

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

私生活に問題ある社員を処分 会社の体面毀損が前提条件に

「不倫スキャンダル」で、長期にわたって試合出場を自粛していたゴルフのナンバーワン・プレーヤーが、久しぶりに公式戦に顔を出しました。復活優勝とはいきませんでしたが、4位に入り貫録を示しました。

日本で「やんちゃな」横綱の品格が問題となり、引退に追い込まれたとき、「日本の相撲社会の古い体質」が問題になりました。しかし、アメリカでもスポーツマンの品格に対して、世論の風当たりは中々、きついようです。
中国「三国志」の主要人物、曹操は、「唯才あらば、是を挙げよ」ということばを残しました。「乱

世」という条件つきですが、才能さえあれば、品行に多少問題があっても、適材適所に抜擢するべきだという意味です。

この論法からいえば、スポーツ選手は、「強ければ（才能があれば）それでよい」という考え方も成り立ちます。

企業内でも、バリバリの仕事のやり手が私生活上の問題を引き起こしたとき、処分すべきか否か、難しい選択を迫られる場合があります。

企業が、私生活上の非行を理由として懲戒を科すことは、原則として可能と解されています。ただし、「事業活動に直接関連を有す

るものおよび企業の社会的評価の毀損をもたらすもののみが対象となる」（菅野和夫「労働法」）と解されています。

懲戒の可否は、非行の程度のほか、本人の企業内の地位、マスコミ報道の有無等を考慮して決定されます。

芸術家が荒唐的生活に墮しても、概して世間の目は同情的です。しかし、現在のところ、スポーツ選手には健全なイメージが求められ、それに反した行動を取るのには「業界の社会的評価の毀損をもたらす」と判断されているようです。ナンバーワン・プレーヤーなら、なおさらということでしょう。

2010

6

ライン職とスタッフ職

知って得する



賃金実務

ひと口に管理職といっても、ラインとスタッフの2系統（または専門職を加え3系統）に分けるのが一般的です。しかし、最近では、ラインの長もプレイング・マネージャーとして専門知識・技能を発揮する必要性が増えています。管理職手当も多段階設定するなど、ひと工夫が求められます。

多くの企業で課付課長といった

肩書を用いたのは、主としてポスト不足に対応するのが目的でした。

課付課長の位置づけが不明確なため、本人がラインの課長同様に部下の仕事に口出しをして、命令系統が乱れるケースも少なくありませんでした。

往々にして、新進気鋭のライン課長より、課付課長の方が年上で、若手課長が遠慮する結果、混乱が倍加するという現象もみられました（当時は、まだまだ年功を尊重する雰囲気が残っていました）。

ライン・スタッフ区分の明確化は、企業内の秩序維持のため、避

けて通れない道でした。しかし、その後、ホワイトカラー職種が急増し、仕事の内容も複雑さの度を

管理と技術の両方要求 手当多段階化で対応を

加えていきます。そうすると、部下は持たないけれど、一般社員と異なる高度な仕事を専門的に処理する従業員グループが必要となります。「スタッフ職」がその名に恥じない活躍を期待される時代が到来したのです。

旧労働省の解釈例規（昭63・3・14基発第150号）でも、「法制定当

時には、あまりみられなかったいわゆるスタッフ職が本社部門に多く配置されており、これらスタッフの処遇の程度によっては、管理監督者に含めて取り扱うのが妥当である」と述べています。

「管理能力がないから課付課長の肩書を与える」という段階から、「専門（熟練）能力があるからスタッフ職として処遇する」という段階に進化したのです。

組織を引っ張る力も必要とみなされるようになってきました。

高度技能・知識が必要とされる職場では、上司・部下の間でこんな会話が交わされたりします。

上司「専門用語を使わず、話の核心を分かりやすく説明してくれ」
部下「一般の言葉で分かりやすく」といっても、限度がありますよ……
上司「説明のうまい下手も、能力のうちだぞ」

部下「技術的な話ですからねえ……（聞き手の理解力の問題だよ）」

これでは、部下からバカにされても仕方がありません。

上司も、プレイング・マネージャーとして、大きな仕事を自分の専門能力で処理してこそ、初めて部下の尊敬を得られるものです。

そういう逆の意味で、ラインとスタッフの区分が再びあいまいになりつつあります。役職手当も、ライン課長いくら、スタッフ課長いくらといった単純な金額設定ではなく、段階を増やす等の対応も必要になってくるでしょう。

判例

定額の住宅手当は除外不可

割増の算定基礎に含む

労使協定の効力を否定

割増賃金を減らす方法は、時間外労働そのものを減らすか、割増の計算方法を変更するか、どちらかに絞られます。本事件で、会社は、労働組合と協定を締結したうえで、皆勤手当、住宅手当等を算定基礎から除外しました。しかし、裁判所は、労使が合意したとしても労使法に反する賃金の計算方法は認められないと判示しました。

Y 海 運 事 件
東京地方裁判所
(平21・3・17判決)

景気の足元が不安定ななか、平成22年4月1日からは改正労基法が施行され、割増賃金の引き上げも実施されています（中小は一部適用猶予）。割増賃金のコスト・アップは避けたいけれど、稼働率は下げたくないのが、企業の本音でしょう。

本事件の被告は自動車運送会社ですが、業界内外の逆風状況を踏

なった部分は、この法律で定める基準による（労基法第13条）と規定されているからです。

労基法では、割増賃金の算定基礎から除外できる賃金項目を、「限定列挙」しています（労基則第21条）。

- ① 家族手当
- ② 通勤手当
- ③ 別居手当
- ④ 子女教育手当
- ⑤ 住宅手当

⑥ 臨時に支払われた賃金

⑦ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

これに照らすと、まず皆勤手当・無事故手当は、①から⑦のいずれにも該当しないので、除外はムリという結論になります。会社は、⑦に当てはまるとみせかけるために、2か月ごとに支払う賃金項目への変更をもくろみましたが、労

基署からは正勧告を受けて、改正を撤回しています。

次に、住宅手当ですが、⑤でいう手当に該当するか否かについて、行政解釈で基準が示されています（平11・3・31基発第170号）。

「住宅に要する費用に応じて算定する手当をいうものであり、費用に定率を乗じた額とすることや、費用を段階的に区分し費用が増えるにしたがって額を多くすることを用い」と解説されています。裁判所は、「従業員の支出している額によるものでないから、算定基礎から外す行為は労基法に違反する」と断じました。会社にとって、最後のよりどころは、労組との合意を経た改定であるという点ですが、法に反する労使協定は当然のことながら無効と判断されました。当面、割増賃金の計算方法を変更する予定のない会社でも、改正労基法の施行に合わせ、もう一度法に適合する形で処理されているか、自己チェックが必要といえます。

労働力調査



経済指標の中には、好転の兆しをみせるものもあります。しかし、リーマン・ショック以後、わが国の雇用市場では大量の職場が失われました。平成21年の雇用者総数は前年比64万人減少し、下げ幅は過去最大でした。総務省の「労働力調査・速報」を基に、苦難の1年を振り返ってみましょう。

平成20年末の国際的な経済危機は、製造業を直撃しました。産業別にみると、経済的ダメージの大きさには極端な落差があります。

その結果が、産業別就業者・雇用の推移に明確に現れています（表1）。

就業者のうち「雇用者」数の増減（平成21年）をみると、製造業がマイナス62万人、サービス業（他に分類されないもの）がマイナス22万人で突出しています。サービス業（同）のうち、職業紹介・労働者派遣業の占める内数がマイナス18万人ですから、要するに、製造業関連の職場で、直接雇用と

間接雇用の両方の労働力が削減対象となったわけです。

一方、医療・福祉のように平成

製造業で大幅な雇用減 若年層の縮小目立つ

20年18万人増、同21年23万人増と数字を上積みしている産業も存在します。

しかし、全体として、増加傾向の産業より減少傾向の産業が多く、雇用者の総数は大幅なマイナスとなりました。年齢階級別の雇用者

総数をみると、平成21年は5460万人で、前年比64万人減少しています（表2）。

階級別にみて、もっとも落ち込みが大きいのは25～34歳層で前年比41万人のダウン。一方、60～64歳層で19万人増になるなど、実数が増加している年齢階級も存在します。

経営者の中には、「それみたくとか。60歳代前半の高齢者層の雇用を法的に強制するから、そのしわ寄せが若年層に及んでいるじゃ

しかし、年齢階級別完全失業者の推移をたどれば、必ずしも高齢者が優遇されているとはいえない状況がみてとれます（表3）。年齢階級別の就業率も同様の傾向を示していて、経営者層がどこかの年齢層をターゲットに、集中的に人員削減策を講じているとも思われません。

高齢者に関しては、団塊の世代が60～64歳層の中核を占める間は母数の増加が雇用者総数を押し上げますが、雇用率の明白な上昇を引き起こすとは思えません。

若年者については、働き口も大幅に減っていますが、若年者の数そのものも減っているのので、「縮小均衡」の様相を呈しているといえます。しかし、平成20～21年度は、新卒者の採用率低下が著しいので、ちょうど卒業年度を迎える若年者が苦境に直面しているのは確かです。

平成22年後半にかけて、雇用市場に活気が戻り、失業率が低下するのを期待するばかりです。

労働力調査

表 1. 産業別就業者・雇用の推移

(万人)

平成	就業者					うち雇用人				
	実数			対前年増減		実数			対前年増減	
	19	20	21	20	21	19	20	21	20	21
農業、林業	251	245	242	-6	-3	45	46	50	1	4
非農林業	6,161	6,140	6,040	-21	-100	5,478	5,478	5,410	0	-68
建設業	552	537	517	-15	-20	449	437	422	-12	-15
製造業	1,165	1,144	1,073	-21	-71	1,091	1,077	1,015	-14	-62
情報通信業	192	189	193	-3	4	185	182	185	-3	3
運輸業、郵便業	330	342	348	12	6	314	326	332	12	6
卸売業、小売業	1,077	1,067	1,055	-10	-12	945	941	935	-4	-6
金融業、保険業	155	164	165	9	1	149	159	161	10	2
不動産業、物品賃貸業	113	111	110	-2	-1	99	98	97	-1	-1
学術研究、専門・技術サービス業	198	200	195	2	-5	148	149	147	1	-2
宿泊業、飲食サービス業	380	373	380	-7	7	301	301	308	0	7
生活関連サービス業、娯楽業	233	236	241	3	5	174	178	182	4	4
教育、学習支援業	279	283	287	4	4	254	258	261	4	3
医療、福祉	579	598	621	19	23	547	565	588	18	23
複合サービス業	71	56	52	-15	-4	70	56	51	-14	-5
サービス業（他に分類されないもの）	478	485	463	7	-22	433	442	420	9	-22
うち職業紹介・労働者派遣業	118	120	101	2	-19	117	119	101	2	-18
公務	227	223	222	-4	-1	227	223	222	-4	-1

表 2. 年齢階級別雇用人の推移

(万人)

平成	総数	15～64歳	15～64歳						65歳以上		
			15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	55～59歳	60～64歳		
男	11年	5,331	5,124	687	1,301	1,091	1,286	759	504	255	207
	12	5,356	5,148	664	1,325	1,102	1,296	760	502	258	208
	13	5,369	5,157	638	1,358	1,103	1,310	748	484	264	212
	14	5,331	5,112	606	1,344	1,115	1,270	777	495	282	219
	15	5,335	5,117	582	1,344	1,143	1,227	821	530	292	218
女	16	5,355	5,141	563	1,348	1,162	1,191	877	565	312	214
	17	5,393	5,165	561	1,333	1,188	1,161	922	605	317	228
	18	5,472	5,224	558	1,326	1,231	1,145	963	648	315	248
	19	5,523	5,252	549	1,284	1,275	1,142	1,001	649	352	272
	20	5,524	5,232	539	1,249	1,303	1,135	1,006	617	389	292
計	21	5,460	5,155	508	1,208	1,318	1,132	988	580	408	305

表 3. 年齢階級別完全失業者の推移

(万人)

平成	実数							対前年増減								
	総数	15～64歳	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上	総数	15～64歳	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
平成11年	317	306	72	82	42	50	60	11	38	37	8	11	3	9	6	1
12	320	308	69	84	42	53	60	11	3	2	-3	2	0	3	0	0
13	340	327	70	93	47	56	61	12	20	19	1	9	5	3	1	1
14	359	348	69	99	53	63	64	11	19	21	-1	6	6	7	3	-1
15	350	338	68	96	55	55	64	12	-9	-10	-1	-3	2	-8	0	1
16	313	304	61	87	53	49	54	10	-37	-34	-7	-9	-2	-6	-10	-2
17	294	284	55	84	52	42	51	10	-19	-20	-6	-3	-1	-7	-3	0
18	275	264	50	77	48	40	49	11	-19	-20	-5	-7	-4	-2	-2	1
19	257	246	47	70	49	37	44	10	-18	-18	-3	-7	1	-3	-5	-1
20	265	253	43	72	51	39	47	12	8	7	-4	2	2	2	3	2
21	336	321	52	87	70	51	60	15	71	68	9	15	19	12	13	3



喫煙コーナーにいる時間を休憩とみなして賃金カットできないか？

提供の不労務

Q 当社では、遅まきながら社内分煙を実施し、事務所の一角に喫煙コーナーを設けました。たばこを吸わない社員には好評ですが、なかには「喫煙を口実に、専用コーナー

で時間を潰しているだけ」の社員も見受けられます。休憩とみなし、賃金カットを実施すべきという意見もありますが、法的にいかがでしょうか。

実務的には困難が山積

社内禁煙・分煙は時代のすう勢で、厚生労働省の「平成19年労働者健康状況調査」によると、喫煙コーナーを設置している事業場は全体の50・2%を占めています。「職場における喫煙対策のためのガイドライン」(平15・5・9基発第0509001号)の見直し等も検討されています。

従業員が喫煙コーナーにたむろし、ときには談笑を楽しんでいる光景をみると、経営者・管理職として心中、穏やかざるものがあるでしょう。だからだと仕事した結果、残業時間が増えるとなれば、なおさらです。

しかし、働いていないから、単に休憩扱いできるかといえ、

そう簡単ではありません。休憩に關しては、「労働時間が6時間を超える場合は45分、8時間を超える場合は1時間以上」と規定されています(労基法第34条)が、分割について制限はありません。しかし、「休憩時間とは単に作業に従事しない待ち時間を含まず、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間の意である」(昭22・9・13発基第17号)と解されています。

取れるよう求めるはずですが、「それがダメなら、ひと思いに全面禁煙にしてくれ」などと、開き直るかもしれません。

休憩扱いがムリとすれば、労働時間扱いするほかないかといえ、法的にはそうではありません。ノーワーク・ノーペイの原則に基づき、私用外出などと同様に、不就労時間に対応する賃金をカットするのは可能です。

喫煙時間を休憩扱いするためには、あらかじめ「休憩の与え方」をきちんと定め、その時間中は「基本的には、仕事の指示を出さない」という形で運用する必要があります(一斉付与の原則が適用される業種では、その点にも配慮が必要)。必然的に、午前・午後

に1回ずつ、5分の休憩(非喫煙者も同時に休む)を取るといった規定にならざるを得ません。

しかし、これは現実的ではないでしょう。ヘビー・スモーカーたちは、もっと自由に喫煙タイムを取れるよう求めるはずですが、「それがダメなら、ひと思いに全面禁煙にしてくれ」などと、開き直るかもしれません。

休憩扱いがムリとすれば、労働時間扱いするほかないかといえ、法的にはそうではありません。ノーワーク・ノーペイの原則に基づき、私用外出などと同様に、不就労時間に対応する賃金をカットするのは可能です。

そうはいっても、細切れの喫煙タイムを誰が把握するかという問題が残ります。チェスの試合で使うような時計を用意するのも、大人なげない対応です。

ひるがえって考えると、分煙実施前は、各自が自分のデスクに座って、適宜、喫煙タイムを取っていたわけですが。そこらは労働時間で、席を立てば不就労時間というのは、論理が一貫しません。結局、「分煙コーナーの節度ある利用」を経営トップが呼び掛け、管理職が厳正に取り締まるのが一番効果的な対応といえそうです。



実務相談

退職して健保の任意継続 選択した女性が結婚した が被扶養者に転換？

喪失の資格継

Q 退職時に、健康保険の任意継続被保険者の手続きをアドバイスした女性社員がいます。先日、彼女から電話があり、「結婚したので、夫の被扶養者に切り替えたい」と相談がありました。どのような手続きが必要になるのでしょうか。

結婚の事実だけではムリ

退職し、健康保険の被保険者資格を喪失した場合、選択肢が2種類あります。1つは国民健康保険の被保険者になることです。もうひとつは、継続して2カ月以上被保険者期間があることが条件になります。申請により任意継続被保険者（健保法第3条第4項）となることができます。申請先は、協会けんぽの場合、全国健康保険協会都道府県支部です。

任意継続被保険者の場合、保険料は全額被保険者負担となります。結婚して、夫の被扶養者となれば、保険料を納めずに済みます。そこで、ご質問にあるように「身分の切替」の話が出てきたのでしょうか。しかし、任意継続被保険者の資格喪失事由は次のとおり定められています（健保法第38条）。

①任意継続被保険者となって2年を経過したとき

- ②保険料（初回除く）を納付期日までに納付しなかったとき
- ③被保険者となったとき
- ④船員保険の被保険者となったとき
- ⑤後期高齢者医療の被保険者等となったとき

本人が資格喪失を望むなら、「保険料を納付期日までに納付しなかったとき」等の別の要件を満たさなければいけません。納付しなかったときは、「納付期日の翌日」に資格喪失となります。しかし、協会けんぽの窓口では、「保険料を滞納してください」などとはいわないかもしれません。資格の喪失が確認されたら、夫の会社で被扶養者届を提出することになります。

社労用語



「日雇労働被
雇用保険の
該当する者は
このうち、次
のいずれかに
該当する者は
雇用保険の
「日雇労働被

▽日雇労働被保険者△

- 雇用保険法の定義では、「日々雇用される者」のほか、「30日以内の期間を定めて雇用される者」も「日雇労働者」に含まれます。
- このうち、次のいずれかに該当する者は雇用保険の「日雇労働被保険者」になります。
- ①ハローワークの所在する市町村の区域等（「適用区域」といいます）に居住し、適用事業に雇用される者
 - ②適用区域外に居住し、適用区域内の適用事業に雇用される者
 - ③適用区域外に居住し、適用区域外の厚生労働大臣の指定する適用事業に雇用される者
 - ④ハローワーク所長の認可を受けた者

強制加入の対象を大幅拡大

改正雇用保険法が4月から施行

改正雇用保険法が平成22年3月

31日に公布され、4月1日から施行されています（一部は、公布から9カ月以内施行）。

まず、気になるのは平成22年度の雇用保険率ですが、次のとおり決まりました。

- 一般の事業：15・5／1000
- 事業主9・5、被保険者6
- 農林水産、清酒製造の事業：17・5／1000（同10・5、7）
- 建設の事業：18・5／1000（同11・5、7）

次は、雇用保険の加入基準の緩和です。従来の基準は、「週所定20時間以上、かつ6カ月以上雇用見込み」でしたが、「週所定20時間以上、かつ31日以上雇用見込み」に改められました。パート等だけでなく、派遣労働者も同じ扱いです。

「31日以上雇用見込みがある」か否かは、次の基準に従って判断

します。

「期間の定めがなく雇用される場合」「雇用期間が31日以上である場合」には、当然、前記条件を満たします。

「雇用期間が31日未満」であっても、次の両方の基準に同時に合致しないときは、「31日以上雇用見込みがある」とみなされます。

① 契約が更新される旨、または更新される場合がある旨、明示さ

れていないこと

② 同様条件の雇用契約の労働者が契約更新により31日以上働いた実績がないこと

今年4月1日以降に新たに雇用される人はもちろん、それ以前から勤めている人でも、4月1日時点で「31日以上雇用見込み」があれば（かつ週所定20時間以上）、雇用保険加入の手続きが必要になります。

従来、日雇労働被保険者は「前2カ月の各月に18日以上同一事業に雇用されたとき」、一般の被保

険者になりましたが、今後は「同一事業に31日以上雇用されたとき」も同様に処理されます。

改正により、雇用保険の資格取得手続が増えるおそれがあるため、ハローワークでの手続簡素化が図られました。次のようなケース以外では、労働契約、賃金台帳等の書類携行は省略されます。

- ① 事業主が初めて届を提出
- ② 提出期限（翌月10日）をオーバーして届出提出
- ③ 法違反事業主等の届出提出
- ④ 兼務役員等の届出提出

及ぼしますが、支給停止開始額に關しては28万円で据え置きとなりました。

60歳代後半の老齢厚生年金の場合、総報酬月額相当額と年金の合計が48万円（こちらは「支給停止調整額」といいます）を超えると、年金のカットが始まる仕組みとなっていました。この支給停止調整額も47万円に引き下げられています。

在職老齢の計算式見直し

47万円をボーダーラインに

平成22年4月から、厚生年金の在職老齢年金の計算方法が一部変わりました。

60歳代前半の老齢厚生年金の場合、総報酬月額相当額（標準報酬月額＋標準賞与額の12分の1）が48万円（支給停止調整変更額）

（といいます）を超えるか否かで、使用する計算式が異なっています

た。この支給停止調整変更額が、平成22年4月以降、47万円に引き下げられました。物価の変動を反映する措置です。総報酬月額相当額が高い被保険者に関しては、年金の計算が若干不利になります。

基本月額が28万円（支給停止開始額）といいますが、を超えるか否か等も、年金額に重要な影響を