

第118号

瓦版 えくれしあ

～集いの場～

∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞



目次

1. 労働基準法－13（第32条の四 一年単位の変形労働時間制）
2. 第23回アップダウンテニス大会の開催案内
3. 「退院に向けての住環境整備と福祉用具の選び方」セミナーから
福岡 井澤わかな
4. 平成23年の技能実習生制度に対する不正行為認定について
5. ケラメイコス 最後のぐい呑
6. 第3回 法律なんでも相談会（無料）の開催について
7. 本の紹介 エンゼルフライト 佐々涼子著
8. 今月の言葉

労働基準法－13

（第32条の四 一年単位の変形労働時間制）

外国人技能実習生を中心として

前回で、労働時間、休憩と休日について見ましたが、第32条の労働時間の原則（1週40時間、1日8時間）を柔軟に運用することによって効率的に事業運営を行うための制度として

第32条の二 一ヶ月単位の変形労働時間制

第32条の三 フレックスタイム制

第32条の四 一年単位の変形労働時間制

第32条の五 一週間単位の変形労働時間制

の五つの制度が定められています。これらの制度では変形された期間内の労働時間を平均して1週40時間に収まれば良しとする制度です。例えば、1週間の非定型的変形労働時間制は飲食店に向いており、忙しい金曜日や土曜日を1日10時間労働とし、月曜日と火曜日を6時間労働にするなどして1週間を平均して40時間に収まるようにすれば8時間を超え10時間とした日であっても残業代を支払わなくても済むという制度です。一ヶ月の変形労働時間制は、隔日勤務と毎日勤務の形態をとっているタクシー業界で見られます。隔日勤務とは1日16時間乗車勤務し、翌日は休みとするものです。一年単位の変形労働時間制は工場などで年末年始、ゴールデンウィークやお盆に休みをまとめて取ることによって稼働効率を落とさないようにするというものです。この場合事前に1年間の勤務日が定められたカレンダーを作成しているのが一般的です。こうし

た制度は早い話が残業代の支払いを減らすのが目的と言った制度と言えます。しかし正当に運営される限りにおいては、まとまった休みが取れるため労働者にとってのメリットも少なくないと言えます。しかし技能実習生の実態を見ていると一年単位の変形労働時間制が悪用されている例が少なくないため今回はこの一年単位の変形労働時間制を見ていきます。この制度は1ヶ月以上1年以内の期間で変形期間を定めるものですが、一年の変形期間が一般的です。

この制度を導入するためには条件が幾つかあります。

- (1) 1ヶ月前までに労働日と労働日ごとの労働時間を指定する。変更は認められない。
- (2) 変形期間が3ヶ月を超える場合、年間85日以上の日が必要で、8時間労働の場合には年間105日以上の日が必要になる。従って、労働日数は260日が限度となる。(注1)
- (3) 週1回の休日の付与が必要
- (4) 1日の労働時間の上限は10時間まで
- (5) 1週の労働時間の上限は52時間まで(48時間を超える週は連続して3週まで)
- (6) 残業時間の限度は、1週間14時間(15時間)、1ヶ月間42時間(45時間)、1年間320時間(360時間)・・・()内は変形制を導入しない場合

例えば、ある週については、月曜日～水曜日を10時間労働とし木曜日から金曜日を8時間労働、そして土曜日を6時間とすれば、週52時間労働となり、それぞれの日の決められた労働時間を超えない限り割増賃金の支払いは必要ないこととなります。ただこの勤務形態を連続して行うことには制限があります。(注2)通常は、1日8時間以内の通常の勤務体制を取り、休日(注3)を年末年始、ゴールデンウィークとお盆に集中するために利用するのが普通です。

この制度についての厚生労働省労働基準局の通達を見ると次のようになっています。

- (1) 労働者の生活設計を損なわない範囲において労働時間を弾力化し、週休2日制の普及、年間休日日数の増加、業務の繁閑に応じた労働時間の配分等を行うことによって労働時間を短縮することを目的とするものである。(昭62.1.1 基発1号)
- (2) 労使協定により、変形期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間を具体的に定めることを要し、使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更するような制度は、これに該当しないものであること。(平11.3.31 基発168号)
- (3) 労使協定で定めた時間が業務の都合によって変更されることが通常行われるような業務については、一年単位の変形労働時間制を適用する余地はないものであること。(平11.3.31 基発168号)
- (4) 特定された労働日及び労働日ごとの労働時間を変更することができないものであること。(平11.1.29 基発45号)
- (5) 使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更することがないことを前提とした制度であるので、通常の業務の繁閑等を理由として休日振替が通常行われるような場合は、一年単位の変形労働時間制を採用できない。(平11.3.31 基発168号)

こうした通達の内容に合致した運用を行えるのはある程度の規模の事業所でなければ無理があるのではないのでしょうか。10数名の車の部品の下請の場合、年間のカレンダーはありましたが、本来休日であるべき土曜日も出勤させられ週休1日が実態であり、仕事が無くなれば、勤務日であっても休業とせず、「賃金カットがいいか、年休にするのがいいか」と迫ってきていました。こうした運用をしているのならば、一年単位の変形労働時間制は成立しないものとして、通常の間時間計算をして賃金の差額を清算をしてもらわざるを得ません。この会社は1年単位の変形労働時間制と残業時間の関係で2回問題を起した結果、フィリピン人技能実習生からベトナム人技能実

習生に変更してしまいました。フィリピン人は教会に行つては問題を起すためベトナムやスリランカの技能実習生に移行する例が最近よく見られます。また、ゴルフ場では、冬場3ヶ月を全て休日とし、それ以外は、毎日10時間以上働かせながら残業代を一切支払っていませんでした。こうした研修が成り立つのかとの問題もありますが、先に見たようにカレンダーで労働日と各日の労働時間を確定しなければいけないのにそうしたことはなく、お天気や客の入り具合またゴルフ場以外での仕事などとの兼ね合いで恣意的に変更していました。いずれの場合も、一年単位の変形労働時間制を形式だけ導入した残業代逃れが目的であったと言えます。

一年単位の変形労働時間制は、キッチリ運用できる事業所にとってはありがたい制度と言えますが、ゴルフ場など天気に左右される事業所や元請からの受注状況によって稼働状況が決まる事業所等では実際問題として導入しても正しい運用ができないのが実態と言えます。前に触れた会社では、1年単位の変形制を導入し、隔週土曜日が休みとなるようにカレンダーを作成しながら、休日である土曜日を全て出勤させるのが前提でした。当然、その日に対しては残業代が支払われてはいますが、実質は1週40時間1日8時間の原則に基づく週休2日制の勤務態様です。一年単位の変形労働時間制を形式的に導入することで、出勤とした土曜日の25%の割増賃金の支払いを免れようとしただけの話です。労働基準監督署にこの例について話を聞きに行くと、「労使協定もあり、届けでも済んでいるので、一年単位の変形労働時間制が成立しており、休日とされた土曜出勤についても残業代が支払われているので問題ない。この制度自体残業代の支払いを少なくするためのものだから・・・」との回答があり、通達の話は出てこず、「あとは裁判所の判断を」とのことでした。確かに、言われることは良く分かりますが、先の通達にもあるように週休2日制の普及や休日の増加を目的とするものであり、恣意的に運用すれば労働者に大きな不利益が発生するため認められないとされています。通達に従った厳格な運用を指導してもらいたいものです。

(注1) 労働基準法が定めた労働時間の限度は1週40時間であるため、1年間の労働時間の限度は、 $40 \text{ 時間} \times 52 \text{ 週} = 2080 \text{ 時間}$ となります。従って週40時間労働であれば、1日の労働時間は $40 \text{ 時間} \div 5 \text{ 日} = 8 \text{ 時間}$ となり、労働日数の限度は $2080 \text{ 時間} \div 8 \text{ 時間} = 260 \text{ 日}$ となります。従って、休日日数は $365 \text{ 日} - 260 \text{ 日} = 105 \text{ 日}$ 必要となります。

(注2) 連続して48時間を超える週は3週が限度であり、変形期間の初日から3ヶ月毎に区切ったとき、各期間内で48時間を超える週は3週以内としなければならない。

(注3) 祝日については「国民の祝日に関する法律」で「休日」と定められていますが、労働基準法は、週1回の休日の確保しか定めておらず、祝日を休日にするか否かは事業所の判断に任されています。そのため、1年単位の変形労働時間制を採用する事業所では祝日は出勤として、年末年始等にまとめられている例が多く見られます。

第23回アップダウンテニス大会

- | | |
|----------|--|
| 1. 主 催 | 広島県車椅子テニス協会、テニスサークル・アレオパゴス会議 |
| 2. 日 時 | 平成25年 3月 3日(日) 午前9時～午後5時 |
| 3. 場 所 | 広島広域公園テニスコート 全天候型8面(屋内4面、屋外4面) |
| 4. 参加資格 | 車いすテニスと健常者のテニスとの垣根を取り払い、同じテニスコートでテニスを楽しむことに関心のある方。 |
| 5. 種 目 | 4チームによる団体戦(チームはこちらで編成します。) |
| 6. 試合方法 | リーグ戦方式とします。 |
| 7. 参加費用 | 1人 1,500円(弁当代を含みます) |
| 8. 申込期日 | 平成25年 2月 3日(日) |
| 9. 申 込 先 | 小松社会保険労務士事務所 |

「退院に向けての住環境整備と福祉用具の選び方」セミナーから

福岡 宇都宮法律事務所 井澤 わかな

新年おめでとうございます、福岡の井澤です。

昨年 11 月に北九州で開催された西日本国際福祉機器展で、「退院に向けての住環境整備と福祉用具の選び方」(講師：渡邊慎一氏 横浜市総合リハビリテーション)と題するセミナーに参加してきました。

リハビリテーション医療は、予防医学、治療医学に続く「第 3 の医学」と呼ばれ、その類型は大別して(ア)急性期(医学的に全身管理をし、廃用症候群※1 の予防に努める)、(イ)回復期(ADL※2 の拡大)、(ウ)生活期(旧維持期、自立支援を行う)に分けられ、機能回復・代償的(残存機能の活用など)・予防的・機能維持というアプローチを駆使して行われる医療です。(ア)急性期(イ)回復期はもっぱら医療保険の対象ですが、(ウ)生活期は介護保険がその対象とします。

生活期で行われる「自立支援」ですが、機能・ADL の訓練を行い、住環境を整備し(福祉用具活用+住宅改造)、ヘルパーなどの人的援助を行うことを指します。支援を受ける人がその人らしく生きていくために活動範囲を広げる支援といえます。

「活動範囲を広げる」には、物理的に行動空間を広げるというだけでなく、社会参加の促進を図ることも含まれます。そして、ケースによっては ADL よりも、社会参加の促進を重点的に図り、精神的満足の側面からその人の生活の質を上げていくこともあるということを知り、まずは ADL の訓練、その後(もしくは同時)社会参加を図るものだという先入観があった私は、目から鱗・・・という感じでした。

ADL の拡大だけでなく社会参加の促進となれば、人的援助は不可欠ですが、同時に福祉用具の果たす役割も大きくなります。社団法人日本福祉用具供給協会では、退院時の福祉用具選択に役立ててもらうために「退院時に福祉用具を活用するための手引き」

<http://www.fukushiyogu.or.jp/books/detail.php?gid=47>という冊子を作成しています。上記サイトでサンプルも見られますので是非参考にしてください。

講演で、医療・介護の専門家の連携を図る上で大切だと思うことは何かという趣旨の質問が出たのですが、「①目標の統一化 ②目標の実現可能性 ③目標達成の期間の明確化」ということを挙げておられました。支援を受ける人はどうなりたいたいのか、どういう目標がその人にとってベストかという点に目を奪われがちですが、実はいつまでに実現したいのか、その期間によって目標の実現可能性の程度は大きく変動するわけで、③が決まらなければ目標達成の方法さえ決めかねることもあります。リハビリテーション医療に限らず、物事をなすにあたっての期間設定は極めて重要な要素だということを知り、再認識した次第です。

※1 廃用症候群とは、寝たきりで身体を動かす機会が減少したことにより引き起こされる心身の病的な状態のこと。関節の拘縮、筋力の低下、骨粗鬆症、起立性低血圧、息切れ、食欲不振、排尿障害、深部静脈血栓症、褥創、便秘、意欲の減退、うつ傾向、認知症などが引き起こされる。(東京商工会議所福祉住環境コーディネーター2級公式テキスト参照)

※2 ADL とは、activities of daily living のことで、日常生活動作のこと。

福岡 井澤わかな(URL <http://www.geocities.jp/monzenroom/>)

(CFP(日本 FP 協会認定)・福祉住環境コーディネーター2級・法律事務所事務員(宇都宮法律事務所TEL092-734-0545))

CFP 過去問メルマガ。 <http://blog.mag2.com/m/log/0000170579>

平成 23 年の技能実習生制度に対する不正行為認定について

入国管理局は、技能実習生の扱いにおいて不正行為と認定した件数について毎年報告をしています。この 23 年の報告の一部について JITCO の資料も利用して紹介します。

技能実習生を受け入れる機関には、企業単独型と団体管理型との二つがあります。団体管理型は、第一次受入機関として協同組合があり、ここが組合員である事業所(第二次受入機関)に送り込んで管理費をとって運営しています。これらの機関でどの程度の不正が行われたかは次のとおりです。入国管理局が独自に調査に入ったもので、ユニオン等支援団体が行ったものはほとんど含まれていないと考えられます。

年 度		平成 18 年	平成 19 年	平成 20 年	平成 21 年	平成 22 年	平成 23 年
企業単独型		11	9	7	2	3	2
団 体 管 理 型	協同組合 第一次受入機関	28	36	29	34	17	14
	事業所 第二次受入機関	190	404	416	324	143	168
計		229	449	452	360	163	184

この中の、第二次受入機関の業種は次のとおりで繊維・被服関係が突出しています。

	平成 19 年	平成 20 年	平成 21 年	平成 22 年	平成 23 年
繊維・被服関係	170	148	110	82	123
農業・漁業関係	47	39	63	17	7
食品製造関係	34	62	35	15	12
機械・金属関係	73	81	43	13	11
建設関係	13	21	28	5	9
その他	67	65	45	11	6
計	404	416	324	143	168

次に、第二次受入機関での不正認定された類型は次のようになっています。(主要なもののみ掲示し、平成 22 年 7 月以降、入管法改正で 1 ヶ月程度の研修期間で労働者に移行しています。)

類 型	平成 19 年	平成 20 年	平成 21 年	平成 22 年	平成 23 年
技能実習計画との齟齬	30	36	14	12	17
研修生の所定労働時間外作業	90	160	111	44	15
悪質な人権侵害行為等	64	32	28	18	89
労働関係法違反	172	153	120	77	81
その他	145	113	110	36	22
計	501	494	383	187	224

この表の中にある、「悪質な人権侵害行為等」は入管法改正前は細かく分かれていないためよくわかりませんが、平成 23 年の改正後の欄を見るとすべてが「賃金未払い」とされているため、まず賃金未払いと考えてもいいと言えます。しかし、これを人権問題でなく、「労働関係法違反」に集計すると、平成 23 年の「労働関係法違反」は 170 件となり、総件数に対して 75.9%の割合となります。人権問題として、暴行・脅迫や解雇・強制帰国の問題はよく見られるにもかかわらず統計に現れてきていないのは、実態を集約したものでなく、入国管理局や JITCO などどちらかという内輪の巡回指導に基づいているためと考えられます。

こうした違反の実態がより分かる資料として中・四国の労働局が合同で実施した平成 22 年 10 月から同年 12 月の調査があります。これをみると、技能実習生を受け入れている 370 事業所の監督指導の結果、労働基準法・労働安全衛生法違反が、262 事業所(70.8%)にあったと報告しています。このうち、労働時間と賃金未払いと考えられる項目は 161 事業所(43.5%)となっています。広島県内では、82 事業所中 64 事業所(78.0%)に違反があり、賃金未払い関係では 49 事業所(59.8%)に違反がありました。これを見るとアメリカ等から技能実習生制度が現代の奴隷制度と呼ばれている理由がよく分かります。

ケラメイコス

最後のぐい呑

2012年はマヤの予言で人類滅亡とされていましたが、幸い何事もなく収まりました。とは言っても終末の予言がされていたわけではなく暦が一回転しただけの話を終末に結びつけた仕掛け人が一儲け企んだだけだったのかもしれませんが。聖書ではヨハネの黙示録に終末の到来が描かれています。そこに書かれたようなことが起こるのかどうか別としても、物事には始めもあれば終わりもあるのが当たり前の話で、何時かは人類滅亡なり、地球滅亡の時が来るとの思いを新たにするのもいいかもしれません。このマヤの予言を映画にした「2012」を見て、記憶に残っているのがジョニー・キャッシュの歌っていた「Will The Circle Be Unbroken」と死に臨んで海辺で静かにつながり待ち受けている親子と山の上で座禅を組んでいた僧侶の姿があります。このような心境にどうしたらなれるのかとの憧れを持ちながらも、U-tubeからジョニー・キャッシュの歌が削除されたことを悲しみながら、また残り少ない人生を前にして最後に選ぶぐい呑はどれかと考えている自分がいます。「人間から欲望を取り去ったら気の抜けたビールと同じ」で存在価値がなくなってしまうので必死とまではいかなくてもそれなりに思い浮かべてみるとそれぞれに纏わる思い出が浮かんで来てもこれはといったものは僅かしかありませんでした。



そうして選んだものがこの四つでした。左から、西岡小十先生がお茶を飲んでおられた絵唐津、金重まこと先生の備前の緋だすきと中村六郎先生の胡麻のかかった備前、そして原憲司先生の黄瀬戸です。どれを見ても一筋縄では行かない力の漲ったぐい呑です。西岡先生と中村先生は既に鬼籍に移動されておりあとのお二人は私とほぼ同じ年齢にあります。皆さん元気のいい時代に造られているため力が漲っており、また一見すれば誰の作品か分かる個性が現れています。今の時点でぐい呑を探す基準は人の目を引くようなものではなく、毎日使っても飽きのこない肩肘の張らないゆったりとしたものをと考えていてもやはり造り手の個性豊かなでかつ風格のあるものというところに落ち着くようです。

第3回 さくらサポートネット セミナー & 相談会

法律なんでも相談会（無料）

相談員には、弁護士、税理士、司法書士、社会保険労務士、ライフプランナーが参加します。

会場 広島市中区大手町5丁目6番9号（鷹野橋商店街入口）
ゆいぽーと（広島市男女共同参画推進センター）

日時 平成25年 2月17日(日) 12時30分～17時（受付終了は16時）

お問合せ先 さくらサポートネット電話 082-222-8805
広島市中区上八丁堀 8-26-802(万徳事務所内)

本の紹介

エンゼルフライト 国際霊柩送還士 佐々涼子著 集英社 1500円

数年前の深夜、呉市でフィリピン人技能実習生が車に跳ねられて死亡する事故がありました。当然、教会に遺体が運ばれてくるものと皆が思っていたところ、すぐに大阪に送られエンバーミング(防腐処理)されて送り返されました。この事件から、フィリピンでは遠くから来る人のために防腐処理をして長期間遺体を安置するのが普通だと聞いてびっくりしました。お金があり丁寧な処理ができる人は1ヶ月ぐらいは安置しておくとのことでした。事故による死亡であれば身体自体がかなりな損傷を受けていることもあるはずですが、しかし私たちはそうしたことに気づかず五体満足な死体しか想像していないのではないのでしょうか。また、死亡地での処理が悪かった場合には腐敗した状態で帰ってくることもあります。日本と外国との間で遺体の搬送を担う人たちがどのような仕事を行っているのかをこの本はエアハース・インターナショナル(株)の活動を通じて報告しています。

この本の冒頭から凄まじい光景が出てきます。「蓋をあけたとたん、強烈な腐敗臭がたちのぼる。魚やネギが腐ったような臭に・・・そこには現地で交通事故にあった日本人男性が裸のまま横たわっていた。外国から戻ってくる遺体には、エンバーミング(防腐処理)を施してあるのが普通だ。亡くなった人の静脈に管を入れて防腐剤を注入することにより、遺体は生前と変わらぬ外見を保つ。しかし、男性の肌は酸化による変色が進み灰緑色になり、頭部の解剖痕はホチキスで何か所か留めてあるだけで、縫合していない皮膚の切り口からは血液と防腐剤液が流れ出て幾筋にも肌にしみを作っていた。」(P7~P8)こうした遺体を綺麗に処置し、死化粧を施して生前と変わらないような状態で届けるのがエアハース(株)の仕事です。「今震災を経験して、弔いというものが人間にとっては本質的に必要なのだと私たちは理屈を超えて気づきつつある。葬儀は悲嘆を入れるための「器」だ。自らの力では向かい合うことができない悲嘆に向き合わせてくれるための仕組みなのだ。」(P278)と著者は述べています。常日頃葬儀は必要ないと思ひ、周りで亡くなる人も大往生に近ければ喪失感も悲しみも感じないまま葬式は日常生活の中の一場面として過ごして来ましたが、命と喪の作業を改めて考えさせられました。

言葉

「見聞覚知」の上で「本心」を見るな、「見聞覚知」の上で思念を働かせるな、
「見聞覚知」を離れて「本心」を求めるな、「見聞覚知」を捨てて「法」を掴むな、
即かず離れず、住まらず著われず、縦横に自在であれ。

そうすれば至るところが道場だ。

禅とイエス・キリスト(八木誠一・秋月龍珉) P147

発行所

医事業務支援センター・小松社会保険労務士事務所
フィリピン人労働者を支援する会

〒734-0045 広島市南区西本浦町14-11-511

携帯 090-7590-0215 Tel・Fax 082-285-9039

e-mail k.komatsu@do.enjoy.ne.jp <http://srk.2002.com/>

平成25年 1月 1日 発行