

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

スポット

疑心暗鬼は泥試合招くだけ 「私的発言」に大人の対応を

芸能人の離婚騒動は、華やかな業界だけに、浮気が引き金というパターンが大半です。先日、女性タレントが「夫の携帯電話をのぞきみたら、他の女性とのラブメールばかりだった」と大騒ぎする様子が、大々的に放映されていました。

メールの場合、一昔前のラブレターより、もっとストレートな愛情表現にあふれているので、裏切られた女性（男性）が激怒するのにもよく分かります。
会社と従業員の間でも、携帯電話ではないですが、メールをめぐるトラブルが頻発しています。マガジンハウス事件（東京地判平20・

3・10）では、私傷病休職中だった従業員が、ブログに会社批判の文章を書き連ね、それを社内所周知するためメール送信していました。裁判所は、懲戒解雇処分に合理的理由があると認定しました。

しかし、会社が敗訴したケースもあります。私用メールで「一部の人間が会社を私物化」などと批判した従業員を即日解雇した事実では、「社会通念上許容される範囲内」として、処分無効という判断が下されました（北沢産業事件、東京地判平19・9・18）。

労基法では、「信条による差別的取扱い」を禁止しています（第3条）。「信条に基づく行為によっ

て、労働者が不当に作業を阻害する」等の事実があって、初めて処分可能と解されています。「面従腹背（思っているだけ）」は、法的に許容されるのです。そうすると、従業員間で不平・不満をこぼしあっている分には、処分困難という結論になります（業務専念義務違反は別問題として）。

長年雇ってきた従業員が、陰で会社批判を口にすれば、経営者として腹に据えかねるところでしょう。しかし、すべての従業員が会社に滅私奉公を誓っているわけはありません。会社と従業員、ビジネスライクな大人の関係を築き上げるべきでしょう。

2010

2

ホワイトカラー・イグゼンプション

知って得する



賃金実務

平成18年から19年にかけて、労基法改正・労働契約法制定に向けた論議の中で、ホワイトカラー・イグゼンプションに注目が集まりました。現在の日本では、管理監督者は労働時間規制の適用外で、時間外・休日割増賃金の支払義務がありません（深夜割増は除外されません）。

しかし、一般ホワイトカラーの中にも、業績成果と労働時間の長さが必要しない職種もあります。一部は裁量労働制の対象になっていますが、経営サイドはもっとストレートに「成果対応で（時間外割増なしで）」賃金を決め

「ホワイトカラー・イグゼンプション」という単語を記憶しようか。一定要件に当てはまる労働者は、管理監督者でなくても時間外支払の適用外とする仕組みです。経営側は大いに期待を寄せていますが、日本型人事制度と折り合いが悪いのも事実です。障害となる問題点を考えてみましょう。

る仕組みを待望しています。

そこで、担ぎ出されてきたのが、アメリカのホワイトカラー・イグ

世界標準へ統一の期待 日本型雇用慣行と背反

ゼンプション制です。職務、俸給制（賃金制度）、収入の3点に着目し、一定要件を満たす労働者は時間外・休日・深夜割増の適用除外となります。みなし労働時間等もなく、成果と賃金が密接にリンクします。

しかも、収入要件をみると、なんと週455ドルというポーター・ラインが用いられています。為替レートで大幅に差が出ますが、月給換算は、30日÷7日×455ドル×100円＝20万円弱という水準です。

対象となるのは、次のような職種です。

- 管理的被用者
- 運営的被用者
- 学識専門的被用者
- 創造的・専門的被用者

● コンピュータ被用者

● 外勤販売被用者

● 高額報酬被用者

しかし、労基法改正の議論当時には、全社会的とっていいほど反対の大合唱が起こったのは、記憶に新しいところです。グローバ

ル化の嵐が吹き荒れる中、日本の割増賃金制度が世界（というかアメリカ？）のスタンダードとあまり食い違っている、国際競争の障害と非難されかねません。いずれはもう一度、ホワイトカラー・イグゼンプション制導入の是非が問われる日が来るでしょう。

それはともかく、日米の違いにも眼を向ける必要があります。アメリカでは、入社の段階で最初からホワイトカラー・イグゼンプション適用の職種として採用するのが一般的です。最初からイグゼンプションですから文句は出ません。

しかし、日本では、一般従業員として採用され、たとえば、係長等に昇進した時点でイグゼンプションとすれば、それを境に残業代が一切出なくなります。一方的な「残業代の召し上げ」という印象が強く、従業員感情としてちょっと承服できないでしょう。

こうした日米の雇用環境の違いをどう克服するか、今後も、継続的な議論が求められます。

判例

格付け見直しは当然の措置

新制度導入で降格に不満

賃金ダウンもやむなし

新しい人事・賃金制度を導入する際、格付け・賃金が大幅に下がる従業員も発生します。

本事件では、降格により賃金が月8万円（経過措置あり）ダウンしましたが、裁判所は「平行移動の格付けでは制度の趣旨が生かされない」と述べ、人事権の濫用はないと判断しました。

M ガス社事件
東京地方裁判所
(平21・3・27判決)

会社（商社）は、平成13年度から、あたらしい「役割・グレード制度」を導入しました。新制度では、「責任領域」に応じて9段階の役割階層区分が設定されました。訴えを起こした元従業員は、出向先企業で取締役も経験した古参社員で、新制度移行前には旧制度で7等級という位置づけでした。新制度で旧7等級に相当するのはSSF（シニアスタッフ）でした

が、人事評価会議の評定により、その1ランク下のSF（スタッフ）に格付けられました。移行措置（調整給）は設けられていたにもかかわらず、単純に月例基本給の額面だけをみると、8万円の賃下げとなります。元従業員は、「たとえ降格に理由があるとしても、新制度の移行基準を大幅に逸脱し、このような賃金の切り下げは無効」と主張し

ました。

しかし、裁判所は、人事・賃金制度改革の趣旨に立ち返って滔滔と論じ、元従業員の訴えを論破します。「そもそも、新制度は、年功的色彩の濃かった従前の制度から、成果主義を導入しようとするものであることが認められるから、旧制度から新制度に移行するに当たって、一定の職級にある者を新制度の特定の役割に当然に移行させることとしたのでは、制度の趣旨を生かすことができないのは明らかである」。降格があつて初めて制度導入の意義があるというのですから、経営者サイドからすれば、心強い限りの判例です。

結局、制度の合理性の有無は、どの程度の移行措置を設け、ショックを軽減させたか、という一点に絞られます。本事件では、初年度は旧賃金と新賃金の差額の1000%を調整給として保障、2年度は

50%、3年度は25%保障という経過措置が設けられていました。裁判所は、新制度の合理性を肯定しています。

本事件では、そのほか、制度移行時の手続き上の瑕疵も争点となりました。

新制度移行の日付は平成13年4月1日でしたが、新制度について労働組合の同意を得て社内周知させたのが平成13年5月22日、就業規則の改定届が労基署に出されたのは平成14年8月13日でした。新制度・協定等の発効日をさかのぼるのは、現実には、「ままある」ケースです。

実務担当者としては、裁判所の判断が気になるところです。判決文では、「新制度は、遅くとも平成14年1月1日までは周知徹底が行われ、効力が発生したと解され、平成13年度中は調整給により不利益は生じないこととされてきたから、後日、適的に適用する変更も許されないわけではない」と判断しています。

中小企業子育て支援助成金

助成金コーナー



ワークライフバランス・次世代育成支援の観点から、育児・介護関連の助成メニューは豊富に用意されています。育児・介護雇用安定助成金は9種類ありますが、本欄では「中小企業子育て支援助成金」を中心に紹介します。育児休業・短時間勤務の利用者が初めて出た中小企業が、助成対象です。

育児・介護雇用安定等助成金は、雇用保険法施行規則第116条と139条にそれぞれ規定されています。同じ名前の助成金ですが、雇用安定事業として実施されるものと、能力開発事業として実施されるものがあります。

現在は、9種類の助成メニューが設けられています。21世紀職業財団地方事務所が窓口という助成金が多いですが、都道府県労働局やハローワークが窓口のものもあるので注意してください（別掲1）。本欄では、中小企業子育て支援助成金を取り上げます。法律で休業等取得の権利が認められている

といっても、中小企業では、従業員がなかなか制度を利用しづらい（申し出しにくい）のが実情です。

初めて育休取得が対象 2人目以降も助成あり

本助成金は、制度をきちんと整備し、現実に利用者が出た企業が対象となります。要件は、次の通りです。

- ① 常時雇用労働者数が100人以上であること
- ② 次世代法に基づく一般事業主行

動計画を策定・届出、公表・周知していること

- ③ 育児休業または短時間勤務制度を労働協約・就業規則に規定していること

- ④ 平成18年4月1日以降、初めて育児休業取得・短時間勤務利用者が出たこと

次世代法（次世代育成支援対策推進法）では、現在、301人以上企業を対象に行動計画の策定・届出、公表・周知義務を課しています。平成23年4月1日からは義

味しているものがあるので、注意してください。

育児休業の場合、子の出生の日まで雇用保険の被保険者期間が1年以上ある従業員が6カ月以上休業（産後休業期間を含めます）し、復職後6カ月以上勤務することが条件となります。短時間勤務制度は、制度利用開始日まで被保険者期間が1年以上ある従業員が3歳未満の子の養育を理由として6カ月以上短時間勤務制度を利用することが条件です。

助成金額は別掲2のとおりで、1人目だけでなく5人目まで支給されます。

支給を受けようとする事業主は、支給要件を満たした日（育児休業なら復職6カ月経過後）の翌日から3か月以内に、都道府県労働局雇用均等室（21世紀職業財団経由も可）に申請書を提出します。一般事業主行動計画策定届（写）、労働協約・就業規則（写）、休業・短時間勤務の実態を証明する書類等を添付します。

務化の対象が「101人以上」に引き下げられます。しかし、本助成金を利用する場合には、100人以下であっても行動計画の策定等が必要となります。他の育児・介護雇用安定助成金のなかにも、行動計画の策定等が支給要件になっ

中小企業子育て支援助成金

別掲1 育児介護雇用安定等助成金の種類

- 中小企業子育て支援助成金
本文参照 …………… 都道府県労働局雇用均等室（21世紀職業財団）
- 事業所内保育施設設置・運営等助成金
保育所の設置費・運営費等を助成 …………… 都道府県労働局
- 両立支援レベルアップ助成金・育児介護費用等補助コース
従業員への育児・介護サービス費用の一部補助を助成 …………… 21世紀職業財団
- 両立支援レベルアップ助成金・代替要員確保コース
休業取得者の代替要員の確保制度化を助成 …………… 21世紀職業財団
- 両立支援レベルアップ助成金・子育て期の短時間勤務支援コース
短時間勤務制度の整備・利用を助成 …………… 21世紀職業財団
- 両立支援レベルアップ助成金・職場風土改革コース
「両立の指標」の向上事業主を助成 …………… 21世紀職業財団
- 両立支援レベルアップ助成金・休業中能力アップコース
休業中の従業員への復帰プログラム整備を支援 …………… 21世紀職業財団
- 育児休業取得促進等助成金・育児休業取得促進措置
休業者への貸金支払いを助成 …………… 都道府県労働局（ハローワーク）
- 育児休業取得促進等助成金・短時間勤務促進措置
短時間勤務利用者への経済援助を助成 …………… 都道府県労働局（ハローワーク）

別掲2 中小企業子育て支援助成金の額

育児休業取得者、短時間勤務利用者のいずれかの対象者が初めて出た場合に、5人目まで次の額を支給します。

1人目	育児休業	100万円	
	短時間勤務	利用期間に応じ、60万円、80万円又は100万円	
		6カ月以上1年以下	60万円
		1年超2年以下	80万円
	2年超	100万円	
2人目から5人目まで	育児休業	80万円	
	短時間勤務	利用期間に応じ、40万円、60万円又は80万円	
		6カ月以上1年以下	40万円
		1年超2年以下	60万円
		2年超	80万円

2人目から5人目までについては、平成21年2月6日以降に支給要件を満たした者からこの額が適用されます。



子供の出産時に男性が積立年休を使用できるように配慮したい！

次世代法の対策

Q 当社では、長期の病気欠勤に備え、年休の積立制度を設けています。現在、次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策

定していますが、男性社員に子どもが生まれる際、「積立年休の利用を認める」という規定は可能でしょうか。

行動計画目標として適切

まず、積立年休制の法的位置付けを確認しておきましょう。年休の権利は2年で時効消滅します（労基法第115条）が、その日数を積み立てておいて、病気等の理由があれば「時効消滅したはずの年休消化を認める（有給で休暇を与える）」会社も少なくありません。

法律的には積立年休制を設ける

義務はなく、法を上回る年休付与となります。この場合、「法定を超える日数については、労基法によらず労使間で定めるところによって取り扱って差し支えない」（昭23・3・31基発第513号）と解されています。一般には、「正規の年休をすべて消化し、さらに病気のために欠勤せざるを得ない場合」というよ

うに、積立年休の利用条件を限定します。無制限に日数を積み立てるのではなく、「最大60日まで」等のように上限を設ける例も多いようです。

積立年休制のルールは労使が自由に決定できるのですから、お尋ねにあるように「子どもの出産に立ち会うため」等の理由を追加するのも可能です。ただし、労働条件の変更ですから、過半数労組（ないときは過半数代表者）の意見を聴取し、就業規則の改定手続を踏む必要があります。

次世代育成支援対策推進法第12条では、現在、常用雇用労働者301人以上の企業に対し、一般事業主行動計画（国、地方公共団体以外の事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいいます）の策定・届出、周知・公表義務を課しています。平成23年4月1日以降は、強制義務の範囲が101人以上に拡大されます。それ以下の事業主も、努力義務とされているので、策定等に取り組むの

がベターなのはいうまでもありません。行動計画では、次の3点を定めます。

①計画期間（2～5年程度）

②達成しようとする目標

③対策の内容および実施時期

策定を勧めるリーフレット等を見ると、対策の一例として「子どもが生まれる際の父親の休暇の取得促進」が挙げられています。

一般には、「有給の特別休暇（配偶者出産休暇）制度を設ける」ケースが多いようです。しかし、貴社のように「積立年休制の取得事由の一つとして、子どもの出産を追加する」というのも立派な対応の一つといえるでしょう。

出産による休暇日数がそれほど多いとは考えられず、コストの割には「見栄え」のよい対策といえます。制度を作った（規定を改定した）というだけで事足りりせず、制度の趣旨を周知し、男性社員の利用率を高める努力が求められます。



実務相談

2つの障害併合で障害年金受けたいが遡って申請が可能か？

基準傷病と申請

Q 従業員から障害年金のことで、次のような相談を受けました。

「1つの障害だけでは受給権がなくとも、2つの障害を合わせれば年金の対象になる可能性

があるという話を聞きました。

私も申請したいんですが、過去にさかのぼって年金をもらえますか」。

従業員の言うような仕組みが本当にあるのでしょうか。

請求の翌月分から支給

過去に年金を受けたことがないので、お尋ねにあるのは、「基準傷病による障害」のケースと考えられます。

障害基礎年金・厚生年金は、傷病が治癒した日、または1年6カ月経過日のうち早い方の日（障害認定日といえます）に支給の要否を判断します。障害等級2級以上

に該当しなければ、その時点で障害基礎年金・厚生年金は支給されません。

しかし、その後、65歳に達するまでの間に別の傷病（基準傷病といえます）により障害が残ったとします。基準傷病の障害認定日時点で、基準傷病による障害と過去の障害を合わせて障害等級2級以

上に該当すれば、年金を受給できます。

さらに、障害認定日時点では2級以上と認められなくても、その後65歳に達するまでの間に2級以上に該当すれば、年金の受給権を得られます。障害基礎年金（国民年金法第30条の3）、障害厚生年金（厚年法第47条の3）、ともに対象となります。

ただし、この場合、障害認定日以降、いつ2等級以上に該当するに至ったか、必ずしも明らかでない

いケースもあります。

このため、障害基礎・厚生年金は「請求月の翌月」から支給を開始するというルールが設けられています。年金は「支給すべき事由が生じた月の翌月から支給」（厚年法第36条）のが原則ですが、障害厚生年金は「第36条の規定にかかわらず、請求があった月の翌月から支給を始めるものとする」（第47条の3第3項）と定められていて、さかのぼって支給されることはありません。

▽健康増進法△

国民保険の向上を目的として、平成15年に施行された法律です。国民に対しては、「生活習慣の重要性を理解



し、健康状態を自覚し、健康の増進に努める」よう求められています。同法第25条では、「学校、

ただし、元々努力義務であるうえ、労働者を直接の規制対象とはしていないので、同法を直接の根拠として会社に「喫煙被害」等の補償を求めるのは、现阶段では難しいのが実情です。

病院、集会場、百貨店、事務所、飲食店等、多数の者が利用する施設を管理する者は、受動喫煙を防止するために必要な措置を講じる」努力義務を課しています。

職場の全面禁煙を原則に

ガイドラインも改定検討

厚生労働省では、「受動喫煙対策ガイドライン（平15・5・9基発第0509001号）」の見直しも含め、喫煙問題に関する検討を進めています。現行ガイドラインでは「空間分煙を中心に対策を講じる」という方針を採っていますが、「原則禁止」に向け大きく政策の舵を切る見通しです。

検討会では、「受動喫煙による健康障害リスクは存在するという前提」で議論が実施されています。「健康リスクという点では、有害物質へのばく露とタバコのばく露は本質的に同じ」という厳しい認識です。

ですから、労働安全衛生法の中に、具体的な受動喫煙対策をどのように盛り込んでいくかも議論されています。

方向性としては「全面禁止」ですが、分煙を完全に排除するものではありません。ただし、非喫煙

空間に紫煙が流れ込まないように、厳しい基準を設けます。

ちなみに、現行ガイドラインでは事業者に対し、次のような措置を求めています。

- 非喫煙場所にタバコの煙が漏れない喫煙室の設置（やむを得ない場合は喫煙コーナー）
- 喫煙室には煙の吸引・排気装置の設置
- 非喫煙空間の浮遊粉じん0・15ミリグラム毎立方メートル以下
- 喫煙室に向かう風速を0・2メートル毎秒以上

生産性が前年比マイナスに

製造業を世界不況が直撃

日本企業の労働生産性は、2008年度には2・6%低下した（財団法人生産性本部は、2009年版白書でショックなデータを公表しました）。

2008年度の名目生産労働生産性は781万円で、前年比23万

トル毎秒以上

しかし、そもそも健康増進法の受動喫煙防止措置が努力義務ですから、ガイドラインも強制力に欠けます。今のところ、事業所によって対策の徹底度に大きな差があります。

しかし、安衛法等の中で具体的な基準が示され、一定の措置義務が課されれば、事業主としても必要な対策を講じざるを得ません。設備のハード面も合わせ、抜本的対応が必要となる事業所も出てきそうです。検討会では、平成21年度中に最終報告をまとめる予定です。

ると、製造業がマイナス10・5%

で、リーマン・ショック以来の世界経済の落ち込みの影響をまともに受けた形です。「学習支援業」（マイナス8・3%）、「金融保険」（マイナス7・6%）、「建設業」（マイナス5・0%）等も苦戦を強いられました。

そもそも労働生産性とは、どのように計算するのでしょうか。基本的には、「アウトプット（付加価値額または生産量など）」を「インプット（労働者数または労働者数×時間）」で除して算出します。付加価値とは、「人件費・労務費、賃貸料、租税公課、減価償却費、支払特許料、純金利負担、利払い後事業利益を合計したもの」粗付加価値額」と定義されています。

ちなみに、上場企業の中には、任天堂（生産性3億4791万円）、東燃ゼネラル石油（同9695万円）のように、驚異的な数字を叩き出している会社もあります。これなら、給与が高くても引き合いますよね。