は最長3ヵ月の介護休業終了後2ヵ月が経過する月の末日までにまとめて申請します。

たまたま入社してもらうことは可能か

親の介護に直面する世代は40～50代など要職にある人も多く、長期間完全に休むのが難しい場合もあります。

こうしたとき1日でも入社すれば介護休業給付がもらえなくなるというわけではありません。一時的に働いたとしても、1つの支給単位期間（休業開始日から1ヵ月ごとに区切った期間）中に働いた日が10日以下であれば大丈夫です。

再度の介護休業の取得は

注意したいのは、介護休業給付は原則1回しか支給されないという点です。

介護休業法では、介護休業は原則として対象家族1人の介護につき1回、最大93日与えればよいとしています。近年では法律を上回って1年以上休業できる制度や何度も休業できる制度を設けている会社もありますが、その場合でも介護休業給付は原則家族1人の介護につき1回の支給となっています。

例えば2ヵ月介護休業をとった営業課長がいったん職場復帰し、しばらくして残り1ヵ月分の介護休業をとりたと言った場合、会社がそれを認めたとしても介護休業給付はもらえない可能性があるのです。

ただし、要介護状態が変わった場合、たとえば違う病気を発症したり、同じ病気でも歩ける人が歩けなくなった場合などに2回目の介護休業を取得したときは、通算93日になるまで再び支給できます。要介護状態が変わったと認められるかどうかはハローワークに判断をおおぐことになるでしょう。

調査によると介護をしている雇用者のうち介護休業を取得した人はわずか3.2%だといいます。政府は現在、休業期間の延長と分割取得ができるようにすることなど制度の見直しを検討しています。

政府は制度の見直しを検討

制度があまり知られていないことも利用が進まない一因と考えられます。介護に直面した社員は誰にも相談せず退職を決めてしまうこともあります。利用できる制度があることを周知していくことも必要でしょう。

制度があまり知られていないことも利用が進まない一因と考えられます。介護に直面した社員は誰にも相談せず退職を決めてしまうこともあります。利用できる制度があることを周知していくことも必要でしょう。



不毛な会議を 有意義な会議に変える「魔法の言葉」

みんなの知恵を集めて良い結果を生み出すために会議をしているのに、ネガティブな意見や批判、できない理由ばかり出てくるということはありませんか？ここではこうした不毛な会議を有意義な会議に変える魔法の言葉をご紹介します。

* * * * *

新製品が売れない、資金が足りない、プロジェクトが予定どおり進まない…。こうした問題を議題にして会議を開くとき、多くの会社はその原因を究明しようとします。なぜ売れないのか、なぜ予定どおり進まないのか、考えられる原因は…？

原因を究明しなければ問題が解決できないと思うかもしれませんが、この「なぜ～ないのか？」という問いは要注意です。人は、「なぜ～ないのか？」と問われると責任を迫られているように感じて「〇〇のやり方が悪いのだ」

「〇〇だからできないのだ」と言い訳や責任転嫁が始まります。

不況だから、人が足りないから、予算が少ないから、状況が変わったからなどなど、できない理由を探すのは非常に簡単です。しかし、これほど不毛な会議はありません。

できない理由を探す会議から できる方法を探す会議へ

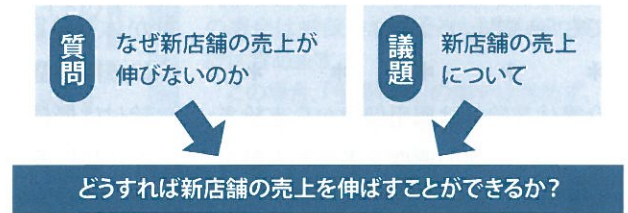
話し合うべきなのは責任の所在やできない理由ではありません。その問題の解決策です。

気持ちを問題解決に向けるためには「なぜ～ないのか？」という問いを「どうすれば～できるか？」に置き換えてみるのです。これだけで、できない理由を探す会議からできる方法を探す会議に変わります。

議題の書き方も 「どうすれば～できるか？」

会議の議題も工夫しましょう。議題は通常、「〇〇店の売上報告」「プロジェクトの進捗について」などと書かれることが多いと思いますが、この書き方も「どうすれば～できるか？」に置き換えてみるのです。

質問文にすると人は答えを考えようとします。「〇〇について」だと「ああ、〇〇について話し合うんだな」くらいにしか思いませんが、「どうすれば〇〇できるか？」であれば、会議の案内を目にしたときから無意識のうちに解決策を考え始めるはずですよ。



労働ひとつ

労災事故の損害賠償額の計算方法について3月4日、最高裁大法廷で判決が下され、これまでの判例が変更されることになりました。

労災事故の損害賠償において、先に労災保険から遺族補償年金が支給されていた場合、遺族側の二重取りを防ぐために損害賠償額から保険支給額を差し引いて支払額を決定します。

事故後何年もたってから損害賠償

が支払われる場合、損害賠償額は損害額の「元本」と「利息（遅延損害金）」を合算した額となります。そこで、損害賠償額から保険支給額を差し引

最高裁大法廷、保険支給額は 賠償額の「元本」から差し引く

く場合、「元本」から差し引くべきか、「利息」から差し引くべきかという問題が生じます。元本から差し引くと利息も減るため、利息から差し引く方法に比べて賠償額が少なくなります。

この論点については、平成22年に「元本から差し引く」、平成16年に「利息から差し引く」と、最高裁小法廷において異なる判断が示されていました。

今回、この論点について最高裁大法廷において、15人の裁判官全員一致で「元本から差し引く」という判断が示されました。これにより、実務上の取り扱いには賠償額が少なくなる方法、つまり被害者側に不利な計算方法で確定したと言えます。