

# 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

### 絶対普遍の基準は存在しない

### 「虚心」に批判受入れ改正を

大阪地方裁判所で、水俣病の認定をめぐってセンセーショナルな判決が出されました。原告は、国の認定基準に基づき「水俣病でない」と判定された女性です。裁判所は、「基準を満たさない限り、水俣病ではないとする判断には医学的根拠はない」と述べ、女性側の主張を支持しました。

裁判長は、「症状などの個別事情を総合考慮すべき」と述べ、基準一点張りの硬直的な対応を批判しました。

本判決の可否を論じる立場にはありませんが、実は、労災保険の世界でも同じような問題が繰り返して生じています。最近では、平成

21年に「心理的負荷による精神障害に係る業務上外の判断指針」が改正されました。同指針は、仕事のストレスが原因でうつ病等を発症したケースで、労災か否かを判定する「国の基準」です。

このときの改正では、パワハラ・いじめ等の負荷に関する部分を中心に修正が加えられました。通達（平21・4・6基労補発第0406001号）では、「業務の集中化による心理的負荷、職場でのひどいじめによる心理的負荷など、新たな心理的負荷が生じる出来事が増えている」点を考慮した改正と述べていますが、裁判所の判断も大きな影響を及ぼしています。

「国の基準」設定で大事なものは、全国統一的な処理という視点です。労基署ごとに認定にバラつきがあれば国民全体の納得を得られませんが、ですから、判定に当たる労基署では、「個別事情を総合考慮して」認定が相当と考えられるケースでも、認定基準を逸脱した処理をすることは許されません。

企業経営でも、部下は上層部の指示に従って行動しますが、その方向性に誤りがあれば企業活動に壊滅的な損害が及びます。経営トップ層は業務基準を定立し、それを執行する立場にありますが、社内外の声にも耳を傾け、部下を誤りなく導いていく必要があります。

2010

9



# 成績考課

知って得する



## 賃金実務

人事担当者の理想は、毎年、繰り返して使えるような完成度の高い人事考課表を作り上げることです。部署ごとに必要な能力は、毎年、それほど大きく変化しません。情意については、仕事の種類はそれほど関係がないとってよいでしょう（大会社でも、評価項目は統一して、ウエイト付けを若干変える会社が多いようです）。

しかし、成績評価は、年によって、また個人によって担当する仕事が変わるケースが多く、スタンダードな考課表作りは簡単ではありません。

中小レベルでは、成績評価を实

人事考課の3大項目は、成績・能力・情意です。なかでも、成果主義の流れを受けて、成績考課のウエイトが高まっています。しかし、売上高や産出額という形で成果把握できない事務・サポート部門の成績評価は、それほど簡単ではありません。目標管理も含めた改善策を考えてみましょう。

施す際、「質・量・効率」といった抽象的な評価項目を設定するのが一般的で、意欲的な会社では

## 着眼点を明確にする 目標ごとに達成度判定

「着眼点」の具体性を高めることで、評価の精度を上げる工夫がこらされているようです（別掲1）。しかし、成果主義の強化を図る中で、欧米スタイルの目標管理制度を取り入れる企業も増えてきました。

目標管理シート自体は白紙に近いのですが、そこに個人の目標とそのウエイトを個別に記載していくスタイルを採ります（別掲2）。こちらは、毎年、管理者と被考課者が共同で、自分だけの「オーダー・メイド」の考課表を作り上げていくこととなります。

ただし、これは思いのほか重作業で、中小レベルでは年を追うごとに形式主義に墮落していくリスクをはらんでいます（「去年と同じものでいいですか」などという

人がきつと出てきます）。

場合によっては、従来型の「質・量・効率」の評価と、目標評価（ルーティン・ワーク以外の目標のみ）の両方を組み合わせるのも、実務的な対応といえるでしょう。

別掲2. 目標管理シートの例

業務No.	個人目標	ウエイト(%)	目標困難度	目標達成度
1	正社員の評価制度設計	30%	3	3
2	正社員の賃金制度設計	30%	2	4
3	高齢者の職務再設計	20%	2	3
4	新規採用者への説明会企画	10%	2	4
5	セクハラ・パートの相談・助言	10%	1	4

※ウエイトは合計が100%になるよう設定

別掲1. 成績考課の評価項目

評価項目	着眼点	
成績	質	与えられた業務を確実にこなし、所定の目標を達成したか
	量	遂行した業務量は担当者として十分だったか
	効率	段取り良く、効率的に業務を遂行したか

## 判 例

## 免許取得費の返還請求認める

## 約定期間より前に転職

## 賠償予定に当たらず

タクシীর2種免許を、会社が費用を補助して取得させるケースがあります。従業員が、その資格を使って他社に有利な条件で転職した場合、会社は費用の返還請求が可能でしょうか。本事件で、会社は「返還免除特約付の消費貸借契約」を結んでいましたが、裁判所は契約に違法性はなく、従業員は返還義務を負うと判示しました。

## T 交通事件

大阪地方裁判所  
(平21・9・3判決)

会社経営者の感覚からいえば、費用を援助した従業員の「資格の持ち逃げ」を許すわけにはいきません。しかし、法律的には簡単な話ではないのです。

労基法第16条では、「労働契約の不履行(退職等)について損害賠償額を予定する契約をしてはならない」と定めています。退職にペナルティーを科すのは、不法な

足留め策として法違反になります。このため、資格取得費用等を援助する場合、会社側は貸付金契約を結ぶという防衛策を編み出しました。貸付金ですから、原則的に従業員は費用を返す義務を負います。ただし、会社が満足する一定期間勤務したときは、「返還を免除する」という規定を盛り込みます。早期退職した従業員が借りた

金銭を返すのは、損害賠償に当たらないというロジックです。しかし、これで万事、問題解決ではありません。裁判所は、たとえ形式的には貸付金契約であったとしても、労基法第16条違反に該当するケースもあると判示しています。違法性の有無の判断基準は、一般には「業務性」にあるといわれています(長谷工コーポレーション事件、東京地判平9・5・26など)。

本事件でいえば、2種免許の取得は業務に直結しています。従来は枠組みからいえば、貸付金契約の締結は違法の疑いが濃いと判断されそうです。

しかし、大阪地判は、より現場感覚に近い判決を下しました。ポイントは2つあります。第1は、「従業員が『実働800日乗務完了をもって、返還の義務を免除する』と記載された金銭消費貸借契

約書に署名押印していた。会社は自動車教習所の費用明細書を示し、従業員はこれにも署名していた」点です。従業員は、契約の細部まできちんと説明を受け、異議を申し立てませんでした。

第2は、「教習を受けている間は会社業務に従事することもなく、他のタクシール会社に就職してもその資格が生かせるのであって、教習費についてはそもそも従業員が負担すべき費用を会社が代わって支出したにすぎない」点です。2種免許は「食いつぶぐれのない資格」で、自費で取得後に就職するのが一般的です。

こうした事情を総合的に考慮し、「返還合意が労基法第16条に違反することはない」という結論が引き出されました。

これは一地裁で出された判決で、別の裁判所(裁判官)はもっと「業務性」を重視するかもしれません。しかし、経営者にとって「明るい光が射し込む」ような判決であるのは確かです。



## 中退共への移行状況調査

### データバンク



適格年金の移行期限が、迫っています。中小企業の場合、受け皿の有力候補として中小企業退職金共済が挙げられますが、中退共の調査によると平成21年度の移行企業は2773社で、前年度比12%増加しました。平成14年度からの累計では、2万社近くに達しています。

税制適格年金制度は、平成24年4月1日以降、税制上の優遇措置を受けられなくなります。頭に冠した「税制適格」という名称が、

意味を失ってしまいます。

適格年金の移行先は、次のとおり多様です。

- 確定給付企業年金
  - 確定拠出年金
  - 厚生年金基金（基金型・規約型）
  - 中小企業退職金共済（中退共）
- しかし、1つの年金制度から、他の年金制度への移行は簡単ではありません。このため、平成14年から10年の移行期間が設けられていましたが、その終期が間近となっ

ています。事務処理期間として1年を見込めば、現在（1年7か月前）は、ギリギリのタイミングに

## 適年の廃止目前に迫る 100人以下企業が主体

来ているといえます。

平成21年度は8257社が適格年金を解約し、うち2773社が中退共に移行しました（図表1）。比率でいうと、33・58%です。

中退共は独立行政法人勤労者退職金共済機構が運営する制度で、

その名のとおり、加入できるのは一定規模以下の企業に限られます。

- 一般業種：従業員300人以下または資本金3億円以下
- 卸売業：同100人以下または1億円以下
- サービス業：同100人以下または5000万円以下
- 小売業：同50人以下または5000万円以下

基本的には、1人5000円から3万円の掛金（16段階）を事業主が中退共に納付し、機構が従業

大きく企業は2グループに分かれるようです（図表2）。第1波は、

早めの対応を心掛けたグループで、移行企業数は平成17年度にピークに達しました（3986社）。それからいったん低下に転じた後、平成20年度以降、再びじりじりと数を増やしています。平成21年度は、2773社で前年比12・1%増えました。第2波は、適格年金の終期から逆算して移行時期を定めた企業グループで、平成22年度はさらに駆け込みの企業が増えると予想されます。

平成14年以降の累計を地域別にみたのが、図表3です。人口の多い関東・近畿で利用企業が多数に上っていますが、全国まんべんなく移行が進んでいるといつてよいでしょう。

企業規模別では、10～19人規模が30%でトップです（図表4）。101人以上企業は3%に過ぎず、やはり中退共が中小・零細企業向けの仕組みである点が明確に現れています。

## 中退共への移行状況調査

図表 1. 適年制度の解約状況及び中退共制度への移行申出状況

21年度

適年制度			中退共制度	
20年度末 受託件数 ①	21年度末 受託件数 ②	21年度中 解約件数 ③=①-②	21年度中 移行件数 ④	21年度中 移行率 ④÷③×100
25,441	17,184	8,257	2,773	33.58%

累 計 (14年度～21年度)

適年制度			中退共制度	
13年度末 受託件数 ①	21年度末 受託件数 ②	14年度からの 解約件数 ③=①-②	14年度からの 移行件数 ④	14年度からの 移行率 ④÷③×100
73,913	17,184	56,729	19,322	34.06%

図表 2. 適年制度からの移行状況

	企業数 (社)	累 計	従業員数 (人)	累 計
14年度	1,215	1,215	28,484	28,484
15年度	2,198	3,413	62,023	90,507
16年度	1,602	5,015	44,389	134,896
17年度	3,986	9,001	124,999	259,895
18年度	2,779	11,780	78,686	338,581
19年度	2,332	14,112	64,207	402,788
20年度	2,437	16,549	70,376	473,164
21年度	2,773	19,322	88,035	561,199

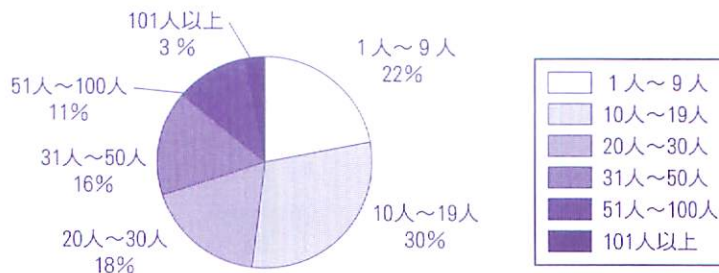
図表 3. 地域別

地 域	企業数(社)	従業員数(人)
北海道・東北 (7道県)	1,788	49,706
関東 (7都県)	5,353	160,709
甲信越・北陸 (6県)	1,657	46,465
東海 (4県)	3,133	92,247
近畿 (6府県)	3,671	102,016
中国・四国 (9県)	1,770	52,170
九州・沖縄 (8県)	1,950	57,886
合 計	19,322	561,199

(注)

北海道・東北 (7道県) …北海道・青森・岩手・宮城・秋田・山形・福島  
 関東 (7都県) …茨城・栃木・群馬・埼玉・千葉・東京・神奈川  
 甲信越・北陸 (6県) …新潟・富山・石川・福井・山梨・長野  
 東海 (4県) …岐阜・静岡・愛知・三重  
 近畿 (6府県) …滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良・和歌山  
 中国・四国 (9県) …鳥取・島根・岡山・広島・山口・徳島・香川・愛媛・高知  
 九州・沖縄 (8県) …福岡・佐賀・長崎・熊本・大分・宮崎・鹿児島・沖縄

図表 4. 企業規模別 構成比 (全国)







## 子どもが3人のとき看護 休暇の日数はどう配分す るのが正しいか？

### 看護休暇の改正

**Q** 育児介護休業法の改正で、「子の看護休暇」の

付与日数が増え、「子が2人以上の場合は10日」になりました。子どもが2人なら5日と5日で

割り切れますが、3人の場合、内訳はどうなるのでしょうか。

4日、3日、3日に割り振るのでしょうか。

## 1人で10日使用も可能

改正法は6月30日から施行されています。看護休暇については、付与日数が「1年度に5労働日」から「1年度に5労働日（子が2人以上の場合は10労働日）」に変更されました。取得目的も、病気の子どもの世話のほか、新たに「子の予防接種、健康診断」が追加されています。

改正法の一部は、100人以下

の事業主を対象として適用猶予となっています。新設された「介護休暇（介護のための単発の休暇）」は適用猶予の対象ですが、看護休暇はそうではありません。100人以下の企業でも、改正法に基づき看護休暇制度の拡充を図る必要があります。

「子が2人以上の場合は10日」まで休暇申出できますが、「対象

となる子1人につき5日までしか取得できないものではなく、子1人について10日間取得することも可能」（平22・12・28雇児発12282号の2）と解されています。子が3人のときも同様で、3人に4日・3日・3日等という形で割り振るケース、1人の子どもを対象に10日全部使い切るケース、どちらの利用方法も選択できます。

看護休暇の日数は、年度ごとに管理します。「一の年度」は、原則として4月1日から翌年3月31日までの期間を指すものとします（育児介護法第16条の2第3項）。しかし、事業主が別段の定めをすることも可能です。

看護休暇に関しては、事業主が過半数労組（ないときは過半数代表者）と労使協定を結べば、次の従業員を制度の対象から除外（申出を拒否）できます（同法第16条の3第2項）。

- ① 雇用期間6カ月未満
  - ② 週の所定労働日数2日以下
- ですから、看護休暇の年度開始

日を「入社後6カ月を経過した日（毎年の応答日）」と定めることも可能です。

「一の年度に5労働日（子が2人以上の場合は10日）」という意味ですが、子が何人いるかは「申出時点」を基準とします（前掲解釈例規）。

年度の開始時時点では子どもが1人しかいなくても、申出時点で2人に増えていれば、「10労働日を限度として」看護休暇を申し出ることができません。

逆に子どもの人数が減るパターンを考えてみましょう。当初、子どもが2人いたので「10労働日」という限度内で、たとえば8日の休暇を取得したとしましょう。その後、子が1人になったときは、上限が「5日」に下がるので、それ以上の休暇申出はできません。しかし、「既に取得した休暇は有効であり、上回る日数について不就業と取り扱うことや、翌年の日数から差し引くことはできない」と解されています。



## 実務相談

# 在職中の不正が退職後に 明らかになったが退職金 の返還請求は可能？

## 退職金の減額

**Q** 従業員が突然、辞表を  
持ってきて、理由もはっ  
きりしないまま退職手続きを済  
ませました。後から不正の事実  
が発覚しましたが、今から退職

金の返還を請求できますか。当  
社では、懲戒解雇者には、退職  
金を全部・一部支払わないと規  
定しています。

## 就業規則の文言による

懲戒解雇は、企業が科す制裁の  
うち、もっとも重いものです。制  
裁は、就業規則の相対的記載事項  
の1つで、制裁を科すためにはそ  
の種類・程度を明確に規定してお  
く必要があります(労基法第89条)。  
しかし、既に退職している従業員  
に対し、解雇(従業員たる地位を  
失わせる)という処分を科しても  
実質的には意味がありません。

このため、判例でも、「雇用契  
約が合意により終了している場合、  
会社の懲戒解雇の意思表示は無効」  
(ヤチヨコアシステム事件、大阪  
地判平16・8・6)と述べていま  
す。  
貴社の従業員も、懲戒解雇を逃  
れるため、先手を打って辞表を提  
出したのでしょうか。しかし、退職  
後でも、退職金の支給規定を整備

しておけば対処の余地があります。  
就業規則の相対的記載事項の中に  
は、退職金も含まれます。

解雇例規では、「退職手当につ  
いて不支給事由または減額事由を  
設ける場合は、手当の決定および  
計算の方法に関する事項に該当す  
るので、就業規則に記載する必要  
がある」(平11・3・31基発第168  
号)と述べています。

就業規則(退職金規定)のなか  
で、たとえば「在職中の職務に関  
し、懲戒解雇事由に相当する事実

が明らかになったときは、退職金  
を支給しないことができる」等の  
規定があれば、懲戒解雇できなかつ  
た場合でも、退職金の全額不支給  
(減額支給)が可能になります。  
「既に支給した退職金を返還させ  
ることができる」旨の規定があれ  
ばさらにベターです。

貴社のように「懲戒解雇に限っ  
て退職金不支給」という規定では、  
返還請求は難しいと考えるべきで  
しょう。

### ▽技能実習1・2号資格△

外国人実習生は、技能実習1  
号資格(以前は「研修」)で入  
国します。活動内容は、①知識



の習得をする  
活動(講習)  
と、②それ以  
外の技能習得  
活動に分かれ  
ます。  
講習は、全  
体の6分の1

以上とするよう定められていま  
す。

1年経過後に、技能検定基礎  
2級に合格すると、技能実習2  
号に資格が切り替わります(以  
前は「特定活動」。2年目以降  
は、さらに技能等に習熟するた  
め、技能を必要とする業務に従  
事します)。

技能実習2号期間中は、技能  
検定基礎1級(2年目)、技能  
検定3級(3年目)に相当する  
技能習得を目指します。



## 再就職の促進施策に重点

政府「新成長戦略」——最低賃金1000円目指す

政府が発表した「新成長戦略」

には、雇用・人材戦略関連の具体的な数値目標が掲げられています。

その後、厚生労働省・雇用政策研究会が発表した報告書「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」でも、この数値目標の達成に向け取り組みと述べています。

同戦略は「元氣な日本の復活」に向けたシナリオですが、事業主にとってはハードルの高い数値目標も設定されています。

戦略の基本方針は、「第二の道」の模索です。公共事業中心の財政出動政策（第一の道）が、行き詰まりなのは明らかです。行き過ぎた市場原理主義（第二の道）が、多くのワーキングプアを生み出したのも周知の事実です。「企業は従業員をリストラできても、国は国民をリストラできない」という反省は、まあ額面どおりに受け取っ

ておきましょう。

第三の道は、良質な雇用を創出し、それを成長につなげようというものです。この前提に立てば、セーフティネットの再構築と同時に、労働保護に重点が置かれることとなります。

数値目標は、2020年までの達成を目指しています。「20〜64歳の就業率」は、80%に設定され

## 新外国人実習制度が開始——労働条件確保で指導通達

平成22年7月1日から改正入管法が実施され、新しい外国人技能実習制度がスタートしています。

実習生は、技能実習1号・2号という資格区分に分類され、入国1年目から労基法、安衛法、労災保険法等が適用されます。

それに合わせ、外国人の労働条件確保に関する厚生労働省通達も、7月1日付で、旧通達（平5・10・6基発第592号）から新通達

ています。雇用拡大は、雇用保険制度と「第2のセーフティネット」の2本柱の充実により推進します。

平成21年から、雇用保険を受けられない人を対象とした「緊急人材育成支援事業」が実施されていますが、同様の仕組みを「第2のセーフティネット」としてさらに整備しようというアイデアです。失業者が速やかに次の職場を探せる「トランポリン型社会」の構築を目指します。雇用保険単独による救済には限度があり、この方針転

換は事業主にとっても歓迎できるものでしょう。

雇用の質向上に向けた目標数値としては、年休取得率70%、週60時間以上労働者の半減、男性の育休取得率13%、最低賃金引上げ（全国最低800円、平均1000円）などがあります。最低賃金については、現在、最低629円、平均713円ですから、非常に厳しい数値です。今後の厚生労働省の政策誘導を注視する必要がありますでしょう。

（平22・2・8基発第0208号第2号）の適用に切り替わりました。

技能実習生は第1年目から（監理団体が実施する2カ月程度の講習期間除く）労働者に該当するのて、書面による労働条件通知、雇入れ時健康診断等が必要になります。賃金天引きの貯蓄金制度を適用する際にも、「技能実習生から要望があったとしても通帳を預かっ

てはならない」とされています。特定（産業別）最低賃金は、「雇入れ直後で技能習得中」のものには適用されませんが、「技能実習生は一定の経験を有している」ので、除外の対象には含まれません。時間外労働は36協定の範囲内で実施すべきで、「時間外を『内職』と称して行わせ、報酬を低額なものとする」ことは、労基法第37条違反に該当します。