

スポット

裁判員業務は公民権の行使

「会社へ事前通知」義務付けを

裁判員候補者への呼び出しがスタートし、本格的に裁判員制度が始動しました。大手企業では、有給の裁判員休暇制度を導入するとともに、情報提供等のサポートシステムを整備するなど、万全の体制を敷く例もみられます。

「当社では、とてもムリ」という状況でも、最低限、講じておくべき事項があります。裁判員候補者に対する「事前通知」の呼びかけです。基本事項から、確認しましょう。「裁判員候補として出頭する」のは、労基法第7条の「公民権の行使」に該当します。この点については、裁判員制度の法制化が決まったのち、厚生労働省が行政解釈（平17・9・

30基発第0930006号）で立場を明らかにしているので、間違いありません。公民権の行使の条文は罰則付き（6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金）で、「拒んだだけで法違反が成立する（本人が実際に休んだか否かは関係ない）」と解されています（労基法コンメンタール）。法文上、「請求された時刻の変更」を求めることができますが、裁判員制度の場合、「違う日・時間に行ってくれ」とはいえません。

会社に裁判員休暇制度（有給）がない場合、本人は公民権の行使（無給も可）ではなく、年休（有給）を使って休もうと考えるでしょう。しかし、直前になって、「裁判員になっ

たから、年休を取りたい（3日前後）」といわれても、仕事のやり繰りがつかないケースもあります。

対応としては、「裁判員候補として呼び出されたら（通常は6週間程度前）、直ちに会社に通知する」ことを、あらかじめ義務付けておくのがベターです。裁判員は「守秘義務」を負いますが、「家族や親しい人に話すこと、上司に話して休暇を申請したり、同僚の理解を求めたりすることは問題ない」と広報されています（最高裁ホームページ）。「年休を使う余地があるか否かも含め、会社もできる限り協力するから、早めに関係情報を提供して欲しい」旨、周知を徹底させるべきでしょう。

2009

8

退職金規定の改定

知って得する



賃金実務

退職金規定を改定し、在職者を対象として将来の退職金を引下げるのは可能です。しかし、退職してしまつた社員を相手に、年金の金額をダウンさせるのは、どうでしょうか。単純なようで、奥の深い問題です。判例では、「約款法理」という耳慣れない用語を用いて、この問題に対処しています。

就業規則変更による労働条件引

下げは、労働契約法第10条の要件を満たせば可能です（不利益の程度、変更の必要性・相当性、労働者との交渉状況を考慮）。退職金が労働条件の一種で、不利益変更の対象になるのは判例でも明らかです（大曲農業協同組合事件、最判昭63・2・26）。最近では、倒産危機に直面する企業で、退職金の5割カットが認められたケースもあります（日刊工業新聞社事件、東京高判平20・2・13）。

退職金の減額が可能なら、退職年金もカットできるだろうと、簡単に考えがちです。結論は「YE

S]ですが、それを導き出す論理構成は同一ではありません。

そもそも、なぜ使用者側による

既退職者も拘束する「約款法理」で処理

一方的な不利益変更が可能なのでしようか。「労働関係は、解雇が実際上も法的にも困難な長期的継続的關係であり、その展開の過程では経営環境の変化に応じて労働条件を変更する必要性が生じる」（菅野和夫「新雇用社会の法」）

ので、それに対応するためです。早い話、雇用を維持するためには、不利益変更も仕方がないという理屈です。

しかし、そういう理屈であれば、既に退職した人を相手に、不利益変更の法理を適用するのは、おかしいという話になりかねません。

そうしたなかで、裁判所は別の法理を使って、同様の結論を引き出しました（松下電器産業グループ事件、大阪高判平19・8・13）。被告会社では、退職金の一部を

ました。

受給者（退職者）は「既得権」の侵害であると、裁判を起こしました。しかし、裁判所は「経済情勢の大幅な変動があった場合も、契約内容の改定を一切行わない」ということは、長期間存続が予定されている本制度のような場合においては「おおよそ考えられず」、改定に関する明文の規定があれば、それにより変更可能と判断しました。

保険契約等では、「約款による意思をもって契約を締結したと推定され、本人が契約内容を知らなくとも適用を免れない」（約款法理）と解されています。前提として約款の事前開示が必要となりますが、本件の年金規定については、退職後もその気になれば規定内容を容易に知ることができたので、

「自分は知らないから適用を受けない」と主張することはできないと判断されました。

退職者に支給される年金も、改定条件を明確化し、情報を開示していれば、引下げも可能です。

原資として一定利回りにより増額した基本年金を支給し、退職金分の支給がすんだ後も、同額の年金を終身年金として支払い続けていきました。しかし、市場利率の大幅低下を受け、年金の計算利息を見直さざるを得ない状況に立ち至り

判 例

「転勤不満」の不良勤務者解雇

会社行為に不当性ない

自ら信頼関係ぶち壊す

転勤発令に不満で、勤務態度が劣化するの珍しい話ではありません。通常は一過性のもですが、本事件では、職場関係が悪化の一途をたどり、最終的に会社は普通解雇に踏み切りました。従業員は「会社の不当な扱いが原因」と訴えましたが、裁判所は、「自らの行為によって会社との信頼関係を破壊した」と述べ、解雇の合理性を肯定しました。

Mエンジニアリング事件

神戸 地方 裁判 所

(平21・1・30判決)

転勤が、社内昇進のステップ・ボードである場合には、従業員も比較的協力的です。しかし、「こちらで余った人を、そちらに回す」的な転勤では、本人は生活上の不便を余儀なくされる一方、処遇アップ等の見返りは期待できません。当然、心の中で不満がくすぶるようになり、それが勤務成績不良等の形となって現れても、

「責任の一端は会社にもある」ので上司も強い態度を取れず、問題がこじれるケースもあるようです。本事件では、従業員は神戸から京都事業所に転勤となりました。本人は、①勤務地限定で入社した、②1〜2年で神戸に戻すという約束があったなどと、同僚等に吹聴していました。会社は、労組委員長等も出席する関係者会議を招集

し、そうした事実はないことを確認しました。ところが、それを契機として、本人の仕事ぶりが激変します。頻繁に遅刻・職場離脱をするわ、上司の命令を無視するわ、仕事上の責任を放棄するわ、といった状況です。

会社は、再三にわたり指導・懲戒等を実施しましたが、「かえって上長に反抗したり、あるいは擲・愚弄したりする」ようになったため、最終的に普通解雇を宣告しました。もちろん、本人は承服しないので、裁判で争うことになりました。

裁判所は、「従業員4200人、12事業所を擁する会社で、就業規則にも業務の都合で異動を命じる場合があることを規定しており」、訴えを起こした従業員1人についてののみ「勤務地限定で労働契約を結んだ、神戸へ戻す約束があった」等の事実があったとは考えにくい

と判断しました。

そのうえで、「会社の不当な行為がキッカケなのだから、勤務不良を理由とする解雇は無効」という従業員側の訴えを一つひとつ覆していきます。「離席時間を計測する行為は、従業員の尊厳を犯す」という主張に対しては「警告を与える前提として、正確な事実認識を得ようとするのは当然」、「従業員の父親に退職もやむなしと通知したため、精神疾患に追い込まれた」という主張に対しては「改善が期待できないから、家族の協力を得たいと考えたとしても、違法・不当とはいえない」などと述べています。

最終的に、「自らの行為によって会社との信頼関係を破壊したもので、これ以上の契約関係の継続を強いるのは相当でない」と判断しています。「被害者意識」に基づく常識はずれな非違行為に対し、及び腰にならず冷静に対応すべきと教えてくれる好例といっておきましょう。

中小企業緊急雇用安定助成金



現在、厚生労働省の助成金の中で引つ張りだなのが、中小企業緊急雇用安定助成金です。受注量が激減し、雇用調整を実施せざるを得ない中小企業が増えています。解雇を回避するため、休業を実施した場合、休業手当相当額の5分の4（一定条件を満たせば10分の9）の助成金を受け取ることができます。

一時帰休（在籍のまま一時期休業させること）させると、会社は儲けがないにもかかわらず、6割相当の休業手当を支払う義務を負います。事業主は大出血ですが、労働者は解雇を免れることができ

ます。雇用調整助成金は、一時帰休（教育訓練・出向も対象）させる事業主に助成金を支給することで、雇用の安定を図る制度です。

中小企業緊急雇用安定助成金は雇用調整助成金の一種で、平成20年12月に創設されました。その後、何度も修正が行われているので、注意が必要です（一番、最近は平成21年6月8日）。仕組みは雇用

調整助成金に準じますが、中小企業を対象に助成率を大幅にアップさせました。本欄では、休業に絞っ

休業手当を8割補助 解雇回避で上乘せも

て説明します。

気になる助成率は、次のとおりです。

雇用調整助成金………休業手当・賃金相当額の3分の2（雇用維持要件※を満たすか、障害者の場合、4分の3）

中小企業緊急雇用安定助成金………

：休業手当・賃金相当額の5分の4（同10分の9）

※会社都合の解雇・雇止、派遣契約のキャンセルを行わない等の要件があります。

中小事業主の定義は別掲1、業種の区分は別掲2のとおりです。派遣業はサービス業、製造請負はその他の業種に含まれます。自社が中小に該当するか否か、まず確認してください。

中小の場合、「売上高または生

産も認められます。

一時帰休を実施して、後から助成金を申請しても認められません。まず、過半数労組（ないときは過半数代表者）と休業に関する労使協定を結ぶ必要があります。協定では、①休業期間、②労働者の範囲、③支払い賃金の基準等を定めます。そのうえで、休業等の初日の前日（第1回は原則2週間前）までに、ハローワーク（都道府県労働局）に休業実施計画を届け出ます。計画は、原則として1カ月単位（賃金締切期間ごと）、2、3カ月単位も認められます）で作成します。

産量の最近3カ月平均が直前3カ月または前年同期に比べ5%以上減少していること（経常損益が赤字なら5%未満でも可）が受給の前提条件になります。休業は、全社一斉1日単位のほか、時間単位（個人ごと時間単位も可）の実

計画の対象期間の末日の翌日から1カ月以内に、休業が協定どおりに行われたものであることについて過半数労組等の確認を得て、支給申請書をハローワーク（都道府県労働局）に提出します（別掲3）。雇用維持要件を満たし、上乘せ（助成率10分の9を適用）を申請する事業主は、雇用維持事業主申告書も併せて提出します。

中小企業緊急雇用安定助成金

別掲1 中小企業事業主の範囲

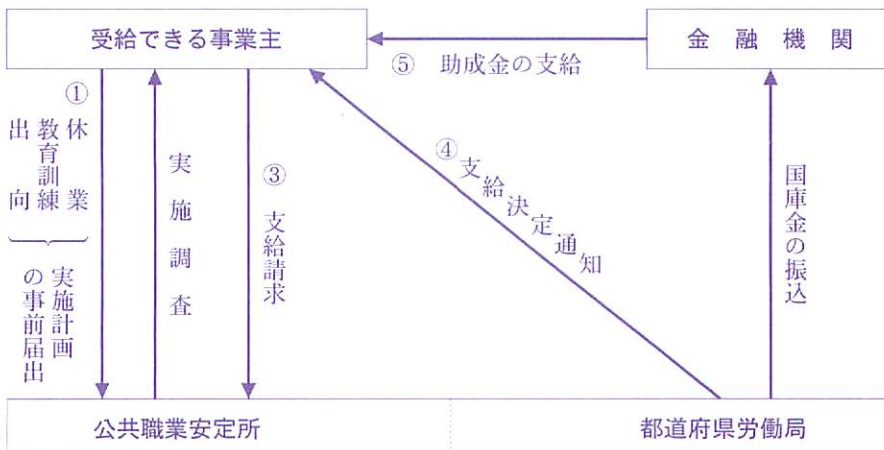
小売業（飲食店を含む）	資本金5,000万円以下または従業員 50人以下
サービス業	資本金5,000万円以下または従業員100人以下
卸売業	資本金 1億円以下または従業員100人以下
その他の業種	資本金 3億円以下または従業員300人以下

別掲2 日本標準産業分類に基づいた中小企業事業主の範囲の表示

小売業（飲食店を含む）	大分類J（卸売・小売業）の中分類55から60まで
	大分類M（飲食店、宿泊業）の中分類70（一般飲食店）および71（遊興飲食店）
サービス業	大分類H（情報通信業）の中分類38（放送業）および39（情報サービス業）ならびに小分類411（映像情報制作・配給業）、412（音声情報制作業）および415（映像・音声・文字情報制作に付随するサービス業）
	大分類L（不動産業）の小分類693（駐車場業）
	大分類M（飲食店、宿泊業）の中分類72（宿泊業）
	大分類N（医療、福祉）
	大分類O（教育、学習支援業）
	大分類P（複合サービス事業）
	大分類Q（サービス業<他に分類されないもの>）ただし、小分類831（旅行業）を除く。
卸売業	大分類J（卸売・小売業）の中分類49から54まで
その他の業種	上記以外のすべて

別掲3 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金の受給手続

② 休業
教育訓練
出向 } の実態





フルタイムから3日勤務 に変更して再雇用した人 の年休発生日は？

年休付与の条件

Q これまで定年退職者の再雇用は、フルタイム勤務を原則としていました。しかし、経済事情の悪化もあり、本人の同意を得て、週3日働いて

もらうことにしました。この場合、退職前と大きく労働条件が異なるので、年休は再雇用してから6カ月後に発生するという理解でよいのでしょうか。

切替後も継続勤務とみなす

高齢者法で60歳代前半の継続雇用が義務付けられた関係で、定年後の再雇用者が増えています。再雇用しても年休の残日数が繰越しになる点は、今では大多数の労働担当者が理解するようになりました。

「頭回る」経営者の中には、比例付与の対象になるのなら、「定年時の年休残日数（最大で40日）も、日数按分で減らせるのではないか」と考える方もおられます。しかし、調整規定は存在せず、繰越しとなる年休日数はそのまま

りではない」

しかし、フルタイムでなく、3日勤務に変更するケースでは、「継続勤務ではなく、別の労働契約がスタートしたとみるべきではないか」という疑問が生じますが、前掲行政解釈では、「臨時工、パート等を正規職員に切替えた場合も、継続勤務に含む」と述べています。たとえば、週3日のパートが正社員に転換するケースと、正社員が週3日のパートに転換する逆のケースで、扱いが異なるのは明らかに不合理です。「正社員を短日数のパートに切替えた場合も、継続勤務に含む」と解すほかありません。

継続勤務ですから、定年退職以前に未消化だった年休残日数は、嘱託になっても繰り越されます。ただし、週5日勤務が3日勤務になるのですから、付与日数は変わります。対象になる方が、定年前にすでに長年（6・5年以上）勤務されていたとすれば、週3日勤務者の

年休比例付与日数は11日になります。

いつから比例付与が適用になるかについては、「年次有給休暇の権利は、基準日に発生するものであるので、基準日において予定されている所定労働日数に応じた日数の年休を付与すべきものであり、年度の途中で所定労働日数が変更されても、それに応じて年休の日数が増減されるものではない」と解されています（労基法コメント）。

つまり、嘱託に身分が変わって、最初の年休付与日が到来した時点で、初めて比例付与の対象となります。

「頭回る」経営者の中には、比例付与の対象になるのなら、「定年時の年休残日数（最大で40日）も、日数按分で減らせるのではないか」と考える方もおられます。しかし、調整規定は存在せず、繰越しとなる年休日数はそのまま



実務相談

業務上災害にあった従業員 の賃金カットをしない場合 に待期完成はいつ？

労災の待期期間

Q 業務上、災害に遭った管理職が、翌日、ケガを押し出社してきました。しかし、必要事項の打ち合わせをした後、すぐにまた病院に向かい

ました。この場合、待期の計算はどうなるのでしょうか。そもそも管理職で、欠勤控除しない場合、待期の要件に該当するのでしょうか。

3日分の賃金は休業補償扱い

休業補償給付は、療養のため労働することができず、賃金を受けない日の第4日目から支給されます。それまでの3日間を待期間といい、使用者は労基法に基づき休業補償を行う義務を負います(第76条)。

賃金を受けないとは、次のいずれかに該当するケースをいいます(昭40・7・31基災発第14号)。

- ① 全部労働不能であって、平均賃金の60%未満の金額しか受けられない日
 - ② 一部、労働不能であって、その労働不能の時間についてまったく賃金を受けないか、あるいは「平均賃金と実労働時間に対して支払われる賃金との差額の60%未満の金額」しか受けられない日
- 一部労働不能で部分的に働いた

場合も、賃金を受けなければ待期間に含まれます。しかし、管理職等で、当面(業務上の傷病休職発令が出るまで)、賃金カットがない場合、どういう扱いになるのでしょうか。賃金が支払われる限り、ずっと待期間が完成しないままなのでしょうか。

賃金との差額の60%以上の金額を受けられる場合、または全部労働不能であって平均賃金の60%以上の賃金を受けられる場合には、それら3日間については、労基法の休業補償を行ったものとして取り扱われます(前傾通達)。ですから、待期自体は完成します。しかし、4日目以降、フルの賃金が支払われていれば、もちろん、休業補償給付は支給されません。

社労用語

じてん



▽半日単位年休△
現行の労基法では、法文上、年次有給休暇の分割を予定していません。しかし、通達(平7・7・27基監発第33号)で、半日年休も可能という立場を明確にしました。年休の取得率が低迷している状況下では、半日単位

年休制度は「むしろ休暇の取得促進に資する」と考えられるからです。
通達では、「労働者が希望し、使用者が同意した場合であって、本来の休暇取得の阻害とならない範囲で適切に運用される限りにおいて問題がない」として取り扱う」と述べています。半日休暇制度を導入するかどうかは、あくまで労使の話し合いにゆだねられ、労働者の自動的な権利ではありません。

代替休暇の要件等示す

改正労基法で施行通達

改正労基法の施行規則・告示・施行通達（平21・5・29基発第0529001号）が出揃い、細部の取扱いが明らかになりました。就業規則や協定の改定など、実務的に対応が必要な部分が少なくありません。

施行は、平成22年4月1日です。ただし、割増賃金を5割に引上げる部分は、中小企業に対する適応が猶予されます（3年程度）。

特別条項関連

特別条項（エスケープ条項）を結ぶ際、従うべきルールとして次の3点が示されました（限度基準告示の改正）。

- ① 特別条項発動時の割増率を明記
- ② 特別条項による時間外をできる限り抑制（努力義務）
- ③ 特別条項発動時の割増率を2割5分超に設定（努力義務）

①だけは努力義務でないので、特別条項付の36協定を労基署に出したとき、①の割増率（2割5分増しのままで可）を明記していないと、指導を受けます。

割増率引上げ関連

中小を除き、1カ月に60時間を超える時間外が発生したとき、5割以上の割増賃金を支払う義務が発生します。深夜労働と重なるときは、7割5分増しの割増賃金となります。就業規則の割増賃金率に関する規定も改定が必要になります。

60時間のカウントから除外できるのは、「週1回または4週4日の法定休日」に限られます（施行通達）。

時間外が月60時間を超えたときも、労使協定を結び、有給の代替休暇を与えたときは、割増率5割

の適用はありません（従来どおり、2割5分増しの割増賃金は必要です）。ただし、代替休暇の利用は労働者の意思に基づくものとし、会社が一方的に付与することはできません。

労使協定では、次の事項を定めます。

① 代替休暇として与えることができる時間の算定方法

具体的には、60時間超の時間外数に「60時間超の割増率（法定は5割）－60時間以下の割増率（法定は2割5分）」（換算率）を乗じるという形で定めます。たとえば、60時間超の時間外が16時間発生したら、それに「50%－25%＝25%」（換算率）を乗じるので、4時間（半日）の代替休暇を与えることができます。この場合、16時間分の時間外の割増率は2割5分増しでよいこととなります。

② 代替休暇の単位（原則は、1日または半日）

③ 代替休暇を与えることができる期間（60時間超の時間外が発生

した月の末日の翌月から2カ月以内が限度）

年休の時間単位付与関係

労使協定の締結を前提として、年休の時間単位付与が可能となります（現在は、半日単位まで可。7ページ社労用語参照）。

協定では、次の事項を定めます。

① 時間単位年休の対象となる労働者の範囲

② 時間単位年休の日数（5日が限度）

③ 時間単位年休1日の時間数
1日の所定労働日数が8時間など時間単位で割り切れるときは、問題ありません。しかし、たとえば、所定時間7時間45分の会社では、1日の年休を8時間の年休に換算すると定めるなど時間単位に切り上げる必要があります。

④ 時間以外の単位設定

1時間単位のほか、たとえば2時間、3時間を1単位として年休を与える旨、協定を結ぶこともできます。