

Monthly Letter



2011・Feb.

企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い
OFFICE
shino オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp

052-211-5185
052-211-5186

名古屋市中区丸の内 2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

民間企業における「病気欠勤・休暇制度」の実態

◆人事院による調査結果から

人事院では、国家公務員の勤務条件等を検討することを目的として、毎年、民間企業の勤務条件制度などに関する調査を実施しています。ここでは、平成 21 年の調査結果のうち、「病気欠勤・休暇制度」について見ていきます。

なお、本調査結果は、常勤従業員数 50 人以上の全国の企業のうち、回答のあった 3,520 社について集計したものです。

◆病気欠勤・休暇制度等の導入状況

病気欠勤・休暇制度など、私傷病により休むための制度がある企業は「83.4%」で、そのうち病気欠勤・休暇制度がある企業は「75.9%」となっています。

また、病気欠勤・休暇制度と病気休職・休業制度の両方がある企業は「69.6%」でした。

◆病気欠勤・休暇制度の取扱い

病気欠勤・休暇制度の上限日数について、1回の疾病について定めている企業は「85.4%」、1年（度）について定めている企業は「16.4%」となっています。

また、上限日数を1回の疾病について定めている企業のうち、勤続年数による上限日数の違いがない企業は「55.6%」でした。

◆病気欠勤・休暇制度の上限日数

1回の疾病について定めている病気欠勤・休暇制度の上限日数の平均日数は「127.1日」で、最頻値は「90日」となっています。

また、病気欠勤・休暇または病気休職・休業から業務に復帰後、同一または類似の病気や怪我で休む場合に、休みの日数を前の休みの日数から通算・累積する企業は「68.4%」となっています。

増加傾向にある公的年金に関する審査請求

◆社会保険に関する審査請求とは

「もらえると思っていた公的年金や公的医療保険の給付が受けられない」といった場合に、不服を申し出ることができる「審査請求」の件数が、近年増加しています。

制度の対象は、国民年金、厚生年金保険、健康保険、船員保険です。保険者（社会保険の運営主体）の裁定に不服があった場合に、60日以内に申立てを行います。

最近目立つのは、障害年金、傷病手当金、遺族年金などに関する不服申立てです。

◆手続きのおおまかな流れ

この制度は、保険料の徴収など一部を除き、審査と再審査の2段階です。

まず、地方の厚生局に属する「社会保険審査官」に審査請求を行います。審査の結果、容認、棄却（審査の結果、認められない）、却下（申立期間を過ぎているなどで審査を受けられない）の他、取下げ（審査請求を機に保険者が再検討して元の判断を被保険者に有利に見直す場合など）を通知されますが、これが不服であった場合や、60日以内に審査官の決定がない場合には、厚生労働省にある「社会保険審査会」に再審査請求を行います。なおその結果に不服の場合は、訴訟を提起することになります。

◆「容認」は1割程度

審査官も審査会も、「容認」となるケースは1割弱とそれほど高くありません。容認と取下げを合わせると、2009年度は審査官の段階で2割弱、審査会では3割弱は、申立人の主張が通ったこととなります。

保険者に不支給と言われて諦めてしまう人も多いのですが、認定基準自体が見直された例もあるため、審査官の段階でダメであっても、審査会で別の視点から判断される場合もあり、諦めないことが大切です。

◆申立時の注意点

申請手続の進め方や書類の記入の仕方によって支給されないことがあるため、注意が必要です。また、申立期間が60日以内だということにも注意です。これを過ぎてしまうと却下されてしまいます。

社会保険に関する知識が十分でない場合、漠然と訴えても有利な結果を出すことは容易ではありません。専門家を代理人に立てるほうが、有利な結果を得られる確立は高いでしょう。

「雇止め」に関するトラブルを回避するには

◆増加する「雇止め」をめぐるトラブル

期間を定めて締結した労働契約（有期労働契約）においては、契約更新の繰返しにより一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突然、契約更新を行わず期間満了をもって退職させる等の、いわゆる「雇止め」をめぐるトラブルが増加し、裁判で争われる事案が増えています。

トラブルを回避するにはどのようなことに注意すればよいのでしょうか。

◆書面による明示が大切

有期労働契約のトラブルに対応するため、厚生労働省では、労働基準法に基づいて「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を策定しています。項目は、(1)「契約締結時の明示事項等」、(2)「雇止めの予告」、(3)「雇止めの理由の明示」、(4)「契約期間についての配慮」となっています。

使用者は、有期契約の労働者に対して、契約締結時に契約更新の有無を明示しなければならず、「契約を更新する場合がある」と明示したときは、契約を更新する場合またはしない場合の判断基準を明示しなければならないとしています。

また、明示した内容を契約締結後に変更する場合は、速やかにその内容を明示しなければなりません。これらの事項については書面により明示することが望ましいとされています。

◆有期労働契約の期間

有期労働契約を締結する場合、その期間の長さについて労働基準法で上限3年（原則）という定めがあります。1年以上の契約を締結した場合は、労働契約期間の初日から1年を経過した日以後において、労働者は、使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができます。

◆労働契約法の適用も

労働契約法は、有期契約労働者にも適用され、(1) やむを得ない事由がない場合に契約期間満了までの期間において解雇ができないこと、(2) 契約期間を必要以上に短い期間として反復・更新しないようにすること、などが規定されています。

また、締結等の基本ルールとして、(1) 労働契約の締結や変更にあたり労働者に契約内容についてきちんと説明を行うこと、(2) 労働契約の内容についてできる限り書面により確認することとされています。

厳しさを増す就職活動と採用企業・求職者の考え

◆過去最低水準の就職内定率

新卒者の就職内定率が過去最低水準となり、「今世紀最悪」とも言われている 2011 年度の就職活動状況ですが、採用企業側、求職者側はどのようなことを考えているのでしょうか。

◆採用企業側は「面接結果」「熱意・意欲」を重視

経済同友会では、会員企業を対象に「企業の採用と教育に関するアンケート調査」実施しました（846 社のうち 230 社が回答）。

その結果によれば、企業が選考方法・基準において最も重視するものは「面接の結果」であり、「適正試験の結果」「筆記試験の成績」が続いています。

また、ビジネスの基本能力としてどのような能力を重視しているかとの質問では、「熱意・意欲」が最も多く、「行動力・実行力」「協調性」などが続きました。

◆高校生は「受験」よりも「就職」に不安

その他、株式会社電通総研の調査によれば、高校生が「不安に思うこと」のトップは、「将来の就職」（80%）で、「大学受験」（69%）、「将来のお金」（65%）を大きく上回りました。

また、長引く不況の中、「就職に有利」「就職への近道」という理由から、専門学校への入学者が 6 年ぶりに増加したそうです。

オフィス石野より一言：

今年は本当に寒い冬ですね。夏も記録的な暑さでしたが、冬の寒さも記録的だとか・・・?! インフルエンザも流行しているようですので、皆様くれぐれも体調管理にはご留意下さい。

ところで、先日、久しぶりに社会保険労務士会の研修で 2 日間、みっちり勉強をしてきました。研修内容は、端的に言うと、「紛争の仲裁役として求められる役割、立場とは何か」を学ぶもの。かなり抽象的ですが、何となく内容をイメージして頂けるでしょうか？

労使紛争など利害関係の対立している当事者の間に入って、解決の糸口を見つけるためのお手伝いをするにはどうするか、を勉強しましたが、その第一歩が「傾聴のスキル」でした。

相手の言葉に心から耳を傾けること。しかも、それを当事者の双方に対して、公平に行うこと。非常に難しく、神経を使う訓練でしたが、改めてその大切さを思い知る 2 日間となりました。相手を説得しようと思わず、まず相手の話を聞くことが第一歩！ 肝に銘じたいと思います。