今すぐ捨てたい労務管理の大誤解48が労働新聞で紹介されました

人も企業も活かす
DKモデル®賃金
役割等級　階層型体系　絶対評価と賃金の連動
数百社の支援実績
株式会社 賃金システム研究所
PaySystem Consulting Inc.
代表取締役所長　赤津雅彦
http://www.paysystem.org　東京・神奈川・福岡

労働新聞
THE RODO SHIMBUN
経営、人事・労務の専門情報紙

6月7日（平成22年）　週刊
第2779号

発行所：労働新聞社
東京都板橋区仲町29番地　〒173-0022
電話03(3956)3151　FAX03(3956)1611
昭和26年4月25日第三種郵便物認可
購読料…1年44,100円（本体42,000円、税2,100円）
毎週月曜日・月4回発行

静岡支局
静岡市葵区駒形通1丁目3－4
電話 054（253）1632
FAX 054（253）1542
広島支局
広島市東区光が丘11－12（久保田ビル）
電話 082（568）5132
FAX 082（568）5140
四国営業所
観音寺市栄町一丁目4番10号（ジェムビル）
電話 0875（52）1805
FAX 0875（24）5318

必要か

育介

除く）は、所定労働時間の短縮措置の対象になります。短縮措置を講じる場合、過半数労組（ないときは過半数代表者）と労使協定を結べば、次の3種類の労働者を対象から除外できます。

①入社1年未満の者

②週の所定労働日数2日以下の者

③業務の性質・実施体制に照らし短縮困難な業務従事者

③の具体例は、両立指針（平21・厚生労働省告示第509号）に列挙されています。

・国際路線の客室乗務員の業務

事業所で、従事者が著しく少ない作業、交代制勤務短時間勤務の困難な業務、個人ごとに担当企業・地域が厳密に分担されている業務

パート社員という身分ではなく、その業務内容に着目して、労使協定による除外対象に該当するか否か判断します。

障雇

障害者雇用率上げたい

「短時間」で採用増やす

問 当社は、精密機械を扱う製造業なのですが、障害者雇用が進んでいないのが現状です。障害者雇用促進法の改正により、パートも雇用率にカウントされると聞いたため、障害者の採用を検討しているのですがどのような仕組みなのでしょうか。

【宮手・D社】

既存パート多いと割合の低下も

答 企業や国・地方公共団体は、一定の割合（法定雇用率）に相当する数以上の障害者雇用が義務付けられています。一般の民間企業の法定雇用率は1・8％とされており（障害者雇用促進法施行令第9条）、労働者56人以上の企業は少なくとも1人の障害者を雇用する必要があります。

平成22年6月までの障害者雇用率の計算では、原則として、週所定労働時間が30時間以上の障害者のみ算定の基礎としていました（重度の障害者は週20時間以上）。7月1日からは対象が拡大され、重度ではない身体障害者または知的障害者である短時間労働者（週20時間以上）についても含めることになりました。1人につき0・5人としてカウントします。ただし、雇用率を計算するうえで「分母」にも現在勤めている短時間労働者数を加算します。元々パートが多い企業にとっては、単純に「パート採用で雇用率が上がる」ことにはなりません。

「監視断続」の申請先は？

派遣労働者が対象

問 当社は派遣業を営んでいますが、新しい取引先では「監視・断続業務」の現場で働く派遣労働者を求めています。監視・断続業務で時間外割増等を支払わない場合、労基署の許可が必要と聞きます。直ちに手続きするつもりですが、届出先は当社と派遣先とどちらを所轄する労基署になるのでしょうか。

【鹿児島・Y社】

「先」を所轄する労基署

答 監視・断続業務は、行政官庁の許可を受けた場合、労働時間等に関する規定の適用が除外されます（労基法第41条第3号）。1日8時間、週40時間等の法定労働時間を超えて働かせても、時間外割増の支払い義務は生じません。具体的な手続きとしては、所轄労基署に許可申請書を提出します（労基則第34条）。

労基法に関する派遣法の読替規定（第44条）では、「派遣先のみを派遣労働者を使用する事業とみなして、労基法第41条の規定を適用する」と定めています。ですから、派遣元である貴社は監視・断続労働に関する手続きを行う必要がありません。

労基

申請者は、派遣先になります。ただし、「派遣先が当該許可を既に受けている場合には、派遣労働者に関して別途に受ける必要はない」（昭61・6・6基発第333号）と解されています。

労務書

今すぐ捨てたい労務管理の大誤解48

本書では、100社を超える中小企業の労務管理相談に応じたベテラン社会保険労務士が、相談事例をもとに、経営者が抱きやすい48の「誤解」を紹介する。正しい知識を持たないまま間違った対応をとれば、労使トラブルを契機に倒産する恐れもあると問題提起している。

労使トラブル回避へ

例えば、倒産につながりかねない大きなダメージを企業に与える誤解として、「従業員10人未満の会社は就業規則を作らなくてよい」「給与を残業代込みで提示してもよい」「残業は多いが、残業代をしっかり払っているので問題はない」などを取り上げ、それぞれ改善策を示した。

賃金や休日の取扱いなどのほか、メンタルヘルス問題にも言及している。

（岡本孝則著、幻冬舎刊、☎03－5411－6222、1300円＋税）