

労働・社会保険・労務管理 労務通信

編集発行人

フシキ社会保険労務士事務所

労働保険事務組合 東三河労務経営協会

社会保険労務士 伏木 勇

豊橋市東岩田三丁目11番地の8

〒440-0033 電話 0532-61-8876

スポット

長期的には正しい方向へ進む 評価プロセス経ることに意義

衆議院選挙で、多数の国民は政権交代を選択しました。4年前の郵政選挙とは正反対の結果で、有権者の心の「振幅の大きさ」を改めて実感しました。

今回の選択が正しかったという保障はありません。しかし、「国民の信を問う」選挙というプロセスを経ることで、少なくとも政治家の緊張感が高まります。

お隣の国、中国では清の時代に康熙帝・乾隆帝がそれぞれ約60年の長きにわたって王座に君臨した時代があったそうです。2人は「名君」に数えられています。短期的な成果を問われる緊張感に悩んだことはいでしょう。

人が人を評価する仕組みは、常にファジー（あいまい）なものです。100%、正確で誰にも文句の付けようのない評価など、神ならぬ人間ができるはずありません。

しかし、だからといって、評価制度は無用のものと決め付けるのも誤りです。その昔、経営者サイドと労働者サイドが激しく対立していた時代、評価制度の是非が鋭い対立点になりました。

なかでも、病院の医療従事者の間で、評価制度に対する批判が渦巻きました。患者の命を預かる仕事を、「経済的観点から点数評価するなどもってのほか」という意見が声高に主張されました。「聖職者への冒瀡」

という人もいたほどです。

それにもかかわらず、長い時間をかけて、評価制度は多くの職場に浸透していきました。結果はどうだったでしょうか。医療業務を過剰に「神聖視する」傾向が薄れた結果、医療過誤裁判の多発など、望ましくない副作用も生じています。しかし、総じていえば、他人の目を意識することでサービス向上が果たされたのではないのでしょうか。

人の評価は「棺を覆いて事定まる」ということわざもあるように、長い時間を要するものです。しかし、倦まずたゆまず公正な評価制度の運用を心がけていけば、やがてお釣りが来るほどの成果が戻ってくるはず。

2009

11

11月は「労働保険適用促進月間」です

労働者（パートを含む）を一人でも雇用する事業主は、労働保険（労災保険＋雇用保険）に加入することが義務づけられています。

生産性の向上

知って得する



賃金実務

会社業績が順調に伸びているとき、賃金管理はそれほど難しくありません。世間相場に見劣りしない賃上げを実施するので、春の賃上げ交渉もスムーズに展開します。がんばった人に手厚く報いる原資も豊富なので、従業員も満足感を得られます。

しかし、だからといって、ルーズな賃上げを続けていると、壁に突き当たったときの反作用も大きくなります。将来を見据えた対応が必要です。会社業績が低迷しているときの賃金管理も、好調期の対応の裏返しと考へ、論理的に首尾一貫した対応を心がけるべきで

賃金を引き上げる理由として、一番分かりやすいのが「生産性」の向上です。企業全体の生産性アップは、賃金カーブ全体の底上げ、つまりベールアップという形で反映させます。個々人のがんばりは昇給額の差異という形で還元できれば、さらなる成果向上への動機付けとなります。

す。

今の世の中、どちらをみても「逆風」と戦っている企業ばかり

全員への還元が基本 悪平等は避けるべき

です。しかし、日本経済全体が追い風を受けていた時代には、特にスタンプレーヤーがいなくても、会社全体の業績が伸びていきました。この場合、単純に賃金カーブ全体を上方に引き上げる（ベースアップ主体の賃上げを実施する）

のが、一番素直な対応です。

「あそこの会社に入りさえすれば、30歳代ではいくらくらい、40歳代ではいくらくらいの収入が望める」、そういう良い風評が広まれば、人材獲得競争で優位に立てます。ベースアップ主体の賃上げも、悪い点ばかりではありません。

しかし、「何もしなくても賃金が上がるといふぬるま湯体質のまま、成長を続けられるほどビジネス社会は甘くありません。賃上げ原資が豊富な時期こそが、賃上

なるポーションをどれだけに設定するか、明確に方針を定めて賃上げに望む必要があります（今となっては、「あった」というべきなのでしょう）。

その昔、「成績査定（考課反映）の昇給部分」は定昇に含まれるのか否かという質問を受けたことがあります。その人事担当の方は、「定昇と呼べるのは、自動昇給部分だけ」「成績次第で上がったりがらなかつたりする部分は、『定昇』の名に値しない」と考えておられるようでした。

しかし、定昇とは「毎年一定の時期を定め、会社の昇給制度に従って行う昇給」を指します（日経連「人事・労務用語辞典」。降給も含め、賃金の見直しが一定ルールに基づいて実施されれば、それは「定昇」に該当します。自動昇給部分を減らし、いかに定昇の弾力を高めていく（賃金の分散度を広げていく）か、昔も今も、これが賃金制度改革の最大の課題といえます。

げ額に差を付ける仕組みを整える好機なのです。逆に、賃上げ原資が枯渇すれば、全員一律の薄っぺらい（悪平等の）昇給しか実施できなくなります。ですから、生産性の上昇がみられるときは、一律底上げの原資と

免許喪失でも雇用維持義務

職種転換を検討すべき

技能に高度専門性ない

運転手として働いている人間が、免許資格を喪失したら解雇できるのでしょうか。「死者にむち打つ」ような厳しい仕打ちですが、経営側としては背に腹を替えられないところで。本事件では、タクシー運転手は「高度の専門性を有しない」ので、配置転換により雇用維持を図るべきという厳しい判断が下されました。

東京地方裁判所
(平20・9・30判決)

本事件では、タクシー運転手が業務中に追突され、後遺症が生じ、視力低下を理由に2種免許を取り消されてしまいました。会社としては、車を運転できない人間を雇っておく価値はありません。

しかし、本人にとっては、免許喪失だけでも打撃なのに、さらに職まで失うとあっては、「泣き面に蜂」です。業務上のケガとなれ

ば、なおさら納得できないでしょう。たとえば、飲酒運転で免許取消になった場合は、法規違反を事由として懲戒解雇可能です。一方、予定していた業務に従事できないことをもって、直ちに解雇が可能かどうかは微妙なところです。

一般論をいえば、職種限定があつたかどうかで、違いが生じます。採用時に職種を限定していれば、

事業主として配転等の解雇回避努力を講じる義務はなく、定められた業務の提供ができなければ、普通解雇する有力な理由となります。しかし、本事件の判決文では、さらに細かな分析を行っています。

「雇用契約が職種限定契約であるか、というとき、①使用者が本人の同意なく他の職種に変更することができると、②当該職種に就けなくなったとき

解雇できるか、という2つの問題があるということができ、両者は別に解すべきものと思われる」と前置したうえで、職種・資格が高度の専門性を有するか否かで判断が分かれるという見解を示しました。

①(職種転換)については、専門性の要否に関わらず、原則として本人の同意が必要となります。しかし、②(解雇)に関しては、高度の専門性を必要とする職種

(弁護士、医師等)に限って、解雇可能と認められます。

本事件は2種免許の所持者が対象ですが、裁判所は「2種免許は、平均的な能力の人間であれば取得できる資格であり、高度の専門性のある資格とまではいうことができない」と判断しました。ですから、他の職種への転換により雇用を維持すべき義務を負い、「その業務に就けなくなったとき、使用者が当然に解雇等により契約を打ち切ることとはできない」という結論になります。

ただし、本事件では、「被告会社の企業規模であれば、他の職種を提供することは困難とは解されない」と述べているので、小規模会社でほとんど運転手のみというケースでは、また判断が変わってくる可能性もあります。

クレーンやボイラー等を扱う職種でも、同様のケースが生じますが、少なくとも本判決をみる限り、簡単に解雇できると楽観はできないようです。

特定求職者雇用開発助成金

助成金コーナー



「特定求職者雇用開発助成金」は、高齢者を雇い入れる際等に広く活用されている助成金です。中小の場合、1年2期にわたり計90万円が支給されます。高齢者のほかに、障害者等の雇入れも助成対象となるので、障害者雇用の進んでいない企業でも、利用する価値大です。

特定求職者雇用開発助成金（雇用保険法施行規則第110条）には、①特定就職困難者雇用開発助成金、②緊急就職支援者雇用開発助成金、③高齢者雇用開発特別奨励金（平成20年12月に新設）の3種類があります。一般には、①を指すケースが多く、本欄でも①に絞ってご説明します。

特定就職困難者とは、別掲1の定義に当てはまる人（65歳未満に限ります）を指します。60歳以上の高齢者を雇入れる際、本助成金を利用する企業が少なくありません（65歳以上の高齢者に関しては、高齢者雇用開発特別奨励金を利

用することになります）。しかし、それ以外に、身体・知的・精神障害者や母子家庭の母等、さまざま

な「就職困難者」が列記されています。

障害者雇用促進法が改正され、障害者雇用納付金の納付義務対象が段階的に拡大されます。現在は、301人以上規模が対象ですが、最終的には平成27年に101人以

高年・障害者等が対象 民営業者紹介もOK

上にボーダーラインが引下げられます。障害者雇用の促進を検討する企業は、本助成金の活用も有力な選択肢になります。

助成金は、前記の特定就職困難者を「ハローワークまたは有料・無料職業紹介事業者の紹介により」、継続して雇用する労働者として雇入れた場合に支給されます。ハローワークのほかに、民営の職業紹介事業者の紹介を受けることもできますが、都道府県労働局に届出します。「特定求職者雇用開発助成金に係

る取扱いを行う」旨の標識を事業所に掲げる事業者に限ります。

助成金の申請先は、ハローワーク（都道府県労働局）です。助成額は別掲2のとおりで、1〜2年にわたって半年ごとに分割支給されます。企業規模（大企業・

中小企業か）、勤務時間の長短（フル勤務か短時間勤務か）、障害の程度等によって金額が異なります。中小向けの助成額は、平成21年2月に大幅に引上げられています。中小がフル勤務で重度障害者を雇用すると、助成金額は240万円になります。

ただし、次の条件（抜粋。詳しくは窓口で確認してください）を同時に満たす必要があります。

- ・雇入れの6カ月前から雇入れ後1年までの間に会社都合解雇がないこと
- ・同期間に特定受給資格者が3人または6%以上いないこと
- ・当人の前職事業主と、資本・経済的関連等がないこと
- ・雇入れ3年前までに雇用関係になかった者であること
- ・高齢者に「因果を含め」、一度退職させた後、助成金を使って安く再雇用するというスキームを考える経営者もいます。しかし、前記条件を満たさないので、支給対象にはなりません。

特定求職者雇用開発助成金

別掲1 助成金の対象者

(1) 一般被保険者（短時間労働者を含む）として雇い入れられた、次のいずれかに該当する者（(2)に該当する者を除く。）（(2)以外の者については、職業紹介を受けた日に被保険者でない者（失業等の状態にある者）に限られます。）

- イ 60歳以上の者
- ロ 身体障害者
- ハ 知的障害者
- ニ 精神障害者
- ホ 母子家庭の母等
- ヘ 中国残留邦人等永住帰国者
- ト 北朝鮮帰国被害者等
- チ 認定駐留軍関係離職者（45歳以上の者に限る。）
- リ 沖縄失業者求職手帳所持者（45歳以上の者に限る。）
- ヌ 漁業離職者求職手帳所持者（国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法によるもの）（45歳以上の者に限る。）
- ル 手帳所持者である漁業離職者等（45歳以上の者に限る。）
- ヲ 一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳所持者（45歳以上の者に限る。）
- ワ 認定港湾運送事業離職者（45歳以上の者に限る。）
- カ アイヌの人々※（北海道に居住している者で、45歳以上の者であり、かつ公共職業安定所の紹介による場合に限る。）

※アイヌの人々：「人権教育のための国連10年」に関する国内行動計画（平成9年7月公表）に用いられている用語

(2) 重度障害者等（一般被保険者（短時間労働者を除く）として雇い入れられた次のいずれかに該当する者）

- イ 重度身体障害者
- ロ 身体障害者のうち45歳以上の者
- ハ 重度知的障害者
- ニ 知的障害者のうち45歳以上の者
- ホ 精神障害者

別掲2 助成金の額

支給額の（ ）内の金額は中小企業向け

対象労働者		支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外	① ②・③を除く者（別掲1の(1)に該当する者）	50(90)万円	1年	第1期25(45)万円、 第2期25(45)万円
	② 重度障害者等を除く身体・知的障害者（別掲1の(1)ロ・ハに該当する者）	50(135)万円	1年(1年半)	第1期25(45)万円、 第2期25(45)万円、 第3期(45)万円
	③ 重度障害者等（別掲1の(2)に該当する者）	100(240)万円	1年半(2年)	第1期33(60)万円、 第2期33(60)万円、 第3期34(60)万円、 第4期(60)万円
短時間労働者※	④ ⑤を除く者（別掲1の(1)に該当する者）	30(60)万円	1年	第1期15(30)万円、 第2期15(30)万円
	⑤ 身体・知的・精神障害者（別掲1の(1)ロ・ハ・ニに該当する者）	30(90)万円	1年(1年半)	第1期15(30)万円、 第2期15(30)万円、 第3期(30)万円



法改正後は年休の時間単位申請があれば認める義務がありますか

年休の分割

Q 労基法が改正され、時間単位の年休制度が創設されたと聞きます。当社のような中小企業は、適用猶予で対象にならないのでしょうか。仮に

適用可能だとすれば、逆に「法的に必ずやっておかないと、罰せられる事項」がありますか。

協定結ばない自由もある

改正労基法の施行日は、平成22年4月1日です。

中小企業が適用猶予となるのは、「月60時間超の時間外労働に5割の割増賃金支払を義務づける部分」のみです。他の規定は、規模の大小に関わらず一斉適用となるので、中小企業も時間単位年休を活用できます。

改正後の労基法第39条第4項で

は、「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、時間を単位として有給休暇を与えることができる」と規定されています。ですから、時間単位年休制度を導入する際には、必ず労使協定を結ばなければいけません。また、「休暇」は絶対的必要記載事項ですから、必ず就業規則上に記載する必要があります（平21・5・29号）

基発第0529001号）。

しかし、「与えることができる」ですから、与えない、つまり時間単位年休制を採用しないことも可能です。労使協定がなければ、個々の従業員が「時間単位で年休が欲しい」といっても、応じる義務は生じません。協定を結ばず、就業規則改定を実施しなくても、もちろん、法違反ではありません。

労使協定を結ぶ場合は、次の事項を定める必要があります。過半数労組がない場合の「過半数代表者」については、時間外・休日労働（36）協定や就業規則改定の場合の「過半数代表者」と同様に選出します。

①時間単位年休の対象労働者の範囲（労基法第39条第4項第1号）

従業員全員を対象とすることも可能ですが、範囲を限定することもできます。たとえば、正社員のみを対象とし、パートに適用しないという規定も可能です。

②時間単位年休の回数（同項第2号）

年間に利用できる回数は、繰越分も含め、5日以内に制限しないといけません。

③時間単位年休1日の時間数（労基法第24条の4第1号）

④1時間以外の時間を単位とする場合の時間数（同条第2号）。

1日の所定労働時間8時間の会社なら、1日分を8コマに分けて与えるのですから、簡単です。しかし、たとえば、1日7時間30分の会社では、端数が出てしまいます。

この場合、必ず「1時間に満たない時間数については、時間単位に切り上げる必要」（前掲通達）があります。労使合意のうえでも、「7時間（1日の所定労働時間を下回る時間数）の年休を使ったら、1日分取得したことにする」といった定めを置くことはできません。

④1時間以外の時間を単位とする場合の時間数（同条第2号）。

時間単位といっても、必ず1時間を1コマとする義務はなく、2時間、3時間を1コマとする協定も有効です。



実務相談

今年度中に育児休業を取 得したら雇用保険の給付 どうなる？

育児休業給付金

Q 当社の女性従業員が妊娠し、まもなく産休に入ります。本人は、「できれば育児休業を取得したい」と周囲に漏らしているようです。雇用保

険法が改正され、育児休業給付の仕組みも見直されたと聞きますが、今年度中に育児休業に入ったら給付はどうなりますか。

経過措置で従来どおり

改正雇用保険法は、主要部分が平成21年3月31日から施行されていますが、育児休業給付に関する部分は平成22年4月1日施行です。

現在、育児休業給付は、育児休業基本給付金と育児休業者職場復帰給付金の2本立てとなっており、育児休業基本給付金は、休業開始日前2年間にみなし被保険者期間（賃金支払基礎日数が11日以

上の月を1カ月とカウント）が12月以上あるときに支給されます。金額は、休業開始時の賃金日額の30%です（雇保法第61条の4）。

育児休業者職場復帰給付金は、育児休業基本給付金を受けた被保険者が職場復帰し6カ月以上雇用されているときに支給されます。金額は、休業開始時賃金日額の10%です（雇保法第61条の5）が、

「平成22年3月31日までに休業を開始した場合には20%とする暫定措置が設けられています（雇保法附則第12条）。

平成22年4月1日からは、育児休業基本給付金と育児休業者職場復帰給付金が一本化されます。受給要件は、現在の基本給付金と同じで、金額が40%になります。

ただし、暫定措置で「当分の間、50%を支給」します（改正後の雇保法附則第12条）。トータルの金

額は50%（暫定措置）で変わりありませんが、支払い方法を改めます。

お尋ねの方は今年度中に育児休業を開始する予定ということですが、「平成22年4月1日前に休業を開始した者については、従前の例による」（雇保法平21附則第2条）と規定されています。ですから、現在と同様、基本給付金と職場復帰給付金を受ける（4月1日以降も）こととなります。

社労用語

じてん



▽事業継続計画△

事業継続計画（Business Continuity Plan）とは、自然

災害、テロ等が発生した場合に危機を乗り切る具体策を定めるものです。

新型インフルエンザについては、政府の「事業者・職場における新

型インフルエンザ対策ガイドライン」で、作成の必要性が指摘されています。

計画作成に当たっては、自社の社会的責任等も踏まえ、継続方針（どの程度の規模で、事業の存続を図るか）を決定すべきとされています。次に、想定されるリスクを踏まえ、重要（中核）業務を絞りこみ、それに必要な要素・資源の確保策、人員計画等を策定します。

短時間勤務導入済は4割

法改正前の実態を調査

厚生労働省の「平成20年雇用均等基本調査」によれば、育児のため

の短時間勤務制度を既に導入している企業は約4割に達しています。平成22年度から、改正育児介護休業法が施行されます（月日未定）が、どの程度の企業が移行条件を満たしているか、本調査によりその一端を垣間見ることができません。

女性の育児休業取得率は、初めて9割を超え、90・6%に達した（前年比0・9ポイント増）一方、男性の取得率は1・23%（同0・33ポイント減）と低迷しています。

現在、労使協定を結べば、「配偶者が専業主婦等で育児可能な者」については育児休業の申出を拒むことができず（育児休業法第6条）が、改正後は拒否が認められなくなりました。平成20年時点では、「配偶者が専業主婦等」でも育児休業を認めている企業割合は24・

8%に過ぎず、対応に頭を痛める企業が多いと予想されます。

勤務時間短縮については、改正前の時点では、短時間勤務制、フレックスタイム制、所定労働時間の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除等のメニューの中から、どれかを「選択して」措置を設ければよいことになっています（同第23条）。しかし、改正後は、短時間勤務、所定外労働の免除の2つは、会社が必ず講ずべき事項になります（1000人未満は3年以内の適

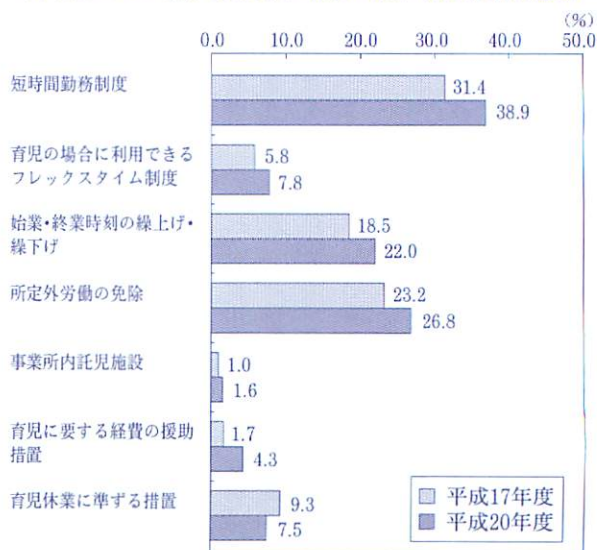
用猶予）。

平成20年時点では、「短時間勤務」を措置済みの企業は38・

9%、「所定外労働の免除」26・8%で（下表）、こちらも条件を満たしていない企業が多数派であることが分かります。

短時間勤務者の賃金支給状況（時間短縮対応分）については、「無給」81・0%、

表 育児のための勤務時間短縮等の措置の導入状況（複数回答）



新型インフルへ対応急ぐ

マスク・備品の準備が1位

秋冬に入る前から、予想より大幅に早く、新型インフルエンザの罹患が広がっています。東京経営者協会のアンケート調査から、企業の対応策を探ってみましょう。

流行の第1波到来時点で、新型

インフルエンザA（H1N1）への対策として挙げられた（複数回答）のは、「マスクの配布・着用」86・6%、「情報収集」81・8%、「消毒液の設置」73・7%という

順序になっています。

「有給」9・1%、「二部有給」8・6%という状況でした。

第2波の流行、強毒性インフルエンザへの対応の中では、「備用品（防疫品）の調達」67・4%、「社員の意識啓発」62・2%、「事業継続計画（7ページ社労用語参照）の作成」56・7%、「対応マニュアルの作成」42・5%が、上位を占めています。