

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

「不可抗力」でも経営トップの責任 言い訳は誰も聞いてくれない

宮崎県では、家畜をおそう疫病が猛威をふるっています。1頭が感染すると、畜舎全体で対応が必要になるそうです。

専門家でも有効な対策を打ち出せないそうですから、畜産農家が事前に有効な予防措置を講じる余地はほとんどなかったでしょう。まさに天災です。タレント出身の知事が走り回る姿が、テレビで放映されています。国等も救済策を講じるでしょうが、基本的には企業（個々の畜産農家）が損害を負担することになります。企業家の暗い表情をみながら、ずっと以前に経営セミナーで聞いた「コンドラチエフ循環」の話

思い出しました。コンドラチエフは旧ソビエトの経済学者で、活躍したのは1920年代です。国（世界）経済は、だいたい50年周期で好況・不況を繰り返すという説を発表しました。

この説が正しいか否か、まだ結論は出されていないようですが、世間全体が不景気になると、亡霊のようによみがえります。多数の経済学者は、実用性の高い新発明があると経済は好転すると考えています。しかし、コンドラチエフは「新発明があっても、経済が下降期なら注目すらされない。好況という経済前提があって、初めて新発明は大々的に利用され、企業

の発展に寄与する」と唱えました。今の日本の企業家は「いくらいい製品を作っても、なぜかなかなか売れない」と嘆きますが、もしかするとコンドラチエフ循環のせいだとすれば、少しは気持ちも安らぐでしょうか。

しかし、原因が何であれ、業績不振の責任はトップに立つ者が担う必要があります。誰も言い訳は聞いてくれません。タレント知事も、「トップとしてリーダーシップを発揮すべく」奮闘しています。本広報が皆さんのお手元に届くころには、この天災が収束に向かっていることを祈るばかりです。

2010

7

プロジェクト・リーダー

知って得する



賃金実務

会社の組織図を一度作ったら、ずっとそのままというのは昔の話です。最近では、あちうで一つ、プロジェクト・チームが発足し、こちうで一つ、〇〇検討委員会が解散という具合に、流動化が進む一方です。「期間限定」のリーダーたちにも、やはり金銭面で報いる工夫が必要ではないでしょうか。

パソコン(その前はワープロ)が普及する以前、キチンと印刷した社内文書の改訂は簡単ではありませんでした。就業規則、職務分掌規定、組織系統図など、小幅な修正があっても、そのまま放置されるケースが少なくありませんでした。

現在は、社内文書はほとんどパソコンによる作成です(ペーパーレス化で印刷されない場合すら、あります)。同時に、業務革新の加速化により、企業組織も頻繁に改編する必要性が生じています。部・課の編成が変わらない場合でも、ある課の重要性が増す一方

で、急速に存在感を失う課も生じます。部・課という名称を冠さず、期間を限った組織として、プロジェクト・チームや〇〇検討委員会と

いった組織が立ち上げられることも珍しくありません。場合によっては、過去の栄光にすがりつく弱小部署の課長より、新規プロジェクト・チームのリーダーの方が、重要な職責を担って

いるかもしれません。

そうしたなかで、従来の仕組みを踏襲し、部長・課長手当など役職手当をメインとする賃金決定方式を踏襲していると、実態に追いつけなくなります。

解決策の一つとして、役職手当を廃止または縮小し、社内資格ランクに基づく処遇に切り替える方法が挙げられます。代表的なのは、職能資格と職務資格の2大体系です。

職能資格の場合、処遇(資格)

臨時職にどう報いるか 資格アップの配慮必要

が職責(ポスト)に先行します。能力は優秀だけれど、年少でまだ役職ポストに就いていない従業員Aがいるとします。しかし、職務能力評価の結果、Aが早めに昇格すれば、少なくとも処遇面では先輩管理職に接近します。

Aに対し「固定ポストではないけれど、プロジェクト・チームのリーダーを務めてほしい」という打診があった場合、既に高い処遇を受けているAは「四の五の言わず」リーダーに就任するでしょう。

職務資格の場合、職責(ポスト)が処遇(資格)に先行します。ある部署の課長と新規プロジェクト・チームのリーダーが、職務資格上、同等に格付けられているとします。管理職予備軍の従業員のなかから、これはという従業員Bに白羽の矢が立ったとします。

リーダー就任はそのまま資格等級(および処遇)のアップにつながるるので、Bは勇躍、昇進(抜擢)の打診を受諾するでしょう。

いずれも、役職にとらわれず、柔軟に賃金を決定する仕組みを整えることで、従業員の積極性を引き出すことができます。ただし、処遇の元になる職能・職務資格の格付けが不適切なら逆に意欲をそぐ結果となるので、小まめな格付けの改定作業が欠かせません。

判 例

退職前に転職先会社へ便宜!?

懲戒解雇は行き過ぎ

機密漏えいといえず

転職の直前には、現在の雇用先と次の雇用先と、両方の立場で動くこととなります。本事件では、従業員が転職先の便宜を図るような行動を取り、転職前の会社の逆鱗に触れました。懲戒解雇で退職金も払わないと決定しましたが、従業員も簡単に引き下がりません。裁判の結果、「問題な振る舞いもあったが、懲戒解雇は行きすぎ」という判断が下されました。

P コンサルタント事件
大阪地方裁判所
(平21・7・16判決)

退職するまでは転職前の会社の社員で、就業規則の懲戒規定等の適用を受けます。しかし、心情的には、転職後の会社に肩入れしたくなるのが当然です。

本事件でも、従業員Aは穏当でない行動を取っていました。Aは、転職前の会社B社で、国土交通省の委託事業を担当していました。年度の終了間際に、Aが国土交通

た」と主張しました。

さらに、Aは年休を取り、転職先C社の予定担当技術員として国土交通省のヒヤリングに出席していましたが、この案件にはB社も入札していました。B社は、就業規則中の「在職中に、承認なく他社での雇用を条件とする行為を行った場合」に該当すると判断しました。

どちらもB社首脳の神経を逆なでする所業なのは、いうまでもありません。しかし、転職前の二重雇用に近い関係を考慮すると、Aの行動にもムリからぬ点が見受けられます。「来年、自分は担当できない」と取引先担当者に告げること自体は、エチケットの範囲内です。C社の予定担当者としてヒヤリングに出席したのも、すでに採用が決まっている会社からの命令であれば、断りづらいのは当然です。

裁判所は、第1の点(退職情報の漏えい)については、B社のいうように契約が内定段階に至っていたとは認められず、AがB社を退職することが会社の機密事項であるとも解されないので、懲戒解雇の理由には当たらないと判示しました。

第2の点(C社の予定担当者としてヒヤリング出席)については、「相当程度に問題があり、就業規則の懲戒事由にも該当する」と述べました。しかし、ヒヤリングは技術者の経歴や実績等を判断するのが目的で、B社の業務上の機密を漏らしたことはならず、懲戒解雇は行き過ぎと結論付けました。

本事件では、Aの人格にもやや問題があったといえそうです。しかし、そもそも、自社から去っていく社員に、心からの忠誠を求め、利益を避けるためには、就業規則をきちんと整備し、誓約書の提出を求める等の防御策を講じておくべきでしょう。

省の係長に会った際、係長は来年度も引き続き担当してもらいたいと発言しました。これに対し、Aは3月いっぱいまで退職する予定だと告げ、最終的に翌年度の契約更新は見送られました。

B社は、「翌年度の契約は内定段階に至っていたのに、担当者が退職を申し出たために、社内管理体制の不備を問われ、破談になっ

男女間賃金格差調査



厚生労働省は、「男女間賃金格差に関する研究会報告書」をまとめました。女性の賃金は男性の7割の水準にとどまっていますが、平均勤続年数や管理職比率の差異等が主要な原因となっています。賃金制度そのものより、「女性が長く働けない」「重要な仕事を任せられない」企業風土の改善が求められます。

報告書は、男女間賃金格差の現状と要因分析を行った後、対応策と国の支援策を提言するという組立となっています。本欄では、そのうち現状・要因分析の基になったデータをご紹介します（厚生労働省と労働政策研究・研修機構の調査を引用）。

まず、男女間格差の現状ですが、男性を100とした女性比率（所定内給与額で比較）を示したのが図表1です。1986年には59・7でしたが、その後、波打ちながらも上昇を続け、2009年は69・8（正社員・正職員に限れば72・6）になりました。ちなみに、1

986年（昭和61年）は、雇用機会均等法が施行された年です。均等法施行後4分の1世紀が過ります。

報告書では、「（現在では、）企業間で賃金格差が存在する原因として、経営者・組合男性・組合女性はそろって「管理職比率」を第1番目に挙げています（図表2上欄）。高賃金の仕事をしている人間が多いグループは、全体の平均水準も高くなります。男性と女性では勤続年数に大きな差があるので、難易度の高い業務に就く人数も、自然と男性の方が多くなります。」

女性賃金は男性の7割 昇進昇格面で差別慣行

また、男女間格差の現状ですが、男性を100とした女性比率（所定内給与額で比較）を示したのが図表1です。1986年には59・7でしたが、その後、波打ちながらも上昇を続け、2009年は69・8（正社員・正職員に限れば72・6）になりました。ちなみに、1

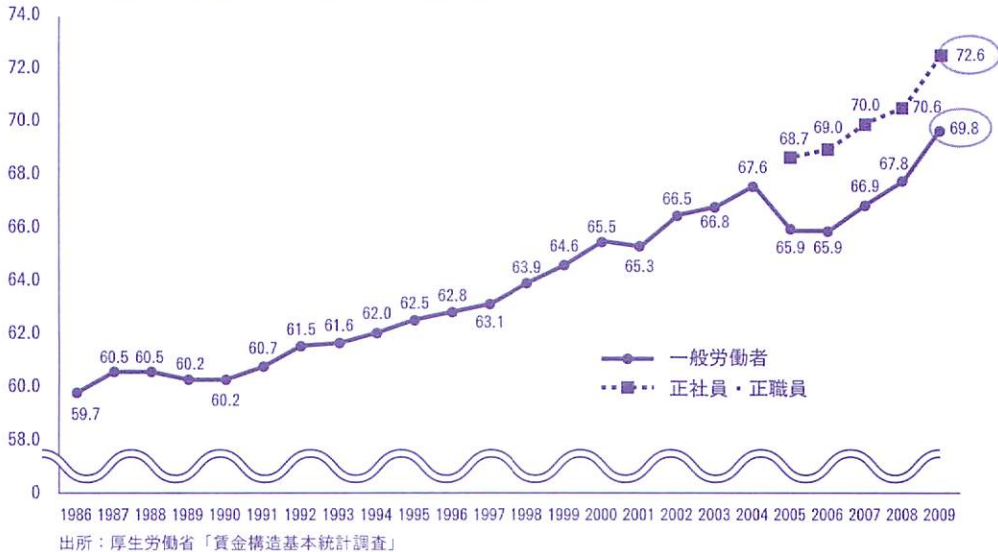
きた現状を、報告書では、「女性指数がおおむね7割台半ばを上回る先進諸外国の水準と比較して依然として大きな格差が残る」とコメントしています。日本が女性活用後進国なのは周知の事実ですが、先進国でも2割強の格差があるの

しかし、改善すべき点は残されています。第1は、諸手当の問題です。男女間格差で納得のいかにい点の最上位は「諸手当」です（図表2下欄）。賃金規則上、「世帯主に支払う（性に中立な規定）」とされている家族手当・住宅手当も、実質的には男性を対象としているのが現状です。今後不必要な手当は何かという問いに対し、配偶者手当と答えた割合が高く、子供手当は必要とみなす傾向がみられる点は、注目すべきです（図表3）。

第2は、制度の運用面です。管理職に抜擢される女性が少ない点については、「評価に偏りがある」可能性が指摘されています。勤続年数が短い点も、「女性の家庭負担を軽減する（男女平等化する）」等の対応が求められます。そうした努力が尽くされれば、仮に男女の賃金水準が100%イコールにならなくても不合理ではないのです。現時点では、何はともあれ欧米諸国の水準を目指して改善を続けるという姿勢が求められます。

男女間賃金格差調査

図表 1. 一般労働者の男女間所定内給与格差の推移



図表 2 正社員全体の男女間賃金格差とその要因の現状認識

正社員全体の男女間格差の理由

全体	① 管理職比率	② 業務難易度	③ 職種	④ 勤続年数	⑤ 転勤
	145.5	90.9	81.2	81.2	64.2
経営者	① 管理職比率	② 業務難易度	② 職種	④ 勤続年数	⑤ 転勤
	129.1	89.1	89.1	74.5	70.9
組合男性	① 管理職比率	② 勤続年数	③ 業務難易度	④ 職種	⑤ 転勤
	144.6	96.4	78.6	69.6	58.9
組合女性	① 管理職比率	② 業務難易度	③ 職種	④ 諸手当	⑤ 勤続年数
	163.0	105.6	85.2	79.6	72.2

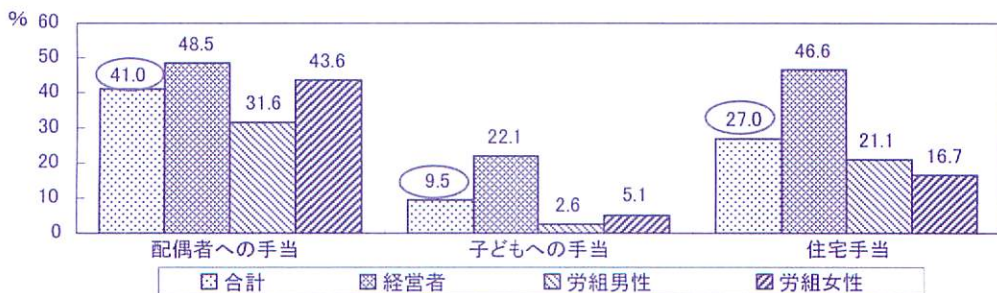
(注) 数値は、理由として「非常に該当すると思う」=2ポイント、「ある程度該当すると思う」=1ポイントとし、回答割合に乘じて足しあわせたポイント数

正社員全体の男女間格差の理由のうち、納得できないもの

全体	① 諸手当	② 業務難易度	③ 残業	④ 管理職比率	⑤ 雇用コース
	56.2	41.0	36.5	35.9	29.6
経営者	① 残業	② 諸手当	③ 学歴	③ 雇用コース	⑤ 業務難易度
	27.8	15.0	14.3	14.3	12.8
組合男性	① 雇用コース	② 諸手当	③ 管理職比率	④ 業務難易度	⑤ 残業
	46.2	45.5	44.9	39.5	31.3
組合女性	① 諸手当	② 業務難易度	③ 管理職比率	④ 残業	⑤ 転勤
	90.3	70.0	51.0	50.0	44.4

出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「JILPT調査シリーズNo. 52 変化する賃金・雇用制度と男女間賃金格差に関する検討のための基礎調査結果—「企業の賃金・雇用制度調査」と「労使トップ層意識調査」—(2009年3月)

図表 3 今後不必要な手当



出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「JILPT調査シリーズNo. 52 変化する賃金・雇用制度と男女間賃金格差に関する検討のための基礎調査結果—「企業の賃金・雇用制度調査」と「労使トップ層意識調査」—(2009年3月)



会社の健診を受けたがらない社員が倒れても労災保険給付受けられるか

過労死と労災補償

Q 会社では、病院を指定して、定期健康診断を受けるよう通知しています。しかし、中高年者の中には、毎年、何かと理由をつけては受診しない人がいます。「どうせ、あまり良い結果は出ないから」というのですが、こうした人が仮に社内で脳・心疾患で倒れた場合、労災認定を受けられるのでしょうか。

給付制限に該当しない

問題は、大きく分けて2つあります。第1は、「社内で病気で倒れたら、労災と認められるか」という点です。元々、生活習慣病等で脳・心機能に問題のある人の場合、「私病がたまたま職場で発症しただけで、業務起因性がない」と判断される可能性が高くなります。

性が高いと評価されます。業務との関連性が高いとして、通常なら、毎年の定期診断により身体上の問題が発見されるはずですが、「本人が健診に行かなかった」という理由で、労災保険給付が出ない可能性があるのでしょうか。

労災保険法第12条の2の2では、「労働者が、故意の犯罪行為若しくは重大な過失により、疾病を増進させたときは、保険給付の全部又は一部を行わないことができる」と規定しています。健診の未受診は「重大な過失」に該当するか否かがカギを握ります。

この点について、行政解釈では「事故発生の直接の原因となった行為が、法令（労働基準法、道路交通法など）上の危害防止に関する規定で罰則の付されているものに違反すると認められる場合に適用される」と述べています（昭52・3・30基発第192号）。

安衛法第66条第5項では、「労働者は、事業主が行う健康診断を受けなければならない」と定めています。ただし、罰則は設けられていないので、健診受診の有無は、直接労災認定には関係がありません。

それでは、「受けるか受けないかは、労働者任せ」でよいのでしょうか。労働契約法第5条では、「使用者は、労働者の身体の安全を確保しつつ労働できるよう、必要な配慮をする」よう求めています。いわゆる「安全配慮義務」を定めるものです。会社としては、労働者の健康状態を適宜、把握し、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講じるべきです。

そういう意味では、単に指定する病院を通知するだけでなく、常習的な欠席者には注意を促す等の記録を残しておくのがベターです。仮に、不幸にして過労死等が発生したとします。遺族の方が、安全配慮義務違反を理由に会社に損害賠償を求めることも考えられます。

この場合、健診を勧奨したこと、それにも関わらず本人が拒否した点を立証すれば、会社に有利な材料となります。

労災を主張するためには、脳・心疾患等が業務と関連性があることを証明しなければいけません。具体的には、いわゆる「過労死認定基準（脳血管疾患及び虚血性心疾患の認定基準、平13・12・12基発第1063号）」が示されていて、月80〜100時間以上の時間外労働があった場合等に業務との関連



実務相談

紹介予定派遣後に入社した社員が年休の権利を得るのはいつ?

8 割 要 件

Q 紹介予定派遣で受け入れていた派遣労働者ですが、最終的に本採用を決定しました。最長6カ月の期間フルに派遣として働いてもらったので、入社後すぐに年休を付与する必要があるのでしょうか。当社では、法律どおり、6カ月8割勤務で10日の年休を与える規定です。

派遣期間は通算せず

紹介予定派遣とは、契約終了後に会社と労働者が直雇用を結ぶ予定で派遣をスタートさせるものです。本採用前の試用期間という意味合いもあるので、事前面接も可能とされていますが、「6カ月を超えて受け入れができない」という制限があります（派遣業務取扱要領）。

紹介予定派遣であっても、派遣であることに変わりはありません。派遣労働者と雇用関係にあるのは指揮命令関係が存在するだけです。ですから、就業場所は貴社ですが、6カ月働いたことにより年休付与の義務を負うのは、派遣元事業主ということになります。貴社は、派遣終了後、正社員等として受け入れたのち、貴社の就業規則に従って、年休を付与すれば法的には足りません。法律の原則どおり、6カ月後の付与という規定であれば、6カ月後に初めて付与の義務が生じます。

ただし、派遣労働者との間で、特約を定める分には差し支えありません。紹介予定派遣の場合、契約を結ぶ際に、「紹介予定派遣に関する事項」についても記載します。その記載事項の中に、「紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場

合に、年次有給休暇及び退職金の取扱いについて、労働者派遣の期間を勤務期間に含めて算入する場合はその旨」が挙げられています。ですから、派遣の期間も貴社の労働者として働いたとみなして、入社直後に、年休を与える取扱いとすることも可能です。良い人材を取りたいのであれば、そうした優遇措置を講じるのも有力な選択肢です。ただし、もちろん、義務ではありません。

社労用語



▽ 度数率・強度率△

安全関係の専門用語で、業界関係者は必須の記憶事項です。

度数率は、100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、計算式は次のとおり。

度数率 = 労働災害による死傷者数 ÷ 延べ実労働時間 × 10000

強度率は、1000延べ実労働時間当たりの労働損失日数で、式は次のとおり。

強度率 = 延べ労働損失日数 ÷ 延べ実労働時間 × 10000

労働時間数当たりの死傷者数・労働損失日数なので、仕事量の變動に関係なく、災害の発生状況を表すことができます。自社でも、長期的な統計を取ってはいかがでしょうか。

継続雇用で指導強化へ

除外対象者基準が焦点に

都道府県労働局・ハローワーク

等では、本年度、高齢者の雇用継続制度に関する指導を強化します。

高齢者法で定める継続雇用の最低年齢は、今年4月から64歳に引き上げられています。継続雇用の対象者基準（逆にいえば、除外対象者）は労使協定で定めるのが原則ですが、中小（300人以下）を

対象に、就業規則で定める方式も可とする経過措置が設けられています。その期限である平成23年3月（予定）が近づいています。平成25年4月の完全実施（原則65歳

まで継続雇用）に向け、企業の法的義務の履行状況をチェックします。

従業員規模31人以上企業では、継続雇用制度の導入が相当程度進んでいます。平成21年6月現在で、95・6%が対応済みと答えています。しかし、30人以下企業では対応の遅れが予想されるので、集団指導を中心に指導の徹底が図られ

ます。

それ以上の規模も含め、対象者基準を就業規則方式で定めている企業に対しては、変更予定日を認めるなど、速やかな対応を促します。企業が積極的でない場合、阻害要因を聴取し、アドバイザーを紹介する等の措置も講じるとしています。

協定等で定める対象者基準の場合

平成21

労災の発生頻度が低下

厚生労働省・災害動向調査

厚生労働省は、平成21年の災害動向調査をとりまとめました。度数率・強度率ともに、前年を下回っています。

労働災害発生の頻度を表す「度数率（7ページ社労用語参照）」は、全産業計1・62で前年より0・13ポイント減少しました。産業別にみると、「生活関連サービス業・娯楽業」が3・57、「運輸業、郵

理性も、指導の対象になります。毎年6月1日現在の高齢者雇用状況報告等に基づき、高齢者の離職者が多い企業を主なターゲットとします。

協定が不適切な例としては、次のようなケースがあります。
 ・基準が法・公序良俗に違反……
 「男性（女性）のみに限る」「組合活動に従事していない者に限る」など

この場合、望ましい基準への変更を指導されます。

・基準が具体的に客観的でない……
 「会社が必要と認めた者に限る」「上司の推薦がある者に限る」など

この場合、基準の緩和が求められます。そのほか、職種・職位による基準も妥当でないと思われる可能性があります。

・基準該当者が多い……
 「過去〇年の評価〇〇以上」「病欠欠勤〇日以下」など

あまり基準が厳しすぎるときは、緩和が求められます。

便業」3・33が高く、一番低いのは情報通信業の0・34で大きな開きがあります。作業が定型化された製造業は0・99と意外と低く、むしろ外部と接する機会の多い産業の方が災害発生頻度の高い傾向がうかがえます。

労働災害の重さの程度を表す「強度率」も、全産業計0・09で前年より0・01ポイント低下

しました。産業別にみると、やはり「生活関連サービス業、娯楽業」が0・61、「運輸業、郵便業」0・27で上位にランクされています。抽象的な数字が続きましたが、もう少し、具体的な数字に「死傷者1人平均労働損失日数」があります。平成21年は、56・9日という結果でした。労働災害が起きると、平均で2月近く休む計算になるので、「安全順守」の大切さが分かります。