

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

工夫・創造の余地は無限に

「技術立国」として復権目指せ

日本列島は、ひところ、小惑星探査機「はやぶさ」の話題でもちきりでした。屋上屋を架すですが、興味深いエピソードをひとつ、ご紹介させていただきます。

はやぶさが地球を出発したのは、2003年、奇しくもこの年は、「鉄腕アトム」が誕生した年（公式設定）とされています。

広くみんなに愛された正義のヒーローも、第1回アニメ版では、「地球を救うために太陽の活動を抑えるロケットを抱え太陽に突入する」という形で最期を迎えました。

地球へ帰ってきた「はやぶさ」も、最後は大気圏に突入し、燃え

尽きました。テレビでは花火のように輝く美しい映像が放映されましたが、感情移入しすぎて涙を流したファンも大勢いたと聞きます。

はやぶさとアトム、この2つの「けなげな」人工知能には、始まりと終わりで相通じるものがありました。機械を擬人化すべきではないといいますが、その自己犠牲の姿には心を揺さぶるものがありました。

しかし、機械製造のノウハウは100%残っているわけだし、探査機本体が戻ってきて宇宙博物館に陳列するほか使い道がありません。成功裏に帰還したという事実は、予算配分問題に大きなインパクト

を与え、今後の宇宙開発に金銭面でも弾みをつけました。それだけで十分といえるでしょう。

低予算を技術と熱意とチームワークで克服するというプロセスに、ある年齢階層以上の人たちは、日本が高度成長を享受した時代を重ね合わせ、熱狂しました。勤勉さと粘り強さは、日本人のDNAに今でも深く刷りこまれているようです。

参議院選の時期で、政治向きの話に深入りするべきではないでしょう。しかし、「たちあがれ『技術立国日本』」というスローガンなら、きっと大向こうの喝さいを博するに違いありません。

2010

8

人事評価の基本

知って得する



賃金実務

公正な賃金配分の土台になるのは、正確な評価制度です。日本企業では、成績・情意・能力の3方面から評価を実施する企業が多数派です。しかし、採用段階では、年齢・学歴・職歴等も重要な判断要素として用いたはります。評価要素は前記3種類で、「必要にして、かつ十分」なのでしょうか。

日常生活の中では、「年が若い

のに、よく気が付く」「有名大学出身の割には、頭が悪い」などといった表現をよく使います。評価

要素の中に、実は年齢や学歴といった要素が入り込んでいるのです。

評価制度が未整備な零細企業では、密室の中で、やはり同じような感覚で査定が実施されています。

しかし、公正・客観的な評価を実施する際には、年齢・学歴といった要素を頭の中から払拭する必要があります。あるといわれています。

職能給制度のスタンダードな理論に基づけば、評価は成績・情意・能力の3方面から評価します。他

の要素を捨象できるのは、次のような理解に基づくからです。

企業が求人する際には、年齢・

同一等級内で比較を 属人評価は徹底排除

学歴・職歴・資格等の条件を列挙

します。本来的にいえば、「職務を遂行するために必要とされる適性、能力、経験、技能の程度を明

示」(雇用対策法施行規則第1条の3第2項)できれば、それが一番です。

しかし、企業が求める能力レベルを具体的にイメージできるような表現するのは、容易ではありません。そこで、このくらいの年齢・学歴・職歴の人なら、大体、当社の要求を満たすだろうという予測の下に、求人条件を設定するので、かつては性別(男女)も重要な要件でしたが、現在、それを基準にするのは均等法違反です。

履歴書を持参した求職者と面談し、さらに具体的な情報を得たうえで、採用の是非を決定します。

学歴・職歴といった要素が大きな意味を持っています。

しかし、いったん、資格等級が決まった後は、年齢・職歴・学歴というラベルは剥がされてしまいます。「40歳を過ぎて、このレベルの仕事しかできない」「理系出身なのに、パソコンの知識に乏しい」、そういった目で人を見るのはご法度です。

入社1年目だろうが、20年目のベテランだろうが、同じ資格等級3級なら3級の評価基準に照らして、上位にあるか、下位に位置するか、「虚心」に判断しなければいけません。

高い学歴・立派な職歴を持った人は、入社すぐの段階では高い資格等級に仮格付けされます。しかし、実際に働いてみて、能力がなければ、速やかに格付けが下げられます。以後は、「学歴・職歴等はきれいに忘れ去って、その等級の標準レベルと比較してよいか悪いか判断する」、これが公正な評価制度の基本思想です。

判 例

別居手当不支給に合理性なし

転勤の「地域限定社員」

規則改定は不利益変更

就業規則の不利益変更は、「合理性」がなければ認められません。本裁判では、「地域限定社員には別居手当を支給しない」という規定の合理性が争われました。1審は会社勝訴でしたが、2審（本裁判）では「地域限定社員でも、現実に異動が実施された場合には支給を除外する規定は適用されない」と判断しました。

A 電気事件
 仙台高等裁判所
 (平21・6・25判決)

「就業規則による労働契約の内容の変更」については、労働契約法第10条で「就業規則を周知させ、かつ、就業規則の変更が合理的なものであるときは、変更後の就業規則に定めるところによる」と規定されています。労基法に定める就業規則の変更手続(第90条)を適正に履行していても、合理性が否定されれば、効力を有しません。

これは、労働契約法の施行(平成20年3月)以前から存在する判例法理を明文化したものです。本事件で、会社は工場閉鎖に伴い従業員を転勤させる際、実務職群(現業職)を対象として勤務地限定社員制度を導入しました。同時に、社員組織(労働組合ではありません)との間で、別居手当・単身赴任社宅費・留守宅帰宅旅

費の支給対象から勤務地限定社員を除外する協定を締結しました。ただし、特例措置として2年間、適用を猶予することで合意がなされました。

実務職の従業員Aは、社外に単身赴任し、2年間は別居手当等の支給を受けていました。しかし、2年が経過した時点で、協定に基づき、突然、手当が打ち切られてしまいました。勤務地限定社員であっても、転勤によって経済負担が増す点では、企画職(総合職)群と変わるところはありません。手当打ち切りを不服として、裁判所に訴え出しました。

1審(盛岡地裁)では、本人も制度移行時に「地域限定社員制度の適用申請書」を提出している等の事情を考慮し、納得づくで身分変更がなされたと判断しました。しかし、2審(仙台高裁)は、

従業員側の主張に軍配を挙げました。改定後の就業規則は協定に全面委任する内容で、規定の仕方としては「皆さんといわざるを得ません。仮に協定と就業規則が一体のものであると認めたとしても、「本規定は、転勤を命じられることのない実務職群に属する社員等を対象とした規定であるから、実務職群に属する社員等に転勤を命じた場合にも適用のある規定ということはできない」と解するのが自然です。

仮に「協定にかかわらず転勤を命じた場合にも、実務職群に属する社員である」ということのみを理由として別居手当等の適用を除外する「趣旨の改定である」とすれば、就業規則の不利益変更について合理性がないと判断せざるを得ません。裁判所は、会社が実施した手当カットは不法行為に該当するとして、損害賠償(慰謝料除く)の支払いを命じています。常識に照らしても、当然の結論といってい

「企業の社会的責任」調査

データバンク



大半の経営者の方は、CSR（企業の社会的責任）ということばを耳にされたことがあるでしょう。しかし、「企業として、どのような課題に取り組むべきか」は難しい問題です。経済同友会のレポートでは、「より良い商品の提供」という商売の基本ともいべき回答がトップの座を占めました。

CSR (Corporate Social Responsibility)

使われているように、元々、欧米由来の概念です。しかし、最近では、ニュース等でもよく目にするようになりました。

経済同友会のレポートでは、経営者の認知度も調査しています。「よく知っている」「ある程度知っている」等と応えた経営者の割合は、実に83%に達しています（図表1）。事業活動だけでなく、ステークホルダー（顧客、株主、従業員、取引先、地域社会）等との関係も重視し、「公器」としての責任を果たしていくことと

いっている。等と応えた経営者の割合は、実に83%に達しています（図表1）。事業活動だけでなく、ステークホルダー（顧客、株主、従業員、取引先、地域社会）等との関係も重視し、「公器」としての責任を果たしていくことと

よいでしょう。

日本でも、「三方よし（売り手、買い手、世間よし）」という近江

「本業」に全力尽くす 経営の透明度も課題に

商人の家訓にあるように、もうけばかり追及していると、長期的にはかえって商売が立ち行かなくなるといふ考え方が存在しました。

経済同友会等の経済団体の旗振りもあり、CSRを重視する企業の割合は増えています。CSRを

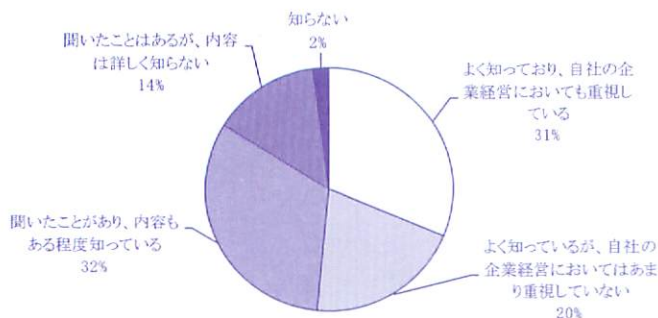
「企業戦略の中核」と捉える企業割合は、2003年の8%から、2010年には31%と倍増しています（図表2）。中小企業でも、今後、積極的な対応を心掛ける必要があるでしょう。

しかし、「企業の社会的責任を果たす」といっても、何から手をつければよいのか、お悩みの経営者もおられると思います。「貴社にとってのCSRとは」という質問に対し、回答の第1位は「より良い商品・サービスを提供するこ

と」でした（図表3）。大企業

CSR活動というと、環境問題や人権問題など難しいテーマが取り上げられがちです。しかし、企業は商品・サービスの生産を目的としているのですから、その品質向上に努めるという基本中の基本に

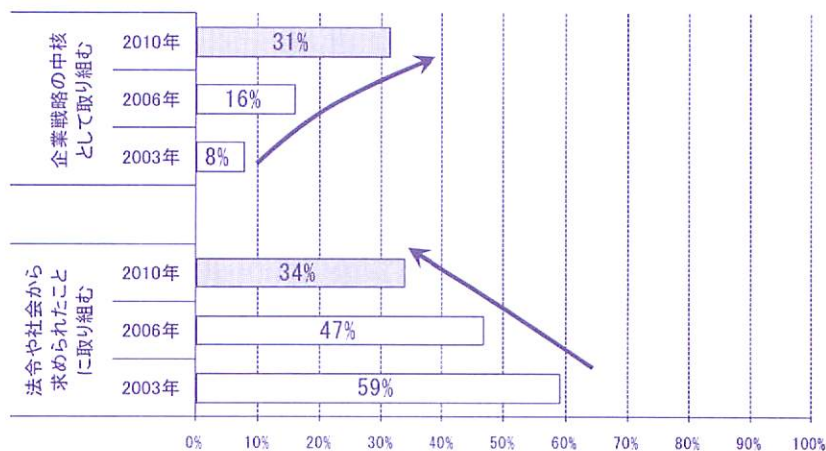
図表1. CSRの認知度



常に立ち返る必要があります。第2位は、「法令を遵守し、倫理的行動を取ること」でした。エロン、ワールドコムなど世界の超有名企業が不透明な経営で世界経済に甚大な悪影響を及ぼしました。その反省もあるでしょう。あまり大段に振りかぶらず、できる部分からCSRに着手されたいかがでしょうか。

「企業の社会的責任」調査

図表 2. CSRへの取組姿勢



図表 3. CSRの取組事項

	順位					得票率		
	2003年	変動	2006年	変動	2010年	2006年	変動	2010年
より良い商品・サービスを提供すること	1位	↓	2位	↑	1位	91%	—	91%
法令を遵守し、倫理的行動をとること	2位	↑	1位	↓	2位	95%	↓	89%
(※参考)事業活動の過程で生じる環境負荷を軽減すること	5位	↑	3位	—	3位	81%	—	78%
所在する地域社会の発展に寄与すること	7位	↑	5位	↑	4位	72%	↑	77%
収益をあげ、税金を納めること	3位	↓	4位	↓	5位	75%	↓	71%
人権を尊重・保護すること	10位	↑	6位	—	6位	68%	—	69%
雇用を創出すること	8位	↓	9位	↑	7位	57%	↑	62%
株主やオーナーに配当すること	4位	↓	7位	↓	8位	67%	↓	61%
新たな技術や知識を生み出すこと	6位	↓	10位	↑	9位	55%	—	57%
人体に有害な商品・サービスを提供しないこと	9位	↑	8位	↓	10位	65%	↓	57%
フィランソピーやメセナ活動を通じて社会に貢献すること	11位	—	11位	—	11位	46%	↓	39%
世界各国の貧困や紛争の解決に貢献すること	12位	—	12位	—	12位	16%	↑	19%

※2006年以前の質問文は「地球環境の保護に貢献すること」としていたため、参考扱いとした。



退職後に短期アルバイトの話があるが失業給付にどんな影響及ぶか？

基本手当の調整

Q 近く、嘱託契約を終了する従業員がいます。当社では契約を更新せず、他社就職の当てがありません。しかし、知り合いの会社で、10日ほどア

ルバイトしないかという話があります。10日程度なら、雇用保険の失業給付（基本手当）の受給に影響しないと思うのですが、いかがでしょうか。

受給期間が先延ばしに

65歳に達して退職した人は、高年齢求職者給付金（一時金）の対象になります。それ以前に退職した人は、60歳代でも、一般の離職者同様、基本手当の支給を申請することになります。お尋ねの方は、基本手当の対象になるとして話を進めます。

嘱託として3年以上働いていて、契約更新がなされないときは、特

定受給資格者になります。それ未満で雇止めになったとき（本人が更新を希望した場合に限り）は、特定理由離職者になります。また、「雇止めによる離職ですから、3カ月の給付制限はありません。ハローワーク（公共職業安定所）に求職の申し込みをし、7日の待期間が経過すれば基本手当を受給できます。

お尋ねの方が求職の申し込み以前に、10日間のアルバイトに従事すれば、まだ失業給付を受けられる以前の状態ですから、基本手当への影響はありません。

ただし、求職申し込みを先延ばしている、支給期間（原則1年）が経過して、手当をもらえなくなる可能性があるので注意が必要です。

求職の申し込みをしてから、アルバイトを開始したら、どうなるのでしょうか。短期のアルバイトなら、賃金と基本手当の両方を手に行うことができるのでしょうか。

まず、待期間ですが、「失業している日が7日間」に達して、初めて期間満了となります。「失業」とは、労働の意思と能力があるに関わらず、職業に就くことができない状態をいいます（雇用保険法第4条）。内職については、「4時間未満」が許容範囲で、それを超えると失業状態にあるとみなされません。

そうすると、アルバイト（1日

4時間以上）している期間中は、待期間が満了しないので、基本手当の受給が遅れることとなります。

次に、待期間が終了してから、アルバイトを始めたとしても、1日4時間未満なら、失業とみなされませんが、基本手当の減額調整の対象になります（雇用保険法第19条）。

4時間以上なら、失業と認定されません。ただし、短期の就労の場合、就業手当の支給を受けることができず。ただし、基本手当の残日数が所定給付日数の45日以上、かつ3分の1以上なければいけません。

就業手当の額は、原則として基本手当日額の30%相当額です。就業手当が支払われると、基本手当の残日数がその日数分だけ減ります。ですから、差し引き70%相当額の受給権は失われてしまいます。アルバイトに従事すれば、基本手当の満額併給はできないという結論になります。

半年で助言申立が100件超える

育児休業法の新规定発足後

厚生労働省は、育児介護休業法に基づく紛争解決援助制度の実情をまとめました。都道府県労働局には、半年で107件の申立が寄せられました。

平成22年6月30日から、改正育児介護休業法の「本体部分」が施行されています（第3次施行）。

それに先行し、平成21年9月30日には、紛争の解決援助制度がスタートしました（第1次施行）。

育児介護休業法に関する紛争が生じた場合、「都道府県労働局長は当事者（双方または一方）から援助を求められた場合には、必要な助言・指導・勧告をすることができる」（第52条の4）と規定されています。この新规定に基づく申立が、すでに100件を超えているということです。従業員側の権利意識の高まりを反映する結果といえるでしょう。

内訳は、女性労働者の申立が99

件で、7割が育児休業に関するトラブルでした。

厚生労働省が発表した事案を1つご紹介しましょう。「育児休業を申し出たら、経営悪化を理由に雇止めされた」というケースです。事業主側は、「申立者の所属する部署は、人員削減を予定している。

分煙基準を安衛法に明記へ

平成23年の改正目指す

禁煙・分煙が、事業主の措置義務として安衛法中に明記される見通しです。厚生労働省では、「職場における受動喫煙防止対策に関する検討会」を設け、検討を進めてきました。このほど、報告書を策定・公表しました。

職場での喫煙対策は、これまで「ガイドライン」（平16・5・13基発第0513001号）に基づいて実施されてきました。このガイドラインの根拠となるのは、安衛法第71条の3です。同条では、

そのタイミングがたまたま育児休業の申出と合致したもので、不利益取扱いはない」と抗弁しました。この手の話はよく聞きますが、

事業主側は「経営上、仕方ない判断だ」と考え、法に抵触するかどうか、都道府県労働局では、「経営状況の悪化が理由であれば、それを裏付ける申立者が納得できるような説明が必要」と助言、最終的に

「厚生労働大臣は、快適な職場環境の形成のための措置に関して、必要な指針を公表する」と定めています。喫煙対策は、「快適職場の形成」のためという位置づけだったので、

しかし、検討会の報告書では、「他の業務上使用する化学物質と同様に健康障害の防止という観点から具体的措置を定めるのが適当」という立場を採りました。ですから、当然、安衛法体系の中で、講ずべき措置および順守すべき数値

的には、事業主側も契約更新に同意しました。

ちなみに、第2次施行は平成22年4月1日で、紛争調整委員会による調停制度が対象です。これからは、助言・指導・勧告より一段厳しい調停制度の申請も増えると思えます。事業主側も、改正育児介護休業法の順守・規定の改正等の措置を徹底し、紛争の予防に努める必要があります。

的基準等を示すという結論になります。

通常の化学物質と異なり、接客業等では、従業員の喫煙行動を規制できても、顧客に禁煙を強制するのは簡単ではありません。そうした業務上の必要性を有する職場に関しては、別に特別の基準（代替措置等）を策定します。

厚生労働省では、本報告を受け、労働政策審議会に安衛法等の改正を諮問し、早ければ平成23年通常国会に改正法案を提出する予定です。