

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

無気力部下と面談時の心得

「自分に甘い」は世の常なり

新しい年度がスタートし、巡航速度に落ち着き始める時節です。

新人の教育など新しい課題も山積みですが、管理職のなかには、前年度の成績考課を終了し、とりあえずホッと一息ついている人もいます。

この時期になると、ある課長さんの話を思い出します。前年の評価結果をフィードバックした後、一人の部下を誘って飲みに出かけました。厳しい評価結果を伝えただけで、「当人も、多少落ち込んでいたのでは」という気遣いから、一声かけたのだそうです。確かに、当人の氣勢は上がりませんでした。酒の席でも、口から出るのはボヤ

キばかりです。

おおむねの内容は、「自分が若い頃は、いくら頑張っても会社はキチンと評価してくれなかった。昇給額にも大した差はなくて、当時のベテラン社員はイスに座っているだけで、高い給料をもらっていた。ところが、自分がこの年になつたら、急に査定が厳しくなっ

て、「この一年、何をやったか具体的に数字で示せ」と責められる。まったく、自分は付いていない」といった感じだったそうです。

大分酔いが回った後、「昔の頑張り免じて、今の評点を少し甘くしてもバチは当たらないだろうに」、そんなセリフがポロリとこ

ぼれました。こうしたボヤキは、低評価を受ける中高年社員に共通のものといえます。

厳しい社内競争に勝ち残った経営者層は、こうした繰り言に耳を貸そうとしないでしょう。「結果がすべてだ。数字が上がっていない事実を突き付ければ、当人も頑張る気になるだろう」、そんな風に簡単に考えます。しかし、中間管理職層が評価結果を伝える場合、当人に納得してもらおうのは至難の業です。

「当人の自己評価と一次評価（直属上司）・二次評価（経営管理層）」は、一致しないのが当たり前、それを痛感させるエピソードです。

2010

5

資格名称

知って得する



賃金実務

会社の資格制度をみると、管理職1級、社員5級など機能主義一点張りの名称を用いているパターンが比較的多いようです。しかし、歴史のある会社ですと、参事や主査などの「資格名」が冠されているのも珍しくありません。資格の名称から、日本の人事・賃金制度の歴史の変遷がみえてきます。

職能資格制度で比較的ポピュラー

なのは、従業員を管理職能と一般職能（さらに細分して、経営層、指導監督層を設けることもありま

す）に分け、それぞれ等級区分するパターンです。機能重視の立場からいえば、最下級の等級から最上級まで、数字で序列を示せば済むはずで

す。しかし、各等級のイメージをより明確にするため、等級ナンバーと別に、資格呼称を用いる会社が多数派です。課長、部長等のライオン名称と区別するため、マネージャー格、チームリーダー格等、横文字（カタカナ）名を冠するケースも

よく見受けられます。

しかし、歴史のある業界・会社等では、往々にして理事・参事・

えられます。

この旧来型資格システムの運用方法は、各社によってマチマチで、資格の上下関係（順位）が違う場合も珍しくありません。参事等は職位なのか、資格なのか、はっきりしない会社もあります。

他企業を表敬訪問した際、肩書だけで上下関係を判断した結果、上司をそっちのけにして部下にペコペコして、後で笑われたというエピソードを聞いた方も多いでしょう。

歴史ある名称も残る 機能一辺倒と両極化

主査等の資格呼称が使われてきました。8ランク制の例を一つお目

にかけましょう（別掲）。理事等の名称は公共機関等によく利用されるもので、それが格式（のれん）のある企業でも借用され、さらに一般企業にも広まっていったと考

一般的には、「長年の功績の蓄積」を考慮して、課長・部長等の職位のほか、参与等の資格を与えるパターンが多かったようです。

職能資格制度は昭和50年前後から理論家・精緻化が進み、一般に普及しました。昇格は、職務能力の

別掲 職群別資格制度のフレーム（例）

階層	一般職		監督指導層		管理層		部門経営層	
	一般	主任補	主任	主事	主査	参事補	参事	参与
職群	総合職				管理職			
	一般職				専門職			
					専任職			

向上に対応するものと定義づけられました。しかし、参事等の名称は現在まで引き継がれるに至っていません。

新しい資格制度を入れても年功的運用は変わらず、参事等の「肩書」に高い給与を払い続けるケースも散見します。そうした現状を打破するため、平成ひとケタの時代から改革が進められ、現在もより良い仕組みを求めて、探究が続けられています。

判 例

「社有車を子の送迎に使用」解雇？

車輛の私的利用で処分

量刑が重きに失する

会社の施設・備品等の私的利用は、珍しい話ではありませ
 ん。本事件では、従業員（父子家庭）が社有車を子供の保
 園送迎に使用していた点が問題になりました。会社は他の規
 律違反も合わせて普通解雇に処しましたが、裁判所は「私用
 を直接注意した事実等はなく、
 解雇は重きに失する」と述べ、
 処分の合理性を否定しました。

ト社 事 件
 甲府地方裁判所
 （平21・3・17判決）

本事件で、会社側は、就業規則
 中の「許可なく職務以外の目的で
 会社および取引先会社等の施設、
 車輛、機械器具、工作物、物品等
 を使用しないこと」という規定に
 違反したと主張しました。取引会
 社の施設等にも言及している点、
 「車輛」と明記してある点など、
 なかなか周到な文章です。

の就業規則中にも設けられている
 はずです。しかし、会社から支給
 されている定期券を、「職務以外」
 の目的で使用したことのない従業
 員がいるでしょうか。最近では、個
 人の携帯電話が普及していますが、
 一昔前は、会社の電話を使って家
 人に帰宅が遅れる等を知らせるの
 は、ごく当たり前のこととして黙
 認されていました。

本事件では、そもそも社有車の
 私的利用は瑣末な事柄です。基本
 的には、時間管理にルーズな営業
 社員（毎日、直行・直帰）と会社
 間の感情のこじれが原因です。

しかし、会社はことさらに些細な
 規則違反を洗い出し、普通解雇を
 正当化しようとしました。その中
 で、明白に就業規則の文言に違反
 しているといえる事実は、社有車
 の問題のみでした。従業員本人と
 会社は、「貸与された社有車を子
 供の保育園への送迎に使用してい
 た」ことを、争いのない事実とし
 て認めています。

車の私的利用に関連して、「ガ
 ソリン代の不正申告」の問題も指
 摘されていました。しかし、この
 点については、従業員は言を左右
 にして、事実を認めませんでした。
 裁判所も、証拠不十分でもあり、
 取り上げるに値しないと判断しま
 した。

さて、核心の「社有車を送迎に
 使用した」のは、解雇処分に値す
 る事実か否かという問題です。判
 決文では、「会社の許可を得ない
 従業員の行為に対しては、注意を
 すれば足りるところ、就業規則に
 違反するから社有車を保育園の送
 迎に使用することを控えるように
 と直接注意をした事実を認める証
 拠はない。会社からの度々の注意
 を受け、それを無視していたとい
 うのであればともかく、直ちに会
 社の秩序・風紀を乱すとまでは認
 められない」と述べています。結
 論的には、「このような些細なこ
 とをもって解雇するのは、（略）
 権利の濫用として無効である」と
 判令されました。

自賠責法の運行供用者責任（第
 3条）があるので、会社は社有車
 の私的利用には一定の制限を課す
 べきです。しかし、父子家庭の幼
 児の送り迎えにまで目くじらを立て、
 解雇するというのは、やはり、
 社会通念上相当な処分とはいえない
 でしょう。

賃金構造基本統計調査

データバンク



個別従業員の賃上げ額を決める際、年齢・世代間の公平性に配慮する必要があまりです。厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」は、年齢別の賃金カーブを示す最良の資料です。平成21年調査(概況)によると、男性の場合、50〜54歳層の賃金水準は20〜24歳層の2・07倍でした。

年齢間配分を考える際、ポイント

は2つあります。第1は、自社の整合性の確認です。グラフの縦軸を賃金水準、横軸を年齢として、個別社員の賃金・年齢をプロットして(点で示して)いきます。

各点をつなげた結果、滑らかな1つの曲線に近づけば、問題は少ないといえます。デコボコなら、それなりに理由を探する必要があります。

次に、世間相場との関係も考えなければいけません。自社の賃金カーブが滑らかな曲線を描いていても、世間相場に合致しないと引き、なぜそうなのか検討すべきです。

す。

たとえば、古参の従業員の賃金は世間相場を上回って(世間相場

賃金カーブの世間相場 年代間配分考える資料

のカーブより上に位置して)いて、若年の賃金は逆に相場を下回っていたとします。この場合、賃金改定を実施する際には、若手に厚めの配分をして、賃金カーブのゆがみを是正するよう努めなければいけません。

厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」は、その名の通り、「構造」の分析を主目的としてい

ます。年齢・性別・地域(都道府県)・職種など、多角的な視点から日本の賃金構造に関するデータを収集しています。

本欄では、平成21年分調査(概況)から、年齢・性別・学歴等に関する部分をピックアップしてご紹介しましょう。

まず、男女別に年齢階級別の賃金水準を示したのが、表1です。

132です。こうして数値化するのと、男性と女性の年齢別賃金構造の差異を一目瞭然に示すことができます。

対前年増減率をみる場合、年齢計の数値(男性の場合、前年比マインス2・1%)と比較すると、どの年齢層が優遇され、どの年齢層がカットの対象になったのかが分かります。

次に対象を男性に絞って、学歴と年齢をクロスさせて集計したのが表2です。大学・大学院卒の賃金ピークは50〜54歳で、格差指標は238。高専・短大卒のピークは55〜59歳で、格差指標は204でした。当然のことながら、学歴が高いほど、ピークに向かって急勾配で賃金が上昇していきます。

自社の賃金水準も、20〜24歳層を100として格差数値を用いながら世間相場と比べてみてくださいます。絶対水準による比較とは、また違った問題点が浮かび上がってくるかもしれません。

賃金構造基本統計調査

表 1 性、年齢階級別賃金

年齢階級	男 性			女 性		
	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢 階級間 賃金格差 (20~24 歳=100)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢 階級間 賃金格差 (20~24 歳=100)
年齢計	326.8	-2.1	164	228.0	0.8	120
20~24 歳	199.7	-2.3	100	189.8	-0.5	100
25~29	237.8	-2.1	119	214.1	-0.4	113
30~34	280.1	-2.2	140	230.3	-0.2	121
35~39	322.0	-3.6	161	245.4	0.5	129
40~44	374.4	-2.7	187	248.8	-1.2	131
45~49	406.2	-1.9	203	250.0	2.6	132
50~54	412.4	-2.2	207	245.2	2.0	129
55~59	385.5	-2.4	193	233.4	1.9	123
60~64	288.8	0.2	145	203.3	2.3	107
65~69	254.3	-0.2	127	201.8	4.4	106
平均年齢(歳)	42.0			39.4		
勤続年数(年)	12.8			8.6		

注：年齢計には、上掲の年齢階級に限らず、すべての年齢の者を含む。以下同じ

表 2 学歴、年齢階級別賃金（男性）

年齢階級	大学・大学院卒			高専・短大卒			高校卒		
	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢 階級間 賃金格差 (20~24 歳=100)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢 階級間 賃金格差 (20~24 歳=100)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢 階級間 賃金格差 (20~24 歳=100)
年齢計	396.7	-0.7	183	295.9	-3.5	152	287.2	-3.3	151
20~24 歳	217.1	-2.6	100	195.2	-1.4	100	190.0	-2.3	100
25~29	255.7	-1.6	118	226.1	-3.0	116	221.6	-1.9	117
30~34	312.9	-1.8	144	265.7	-3.1	136	254.3	-2.6	134
35~39	375.6	-3.3	173	308.1	-5.2	158	284.7	-3.0	150
40~44	461.4	-1.0	213	351.8	-5.8	180	311.2	-4.5	164
45~49	503.1	-0.8	232	382.5	-4.6	196	337.4	-3.2	178
50~54	516.5	-2.9	238	392.3	-6.5	201	349.8	-3.3	184
55~59	515.2	-1.8	237	398.1	-7.4	204	342.7	-3.8	180
60~64	432.4	4.2	199	298.9	-3.4	153	248.9	-3.4	131
65~69	446.6	4.0	206	269.5	17.8	138	215.2	-4.2	113
平均年齢(歳)	40.8			37.4			42.9		
勤続年数(年)	12.3			10.5			13.4		



当社は中小企業なので改正労基法による直接の影響はないと思われませんが

適用猶予

Q

当社は、従業員30人規模の中小企業です。昨年後半から、改正労基法関係のセミナーが目白押しでした。しかし、当社は中小企業なので、5割の割増賃金の適用は猶予され

ます。時間単位年休に関する協定締結も、当面見送るつもりです。

当社の場合、実質的に法改正の影響はないといっているのでしょうか。

エスケープ条項結ぶ際は注意

改正労基法は実務的な内容で、細部までキチンと理解するのは思いのほか大変です。しかし、項目としては、次の3点に絞られます。4月施行に合わせ、最終チェックを行いましょう。

①特別条項発動時の割増賃金率引上げ(努力義務)
②長時間労働時の割増賃金率引上

③時間単位の年次有給休暇付与(協定を締結するか否かは労使の自由)

①は努力義務、②は中小企業の場合、適用猶予、③は締結するか否か自由ということですから、「中小企業に限っては、旧来の仕

組みを改めなくても、法違反は生じない」と即断しがちです。

しかし、実は①の改正の中にも、強制適用の部分が含まれているのです。

特別条項(エスケープ条項)を発動する際、「割増賃金率は2割5分を超える率とする。かつ、時間外労働をできる限り短くする」という規定は努力義務です。しかし、「特別条項付の時間外・休日(36)協定を結ぶ際には、月45時間等の限度時間を超える場合の割増賃金率を定める」という部分は「努めるものとする」という文言がありません。

特別条項を付けない中小企業は、もちろん、関係ありません。しかし、「特別条項あり」の場合、たとえば、割増率を2割5分増しのままで据え置く(努力義務は考慮しない)としても、その具体的な率を36協定中に明記しなければいけません。厚生労働省のQ&Aでは、「本規定の改正は中小企業にも適用されるため、特別条項付36協定

を結ぶ際には割増賃金率の定めが必要となる」と解説しています。

Q&Aでは、「協定の締結時期と今回改正の適用」についても触れています。「改正法は、平成22年4月1日以降に協定を締結または更新した場合に適用される」と述べています。

ですから、たとえば、毎年6月に36協定を改正・更新する会社では、4・5月は旧協定のままで差し支えありません。前倒して「限度時間を超える場合の割増賃金率」を記載し、労基署に届け出る必要はありません。いつもと同じ時期に改正手続きを実施し、届出をすれば足ります。

平成22年の3月中に、すでに平成22年度分の更新を済ませている会社も少なくありません。この場合、改正法の適用は次の更新時期からになります。ただし、Q&Aでは、「(前広の対応で)今回の改正に適合したものとすることはもとより望ましいものです」と注意書きを加えています。



実務相談

営業秘密を守るため従業員 家族の就職先を申告させ たいが可能か

個人情報の保護

Q 現在、社内機密の管理体制を見直し中です。本人だけでなく、家族経由で秘密が漏れるおそれも否定できません。「家族がどこの会社に勤め

ているか」、もっと正確にいえば、「同業他社に勤めていないか」、従業員に申告させるのは可能でしょうか。

秘密保持措置の強化で対応を

家族の地位・職業等は、従業員
の個人情報の中でも、センシティブな（機微に触れる）部類に含まれます。採用時については、「家族の職業などを調査することは、応募者の適性・能力に関係のない事柄を採用基準とすることとなり、不適切」であるため、企業が実施しないようハローワーク等が指導しています。

個人情報保護法では、「個人情報を取り扱うに当たって、その利用の目的をできる限り特定しなければならぬ」（第15条）と定めています。一般に利用目的として考えられるのは、「家族手当等の決定、社会保険関係、災害補償、育児・介護休業法の適用」などでしょう。手当の申請等の場合、必要書類の提出を求めますが、「住民票等

の写しは、画一的に提出を求めないようにし、それが必要になった時点（たとえば、慶弔見舞金が支給されるような場合で、その事実の確認を要するとき等）で、その使用目的を十分に説明の上提示を求め、確認後速やかに本人に返却するよう指導すべき」（平9・2・21基発第105号）という解釈例規が示されています。

うか。夫が同業他社に勤めているという理由で、妻を試用期間中に解雇した判例が存在します（ケイズ事件、大阪地判平16・3・11）。判決文では、「仮に秘密が漏洩するおそれがあるのであれば、秘密保持のための適宜の措置を取ればいいのであって、解雇の合理的理由とは認められない」と述べています。貴社でも秘密保持対策（誓約書の提出等）を強化するのが本筋で、家族情報の提出強要は避けべきでしょう。

▽業務上災害△



労災保険では、「業務上の事由による労働者の負傷、疾病、障害、死亡」等の保険事故を補償します。しかし、

労災保険法（労働者災害補償法）第75条の「業務上」と同一」と解説しています。しかし、労基法第75条等にも、法文上、「業務上の傷病」等とは何かという定義が存在しません。実務（労災認定）上は、労働者が労働関係にあることを前提に傷病等が発生し（業務遂行性があり）、業務と傷病の間に一定の因果関係が存する（業務起因性がある）ときに、業務上の傷病と認定されます。

「業務上の事由による負傷、疾病」等の定義は置かれていません。

契約回数制限を検討

厚生労働省の「有期契約研究会」

有期契約の更新回数・可能期間を制限したらどうか——厚生労働省設置の「有期労働契約研究会（座長・鎌田耕一東洋大学教授）」

では、こんな議論も俎上に上っています。同研究会の「中間とりまとめ」で明らかになったものです。

「非正規切り」等の現象に象徴されるように、有期契約労働者の雇用の不安定さ・待遇の低さ等が問題視される中、同研究会では、公正なルール設定に向け、幅広い検討を行っています。項目を挙げると、次のとおりです。

- ①有期契約の範囲、勤続年数等の上限、契約の更新・雇止め
- ②労働条件明示等
- ③有期契約の終了（雇止め）
- ④均衡待遇、正社員への転換
- ⑤1回の契約期間の上限

労基法をはじめとして、「有期契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（告示）」、労働契約法、

パート労働法など、改正の対象として想定される法律等も多岐にわたります。

本欄では、①と③の中から、事業主にとって気になる（不安になる？）項目を選んでご紹介します。

まず①関連では、諸外国（英仏韓など）で有期契約の回数・上限

規制が規定されている現実を踏まえ、日本での法制化の可能性に言及しています。

巷では、雇止め紛争の回避のため、契約の長期化を恐れるといった事例もみられます。報告書では、「回数・期間制限の明示は、基準として一義的で明確であり、紛争の未然防止につながる。回数の制限は、労使双方にとって1回の契約期間をできる限り長くするとい

業務上災害の範囲見直し

「過労死」等疾病名を追加

厚生労働省では、業務上疾病の範囲見直しを検討していましたが、4月中に、疾病の類型を追加する等の改定を実施します。

新たに増えたのは、①過重負荷による脳・心臓疾患、②心理的負荷による精神障害、③石綿によるびまん性肥厚・良性石綿胸水など、5種類です。このほか、上肢障害（頸肩腕症候群など）の定義見直し、伝染性疾患の対象業務の追加（介護業務）が予定されています。

ラインセンティブになる」等のメリットを指摘しています。

③関連では、雇止めルールの強化を検討課題として挙げています。「雇止めの予告（解雇予告とは異なります）」は現在、前掲告示で規定されていますが、これを法規定に格上げする、または「契約終了手当」等を創設する等の案が示されています。

①はいわゆる「過労死」、②は「ストレスによる心理障害」です。これまでも労災認定されていたはずですが、なぜわざわざ「疾病名を追加する」等の措置を行うのでしょうか。

まず、基本前提として、業務上災害の種類は労災保険法ではなく、労基法第35条（別表第1の2）に列挙されています。今回の範囲見直しは、形式的には別表第1の2の改定になります。

別表第1の2では、大きく分け

て9分類（第1号から第9号まで）の疾病が列記されています。しかし、想定されるすべての疾病を網羅するのは現実的には不可能です。たとえば、「過労死」は、これまで第9号「その他業務に起因することの明らかな疾病」に分類されていました。今回は、それを施行規則（表）上に明記する作業を実施するもので、基本的に「業務上」の範囲が広がるものではありません。しかし、業務や疾病名が特定化されることで、申請・認定がスムーズになる効果が期待できます。