

# 月刊 労務通信

発行所 **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**

〒440-0831 愛知県豊橋市西岩田 5-9-17  
TEL. 0532(61)8876 FAX. 0532(63)5898

発行人 社会保険労務士 伏木 勇  
行政書士

## 業 務 案 内

- 人事労務・労働法務等に関する相談業務
- 給与計算代行、賃金設計等の関連業務
- 就業規則・賃金規程・諸規程の立案作成
- 助成金、労災保険・健保・年金の給付申請
- 労働保険・社会保険の諸手続、事務代行
- 建設業許可、行政許認可に関する手続代行

# 賀 春



2010

I

年頭に当たり貴社のご発展をお祈りいたします。

本年の経済見通しは、昨年に引続き決して明るくはありませんが、社会の変革はとどまることなく進んでいます。

個別労働紛争の防止をはじめ、本年も労務管理の近代化、社会・労働保険等に関する指導、相談に一層努めて参ります。本年も変わらぬご交誼をお願い申し上げます。

# 賃金と世間相場

知って得する



## 賃金実務

賃金を決める理論は色々ありますが、一番シンプルなのは、「周りをみて決める」というものです。世間相場を無視して自社の賃金テーブルを定めると、無用の摩擦が生じます。低すぎれば人が集まらないし、高すぎれば人件費の無駄遣いになります。各種の賃金データをうまく活用しましょう。

アメリカの賃金制度は、さすがに現実主義に徹していて、世間相場と明確に連動する形で賃金水準を決定しています。まず従業員を15〜30程度の職務グレードに分けます。次に「職務グレードに属する代表的な職務をいくつか選び出して、その職務の世間相場賃金を把握。そしてその平均を職務グレードの標準賃金として設定」(「最新アメリカの賃金・評価制度」笹島芳雄)します。

職務給制度では、職務グレードごとに賃金レンジ(上限、下限を設定する)を定め、その範囲内で昇給管理を実施します。この賃金

レンジは、世間相場に基づく標準賃金を中心として、「プラス・マイナス20%程度とする」のが一般的なようです。

日本の職能給の場合、むしろ賃

## 等級ごとに水準管理を 職能給も「市場重視」へ

金システム内部の整合性を重視する傾向があるようです。6〜10程度の職能等級に分類した後、賃金カーブの起点とピークを考慮して、各等級内の昇給ピッチを決めてい

表 規模別の所定内賃金(平均額)

(単位:千円)

区分	全体	100人未満	100~299人	300~999人	1,000人
部長相当	558.7 [559.6]	*517.1 [507.4]	526.1 [528.7]	584.2 [596.1]	697.0 [700.7]
次長相当	484.2 [491.8]	*443.9 [441.7]	464.3 [470.0]	502.2 [520.9]	594.3 [602.8]
課長相当	423.7 [430.6]	390.4 [390.4]	408.1 [413.0]	447.6 [458.3]	511.9 [532.7]
係長・主任 I	339.7 [344.9]	316.2 [317.9]	330.0 [335.7]	357.1 [361.9]	396.3 [406.2]
係長・主任 II	300.2 [304.0]	280.0 [284.8]	*292.0 [291.1]	311.7 [316.7]	345.7 [352.5]
一般職 I	253.2 [255.6]	235.2 [239.9]	*249.8 [248.7]	266.1 [266.8]	286.7 [293.6]
一般職 II	*230.0 [228.7]	*221.9 [217.9]	*226.6 [223.7]	230.9 [235.0]	245.8 [249.0]
一般職 III	*204.9 [203.6]	196.6 [196.6]	*202.1 [201.8]	*206.6 [205.3]	*215.8 [212.3]

(注) [ ] 内は前年調査の金額、\* : 「今回調査の賃金額」 > 「前年調査の賃金額」のもの

欧米では、各等級で必要な人材を獲得するのが原則で、日本に比べ、内部でエスカレーターの昇

給していくようにピッチを設定する必要があります。

そうした昇格システムの違いが、賃金決定の仕組みにも反映されています。しかし、日本でも流動化・中途採用の活発化に合わせ、より世間相場に着目する必要性が高まっていくでしょう。日本生産性本部では、毎年、一般職Ⅲから部長相当まで8段階に分けた賃金水準を規模別に集計している(表)ので、参考にしてください。

格していく人材の比率は高くありません。日本では、一番低い職能等級で入社して、一番上とは行かないまでもそれなりの等級まで昇格して

## 判 例

## 労働条件で合意の必要ない

## 高年法の継続雇用義務

## 本人拒否なら退職へ

定年到達者が「受け入れがたい」と感じる労働条件を提示し、雇用継続の合意が得られなかった場合、会社は高年齢者法に基づく義務を果たしたことになるのでしょうか。

本事件では、転籍という条件に同意しなかった高年齢者が、法違反と訴えました。しかし、裁判所は、フルタイム・本社保続勤務という条件を必ず満たす必要はないと判示しました。

N 社 事 件  
大阪地方裁判所  
(平21・3・25判決)

高年齢者法では、定年到達者等の継続雇用制度の整備を求めています。法律の施行前に厚生労働省は想定問答集を公表（平成16年11月）しましたが、その中には、次のようなQ&Aがありました。

「Q 本人と事業主の間で労働条件の合意ができず、再雇用を拒否した場合も違反になるのか」

「A 定年退職者の希望に合致し

た条件での雇用を義務付けるものではなく、高年齢者法違反とはならない」

しかし、会社の対応に「誠意」を感じられない場合、高齢者がこの公式回答で納得するとは思えません。本事件で、会社側は「60歳前に転籍し、65歳まで勤める（賃金支払には、繰延型と一時金型の2種類があります）」、「60歳で雇

用満了とする」という選択肢を提示しました。訴えを起こした元従業員たちは、いずれの条件にも不満足で回答を留保したため、会社は「60歳で雇用満了」を選択したものとして退職処理しました。

元従業員たちは、転籍・大幅な賃金ダウンを受け入れない限り、継続雇用を認めないという仕組みは、高年齢者法の趣旨に反していると主張しました。しかし、裁判

所は、「年金支給開始年齢までの間における高年齢者の雇用を確保するとともに、高年齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働くことを可能とするという趣旨に反しない限り、事業主は多様な柔軟な措置を講ずること（ができ）、確保されるべき雇用の形は、常用雇用や短時間勤務、隔日勤務等の多様な雇用形態を含むものと解する」と判示しました。

転籍に関しても、「事業主と転

籍先との間に同一企業グループの関係とともに転籍後の高年齢者の雇用が確保されるような関係性が認められ、高年齢者法で定める継続雇用制度（の条件）に適合する」と述べています。繰延・一時金型を選択すると生涯賃金で不利益が生じますが、「総所得が低下することのみをもって直ちに法の趣旨に反するとまではいえない」とも述べています。

今回の判決文は、厚生労働省の行政解釈を肯定しつつ、従業員側の不満を一蹴した形となっており、ただし、「本件制度は、99%近い従業員が加入する労組の合意が得られ、現にこれら労働者による選択制が機能していることを勘案すると、労使の協議・工夫による制度と評価できる」と述べている点には注意する必要があります。短時間勤務や転籍・派遣といった不満足な条件しか示せないときも、それなりに労使で議論を尽くす等、合理的な制度づくりを模索すべきでしょう。

## 70歳まで働ける助成金

### 助成金コーナー



経営者の中には、高齢者の継続雇用を充実させる場合、「何か使える助成金があったはず」と記憶している方もいらっしゃるでしょう。しかし、パンフ等を見ると昔のイメージとは大違いです。「定年引上げ等奨励金」に改称され、「70歳までの雇用を推進する」助成金に生まれ変わっています。

10年前の資料をめくってみると、当時、高齢者を対象とする助成金には「継続雇用制度導入奨励金」

「高年齢者多数雇用奨励金」などがありました。60歳以上の雇用継続制度を導入し、一定数(当時6%)の高齢者を雇用していると、結構な額の助成金をもらえました。

月日は流れ、今や高齢者雇用が法律で義務化される時代で、法定どおりに継続雇用制度を整備しても、もちろん、助成金の対象にはなりません。

昔の助成金はすっかり姿を変え、今は通称「70歳まで働ける助成金」となっています。同助成金には、

- ① 中小企業定年引上げ等奨励金、
- ② 高年齢者雇用モデル企業助成金、
- ③ 中小企業高年齢者雇用確保実現

## 中小の定年引上げ支援 短時間勤務には上乘せ

奨励金の3種類があります。本欄では、①をご紹介します。

中小企業定年引上げ等奨励金は、その名の通り、中小企業(雇用保険の常用被保険者300人以下)を対象とします。奨励金を受けるためには、次の条件を満たさな

ければいけません(高齢者の受け皿会社設立については省略)。

◆ 定年等引上げの1年前から定年を60歳以上に定め、60歳代前半層の継続雇用制度を整備している。

◆ 就業規則で次のいずれかの措置を講じる

- 65歳以上への定年引上げ
- 希望者全員対象の70歳以上までの継続雇用制度導入
- 希望者全員を対象とする65歳安定継続雇用制度※の導入

上いる

奨励金の金額は、実施した制度の種類、定年等の設定年齢、企業規模に応じて定められています(別掲)。

このほか、「高齢短時間制度」を併せて導入・対象者が出た場合には、別掲表の金額に20万円が加算されます。「高齢短時間制度(多様な労働時間制度)」とは、60歳以降の希望する日以降に、通常勤務だけでなく、短時間労働(一般労働者の所定労働時間の4分の3未満で、かつ週20時間以上)を選択できる制度をいいます。

短時間勤務であっても、高年齢者法で義務付ける「継続雇用」に該当します。本人が希望し、労働時間に見合う低い賃金で働いてくれるのなら、会社にとっても損のない話で、制度の整備を前向きに検討すべきでしょう。

受給を希望する事業主は、都道府県雇用開発協会を経由し高齢・障害者雇用支援機構に申請します(実施から1年以内)。

### ● 定年の廃止

◆ 奨励金申請の前日時点で60歳以上の雇用保険被保険者が1人以

## 70歳まで働ける助成金

### 〔別掲〕 中小企業定年引上げ等奨励金

#### 1. 60歳以上65歳未満の定年を定めている事業主

企業規模	支 給 金 額					
	(1)定年の引上げ（65歳以上70歳未満）	(2)定年の引上げ（70歳以上）又は定年の定め廃止	(3)希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入（3を除く）	(4)定年の引上げ（65歳以上70歳未満）かつ希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入	(5)65歳安定継続雇用制度の導入	
1～ 9人	40	80	40	50	60	20
10～ 99人	60	120	60	75	90	30
100～300人	80	160	80	100	120	40

#### 2. 65歳以上70歳未満の定年を定めている事業主（60歳以上65歳未満の定年を定めている事業主のうち旧定年が65歳以上70歳未満である事業主を含む。）

企業規模	支 給 金 額	
	(1)定年の引上げ（70歳以上）又は定年の定め廃止	(2)希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入
1～ 9人	40	20
10～ 99人	60	30
100～300人	80	40

#### 3. 60歳以上65歳未満の定年及び65歳以上70歳未満の希望者全員を対象とする継続雇用制度を導入している事業主

企業規模	支 給 金 額		
	(1)希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入	(2)65歳安定継続雇用制度の導入	(3)65歳安定継続雇用制度を併せて導入
1～ 9人	20	30	10
10～ 99人	30	45	15
100～300人	40	60	20

65歳前に契約期間が切れない契約形態を既に導入している事業主には(2)と(3)は支給しません。



## パワハラで「うつ」発症 と家族が業務上災害の申 請を求めてきたが?!

心理負荷と労災

Q

従業員の家族から、「うちの子は、上司のいじめが原因で、うつになった」と苦情を訴えられています。最近、労災保険の扱いが変わって、

パワー・ハラスメントによる精神疾患も給付の対象に加えられると聞きまします。今回のケースも、当社に責任があり、業務上災害になるのでしょうか。

### 新基準で認定基準明確化

いわゆるパワハラ（パワー・ハラスメント）とは、「上司が職権

を濫用し、本来の業務指示の範囲を超え、個人の人格を侵害するような言動を行う」ことをいいます。

従来の労災認定基準（「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」平11・9・14基発第544号）でも、労災となる可能性を否定していたわけではあり

ません。しかし、なかなか認定に至らないケースが多いのが実情でした。その問題点がクローズアップされたのが、日研化学事件（東京地判平19・10・15）です。労基委員長は、

家族の「労働者の自殺は業務上災害だ」という訴えに対し、従来の認定基準を適用し、非該当と判断

しました。

認定基準では、「職場における心理的負荷」「業務以外（家庭内等）の心理的負荷」「固体側要因（既往歴、性格傾向等）」を総合的に考慮して、業務起因性の有無を判断します。「職場における心理的負荷」が「強」と認定されなければ、業務起因性は薄いこととなります。

従来、パワハラは「上司等のトラブル」の一種として処理されてきました。「上司とのトラブル」については、修正すべき特別の事情がない限り、負荷強度は「中（ⅠからⅢの3段階のⅡ）」とするという取扱い要領が示されています。

これに基づき、労基委員長も「淡々と」、特別の事情もないので心理的負荷は「中」であり、業務上災害に該当しないと判断しました。

しかし（基発第0406001号）。

しかし、裁判所は正反対の結論を下しました（遺族勝訴）。厚生労働省では、本事件等を踏まえて認定基準の見直し作業を開始し、平成21年4月6日付で改正を実施

しました（基発第0406001号）。新基準では、パワハラは「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」というカテゴリーに分類されます。今回改正では、新たに12種類のカテゴリーを追加（全43項目）したほか、判定の際の着眼点も詳細化しています。

「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」場合、修正すべき特別の事情等がなければ、負荷強度は「強（3段階評定のⅢ）」と判定され、業務上災害とみなされる可能性が強くなります。

お尋ねのケースについても、社内でも家族等も出席したうえで、改正後の認定基準に照らし、業務上災害に該当しそうか否か、虚心に話し合ってみてはいかがでしょうか。負荷強度「Ⅲ」とは、「人生の中でまれに経験する強い心理的負荷」を指します。家族の方が、「そこまでひどくない」と納得してくれば、問題も円満に解決ということになります。



# 実務相談

## フレックスタイム制を採用すれば従業員はいつでも休憩に入れるか

### 労働時間の自主決定

**Q** 当社はフレックスタイム制を採用していますが、休憩時間は午後0時から1時間で固定されています。「フレックス」の趣旨からいえば、何時から休憩にするかも従業員の決定にゆだねるべきという意見がありますが、どうなのでしょうか。

## 一斉付与の対象から除外を

休憩時間は、基本的には一斉に与えなければいけません（労基法第34条第2項）。一斉付与の単位は、作業場単位でなく、事業場単位と解されています（昭22・9・13基発第17号）。

一つの事業場内で通常の労働時間制で働く従業員とフレックスタイム制の従業員が混在する場合には、もちろん、休憩時間を統一する必要があります。

全従業員にフレックスタイム制が適用されている事業場でも、特定の定めのない限り一斉付与が本来あるべき姿です。フレックスタイム制は「始業及び就業の時刻を労働者の決定にゆだねる」と規定されていますが、休憩時間に関する特例はありません（労基法第32条の3）。休憩時間は、「コアタイ

ム中に定める」（昭63・3・14基発第150号）のが原則となります。

しかし、休憩の一斉付与には例外があります。第1は事業の種類に基づくもので、運送業、商業、金融・保険業、映画の製作等の事業、郵便業、医療・保健衛生業、旅館・飲食店業、官公署の事業については、適用が除外されています（労基則第31条）。

第2は、労使協定に基づくものです。過半数労組（ないときは過

半数代表者）と協定を結べば、一

斉付与が義務付けられている事業でも、休憩をずらせて与えることができます。協定では、「一斉に休憩を与えない労働者の範囲及び当該労働者に対する与え方」を定めます（労基則第15条）。

フレックスタイム制の場合、輪番制で休憩を与えることもできますが、「各日の休憩時間の長さや定め、それを取る時間帯は労働者にゆだねる」ことも可能とされています（前掲通達）。

### ▽衛生管理者免許△

従業員50人以上の事業場は、業種を問わず衛生管理者の選任義務を負います。本社のみでなく、支社・営業所等でも50人以上なら独立に衛生管理者を選任しなければいけません。

### 社労用語



衛生管理者は、原則として「事

業場専属の者」で、次の資格を保有している人でなければいけません。

- 工業的業種
  - 第1種衛生管理者・衛生工学衛生管理者免許の保持者、医師、労働衛生コンサルタント等
- 非工業的業種
  - 第1種・第2種衛生管理者・衛生工学衛生管理者免許の保持者、医師、労働衛生コンサルタント等

## 安衛法免許制度の改善推進

### 受験資格の緩和等を検討

現在、労働安全衛生法の免許制度の見直し作業が進められています。法律上、免許がなければ従事できない業務が定められています。が、中小レベルでは有資格者の確保に苦慮しているのが現状です。

このため、受験資格要件の緩和、免許区分の統合等を実施し、資格を取得しやすい環境づくりを目指します。

安衛法では、衛生管理者（7ページ社労用語参照）、ガス溶接・エックス線作業主任者、各種ボイラー技師・クレーン・デリック運転士等の業務については、原則として免許保持者を選任するよう求めています。このほか、作業環境測定士、労働・衛生コンサルタントに關しても試験制度が設けられています。

検討課題となっているのは、次のような点です。第1は、受験要件の緩和です。大部分の免許は、

免許試験受験時に一定の「実務経験」を必要としています。

確かに業務を担当するうえで実務経験は重要ですが、資格を有さない従業員は実務経験を積む機会が少ないという矛盾が存在します。このため、「試験合格後、免許交付時までに必要な実務経験があれば可とする」という方向性が示されています。

第2の課題は、免許試験の区分見直しです。免許制度は昭和40年代から徐々に整備されてきたものですが、時代の推移につれ、取得ニーズが減少したものも存在します。受験数が少ないものについては、廃止・統合の可否を検討します。

第3は、試験の利便性の問題です。現在、全国7カ所の安全衛生技術試験協会で試験が実施されていますが、交通の便が良いとはいえません。他県での出張試験等も

行われていますが、民間実技教習施設の借り上げ等の抜本的対策が求められています。

厚生労働省では、平成21年度中に最終案をまとめ、法改正につなげる予定です。

### 初任給凍結割合が急増

伸び率も0・1%台に―日本経団連調査

日本経団連の「2009年3月初任給調査」によると、初任給を据え置きとした企業割合は87・0%に急上昇しています。前年（08年）の52・0%と比べると、実に35・0ポイントも増加しました。

●高卒・事務系：16万3038円（同0・15%増）

ちなみに、ピークは03年の91・0%でしたが、それに近い水準に達しています。

●同・技術系：16万3708円（0・13%増）

初任給凍結企業の増加を受け、全体の伸び率も急速に鈍化しています。

大卒・事務系をみると、製造業が20万9969円に対し非製造業が20万6048円で製造業が優位となっています。

●大卒・事務系：20万8306円（前年比0・09%増）

同じく大卒・事務系で、3000人以上規模を100とする、5000～999人は99・2の水準、1000人未満は102・4の水準で、規模間格差の逆転現象がみられます。

●同・技術系：20万9752円（同0・11%増）  
●短大卒・事務系：17万3601円（同0・13%増）  
●同・技術系：17万5673円（0・19%増）

ただし、本調査は日本経団連企業会員と東京経営者協会会員企業を対象とするので、業種別・規模別のデータが必ずしも全国企業の実態を表すものではない点には注意が必要です。