



労働者派遣法の改正案について

— 第170回国会提出の法律案 —

厚生労働省は今臨時国会（第170回国会）へ労働者派遣法の改正案を提出しています。

これは、近年における労働者派遣事業をめぐる情勢にかんがみ、派遣労働者の雇用の安定その他の福祉の増進に資するようにするため、日雇労働者について労働者派遣を行うことを原則として禁止するとともに、派遣労働者の雇用の安定のための措置の充実を図る等、労働者派遣事業に関する制度を整備するためのもので、主な法律案は次のとおりです。

(1) 日雇派遣の原則禁止

日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者の労働者派遣の原則禁止

(2) 関係派遣先（グループ企業）への派遣の制限

関係派遣先（グループ企業）へ派遣するときには、その派遣割合が8割以下となるように規制

(3) 情報提供義務の創設

派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣料金額と派遣労働者の賃金の差額に占める割合（いわゆるマージン）、教育訓練に関する事項等の情報公開の義務化

(4) 常用型派遣への誘導

期間を定めないで雇用される労働者に係る特定を目的とする行為（事前面接等）の解禁、3年を超える派遣後の派遣先の労働契約申込義務を免除

(5) 職務の内容等を勘案した賃金の決定

派遣労働者の業務と同種の業務に係る一般（正社員等）の賃金水準を考慮し、派遣労働者の賃金を決定するよう努めるものとする

以上の他にも改正案がございます。尚、これらは平成21年10月1日の施行が予定されていますが、上記(1)および(2)につきましては、平成22年4月1日から施行予定となっています。

今国会で成立するかどうかはまだ分かりませんが、今後の労働者派遣法がどのように改善されていくのか見守っていききたいものです。

労働・社会保険関係の時効について

— 権利の時効と書類の保存期限 —

労働保険・社会保険の手続きや請求権には時効が、また行政等への申請書類の会社控えなどには保存期間が定められています。以下に代表的な時効と書類の保存期限を示しますので、ご利用下さい。

◆請求権等の時効の種類と年数

賃金請求権、年次有給休暇の請求権、退職時の証明請求権等、労基法に関する請求権の時効	2年
退職金請求権の時効	5年
労災保険に関する請求時効（下記を除く）	2年
労災保険・遺族、障害に関する請求時効（前払い一時金等を除く）	5年
失業等給付の支給・返還を受ける権利等の雇用保険に関する請求時効	2年
労働保険料その他の徴収金を徴収する権利・還付する権利の請求時効	2年
健康保険・厚生年金の保険料その他の徴収金を徴収する権利・還付する権利	2年
傷病手当金、出産手当金、療養費、高額療養費、埋葬料等、健康保険の給付金の請求時効	2年
老齢・障害・遺族年金等、厚生年金の請求時効（社会保険庁の記録ミスの場合を除く）	5年

◆文書の保存期限の種類と年数

労働者名簿、賃金台帳、出勤簿、雇入・退職・解雇に関する書類、労働基準法に関する書類の保存期限	3年
健康診断の結果記録の保存期限	5年
安全・衛生委員会の記録の保存期限	3年
労災保険に関する書類の保存期限	3年
雇用保険に関する書類の保存期限（被保険者に関する書類を除く）	2年
雇用保険・被保険者に関する書類の保存期限（離職証明書など被保険者に関する書類）	4年
労働保険料に関する書類の保存期限	3年
健康保険・厚生年金に関する書類の保存期限	2年

《注意》

部下のほめ方としかり方は本当に難しい。ほめ過ぎて、叱り過ぎても駄目で、適度というものが難しいのです。しかも、部下のやる気を左右するから、何も言わないわけにはいかないのです。

ほめる言葉や叱る言葉だけではなく、言葉の力は、信頼感や体調等に関しても魔法のように働くものです。例えば、体調が悪くて医者に相談した場合、「特別な病気は無い」と言われれば安心するが、友人や同僚等に「顔色が悪いね」と言われれば余計具合が悪くなるものです。

職場においても、言葉の力を重視する必要があります。極端な場合は、上司の一言が社員のやる気を失わせたり、飛躍させたりするのです。さらに、部下の上司への評価を左右する可能性もあるのです。

