

# 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

社会保険労務士  
行政書士  
発行人 **伏木 勇**

## 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

### 隠された不満の早期発見を 不条理行動にも「三分の道理」

中国で、反日デモが頻発し、日本人の対中感情にも悪影響を及ぼしています。日本のスーパー・飲食店が被害を受けたり、日本車が壊されたりする映像が、繰り返しテレビで流されました。

中国の反日デモというと、大正8年の五四運動が有名で、高校等の教科書でご覧になった方も多いと思います。当時は、日本製の「自転車」が焼かれたそうです。川柳の投稿コーナーで、「鳥なんぞ知らぬがデモる山の中」という一句をみたときには、はたと膝を打ちました。問題海域から遠い四川などでも、とにかく何かチャンスがあればひと騒動起こしたい

という人（多くは失業者）がいるのは確かでしょう。背景には、広がる貧富の格差に対するどうしようもない無力感があります。

本号の8面では、東大社研の「派遣・請負労働者調査」を紹介しています。派遣・請負で働く人たちの大多数は、「たとえ、派遣法が改正されても、自分たちの暮らしは好転しない。正社員になるチャンスは限られている」と諦観しているようです。こうした人たちは、社会の安定よりは、変化を歓迎する気持ちが強いでしょう（いうなれば、「今より悪くはならないだろう」という投げやりな態度です）。

この機会に、「自社内の空気が沈滞していないか」、一度、チェックされてはいかががでしょうか。人事評価・抜擢システムがマヒし、従業員たちが「頑張っても、頑張らなくても、結果（賃金処遇等）は同じ」と感じているのであれば、問題は小さくありません。

部下が「上司にわけもなく突っかかる」「指示をことごとく無視する」といった不条理な反応を示す場合、その背後に組織全体への漠然とした不満・絶望が隠されている可能性があります。適切なガス抜きを図り、無用な混乱拡大を予防する必要があります。

2010

12

## 能力要件の具体性・抽象性

知って得する



賃金実務

人の能力を漢字検定で測れるとしたら、話は簡単です。覚えた漢字数が多いほど、等級が高まっています。一生使ってもすべての漢字を覚えられるはずもなく、死ぬまで勉強が続きます。トップの等級に上り詰める人はわずかで、等級ごとの比率構成は、ピラミッド型になるでしょう。

基準は客観的で、能力の差は目に見える形で現れます。大多数の人は低位にとどまりますが、誰も文句をいえません。

職能給の能力要件書は、発想としてはこの漢字検定に近いところがあります。すべての課業を洗い

能力評価を実施する際、モノサシとなる客観的・具体的な評価基準が必要になります。理想は、すべての課業をカバーする詳細な要件書を作成することです。しかし、あまり量が多くなると見直し作業が大変で、機動的な対応ができません。「精度」をどこまで高めるか、サジ加減が難しいところです。

出した要件書は字典のようなものです。一つひとつの課業をマスターして、その数が多いほど等級が高

### 蓄積能力重視には限界 「ヒラメキ」を適正評価

まっています。課業の種類が無数に近く、一生かかっても覚えきれないとすれば、等級ごとの比率構成はピラミッド型になるので、賃金管理等も簡単です。

しかし、漢字の場合、変化のスピードは遅く、数百年単位でみな

いと、大きな違いを指摘できないでしょう。一方、技術革新の加速に伴い、職場の仕事・課業は、日々、変化を遂げています。漢字辞典と違って、能力要件書は数年ごとに全面的な見直しが必要になります。仮に、すべての課業を網羅した大部の要件書を作成したとしたら、そのメンテナンス作業は膨大なものとなるでしょう。

課業の内容が静的（ステティック）なものから、動的（ダイナミック）なものに変わると同時に、会

社が従業員に求める能力要件にも変化が生じています。多数の課業を確実に修得したという事実より、変化に迅速に対応する適応力、自ら変化を生み出すような創造力を求めるようになりました。

たとえば、漢字をたくさ

ん知っているより、むしろ限られた語彙を使って、人にアピールし、人を動かす文章を生み出す能力を重視するようになりました。こうした能力はどうしても抽象的にしか表現できず、客観的な基準を示すのも容易ではありません。

もちろん、今でも漢字検定型の能力評価が可能で、かつ、有用な職場は多数存在します。ホワイトカラー・管理職等についても、以前に比べ、担当分野の専門性・専門知識の重要度が高まっています。ですから、現代の能力要件書は、

既知の職務を確実に処理する能力（知識・技能蓄積型能力）と未知の職務にチャレンジする能力（適応・創造型能力）の双方を、バランスよく評価するものでなければいけません。ミクロの視点（課業の洗い出し）に偏れば、要件書は分厚いだけで役に立たず、マクロの視点（総合能力評価）に偏れば、抽象的すぎて従業員の納得を得られません。「中庸」の達成が、実は一番難しいという好例でしょう。

## 判例

## 持帰り残業も労働時間と認定

## 過労死基準に該当する

## 労災不支給を取り消し

過労死というと、被害者は生活習慣病を抱えた中高年というイメージがあります。しかし、本事件で突然死したのは、大卒後1年半の若者でした。月間の残業時間数は45時間を超えるレベル。労働基準監督署長は労災と認めませんでした。裁判所は長時間に及ぶ「持ち帰り残業」があった等の事実を踏まえ、労基署長の判断を覆しました。

K 労基署長事件  
東京地方裁判所  
(平22・1・18判決)

事件の舞台となったのは、有名なファーストフード・チェーンの小売店舗です。従業員Aさんは大学卒業後、チェーン店の正社員として働き始めました。しかし、それ以前、8年間、同じ企業グループでアルバイトとして働いた経験があり、正社員登用後まもなく第2店長代理を命ぜられました。

事件の舞台となったのは、有名な「名ばかり管理職」「過重労働」などの問題で、訴訟事件が続いています。しかし、若者の好感度は高く、就職先としては人気が高いといえるでしょう。Aさんも、8年間のアルバイト生活後、同社で新卒後の就職先に選んだのですから、仕事に誇りと生きがいを感じていたと想像されます。しかし、正社員として働き始め

て1年半後、「突発性心室細動による急性心機能不全」で倒れ、そのまま帰らぬ人となりました。遺族は労基署に労災給付（遺族補償年金・葬祭料）を申請しましたが、労基署長は不支給と決定しました。

過労死認定の壁として立ち上がったのは、次の2点です。第1は、「全くの健康人に心室細動が起こるとは考え難く、何らかの基礎疾患があった可能性が高い」点です。これは医学的な問題なので、本欄では深く立ち入りません。裁判所は、「長時間で、ストレスの

大きい労働は、自律神経に過度の緊張を来し、心室細動を引き起こす」可能性を否定しませんでした。ちなみに、Aさんは過去2年間の定期健診で異常所見はみつかっていませんでした。

第2は、「過去2〜6カ月の時間外労働は45時間を超えていたが、80時間に達していなかった」点で

す。労災保険の過労死認定基準（平13・12・12基発第1063号）では、「発症前の2〜6カ月の間に残業が80時間を超えるなど著しく過重な業務」があったか否かを重視しています。

しかし、本事件で、Aさんはパソコン・システムを保全する責任を負わされていたのに、上司から休日出勤等を止められていました。結果的には、「持ち帰り残業」をするほかありません。裁判所は、「（持ち帰り残業を含めると、）時間外労働が月当たり概ね80時間を超える範囲に達していた」と推認し、業務と疾病の関連性を肯定しました。

本事件は店舗管理業務ですが、たとえば、企画・立案・調査・分析等の仕事でも、若者が「やりがいをもって長時間労働にのめり込んでいく」ケースがみられます。「若者の過労死」という落とし穴は、案外、あなたのすぐそばで口を広げて待っているのかもしれない。

# ワーク・ライフ・バランス「10の実践」

## データバンク



「ワーク・ライフ・バランス」の実現と  
いっと、達成困難な目標のように聞こえ  
ます。しかし、早い話が「テキパキと仕  
事を終わらせ、家庭で過ごす時間を増や  
す」よう努めればよいのです。内閣府の  
パンフレットでは、ちょっとした工夫で  
早期帰宅を実現する「10の実践」ポイン  
トを挙げています。

仕事と生活の調和（ワーク・ラ

イフ・バランス）が実現した社会  
とは、政労使のトップ会議が策定  
した「憲章」によれば、次のよう  
な社会を指します。

①就労による経済的自立が可能な  
社会

②健康で豊かな生活のための時間  
が確保される社会

③多様な働き方・生き方が選択で  
きる社会

こうした社会を実現するために、  
「週労働時間60時間以上の労働者  
を半減させる」「年休の完全取得  
を目指す」等の数値目標が示され  
ています（達成年度2017年）。

中小企業の経営者の中には、

「趣旨は大変、結構だけれど、わ  
が社の規模では課題実現に取り組

## 時短で生活にゆとり 低コストの工夫を伝授

む人も時間も足りない」と後ろ向  
きな反応を示す方も少なくありま

せん。確かに、所定労働時間の短  
縮や各種休暇制度の拡充等は、企  
業の人員費負担を圧迫します。

しかし、コストをかけずに取り  
組める事柄も少なくないはずで

仕事のムダをなくし、効率を高め  
ることで早期帰宅が実現できれば、  
経営者・従業員双方にとって喜ば  
しいことです。

内閣府が作成したパンフレット  
では、そうした工夫のヒントとな  
る「10の実践」事項を列挙してい  
ます（別掲）。

取組みに当たっての心構えのほ  
か、成果を上げた企業例も掲載し  
ています。

たとえば、①「会議のムダ取り」  
では、「社内会議のためだけの資

れているケースがあります。様式  
の整ったキチンとした資料でなけ  
れば、本当に議論ができないのか、  
一度、検証してみる必要があるで  
しょう。

⑨「がんばるタイム」の設定  
では、「毎週水曜日の午前をコミュ  
ニケーション&コンセンストレーシ  
ョン（意思疎通と集中）・タイムと  
して設定。会議・出張・電話・メー  
ル等をできる限り制限し、個人業  
務へ集中する環境を整えた」とい  
う例が紹介されています。

仕事をたくさん抱えている人ほ  
ど、会議・電話等に振り回され、  
本来業務に専念できない傾向があ  
ります。「他の従業員が帰宅し、  
オフィスの内が閑散として、やっと  
自分の仕事に取り掛かる」といっ  
た働き方をする人は、どこかの職場  
でもよくみかけます。これでは、時  
間外労働が減るはずありません。  
「10の実践」事項を参考にしな  
がら、自社なりの工夫を凝らし、  
仕事のムダの削減に取り組んでく  
ださい。

## ワーク・ライフ・バランス「10の実践」

別掲 ワークライフバランス実現のための

### ● 3つの心構え

#### ①本気！

「ワーク・ライフ・バランス実現のために、仕事を効率化して、労働時間を削減する！」  
この実現に向け、全員が「本気」で徹底的に取り組む。

#### ②前向き！

「やらされ感」ではなく、全員が納得した上で、「仕事の効率化」に前向きに取り組む。納得できないことがあれば、一度立ち止まって、みんなで話し合う。

#### ③全員参加！

「自分だけは例外」を許さない。「忙しい」を言い訳にしない。すべての仕事で効率化に取り組み、全員のワーク・ライフ・バランスを実現する。

### ● 10の実践

#### ①会議のムダ取り

（会議の目的やゴールを明確にする。参加メンバーや開催時間を見直す。必ず結論を出す。）

#### ②社内資料の削減

（事前に社内資料の作成基準を明確にして、必要以上の資料の作成を抑制する。）

#### ③書類を整理整頓する

（キャビネットやデスクの整理整頓を行い、書類を探すための時間を削減する。）

#### ④標準化・マニュアル化

（「人に仕事がつく」スタイルを改め、業務を可能な限り標準化、マニュアル化する。）

#### ⑤労働時間を適切に管理

（上司は部下の仕事と労働時間を把握し、部下も仕事の進捗報告をしっかりと行う。）

#### ⑥業務分担の適正化

（業務の流れを分析した上で、業務分担の適正化を図る。）

#### ⑦担当以外の業務を知る

（周りの人が担当している業務を知り、業務負荷が高いときに助け合える環境をつくる。）

#### ⑧スケジュールの共有化

（時間管理ツールを用いてスケジュールの共有を図り、お互いの業務効率化に協力する。）

#### ⑨「がんばるタイム」の設定

（自分の業務や職場内での議論、コミュニケーションに集中できる時間をつくる。）

#### ⑩仕事の効率化策の共有

（研修などを開催して、効率的な仕事の進め方を共有する。）



## 業務上のケガで1日2時間だけ病院に行く場合に補償どうなる？

一部就労と労災給付

**Q** 業務上の災害でケガをした社員が、週に2日ほど、出社前に病院に通院しています。2時間ほど遅刻しますが、本人から労災保険の休業補償給

付の対象にならないかと質問を受けました。仮に対象外の場合、会社で賃金を保証すべきなのでしょうか。

### 請求額ゼロのケースもある

休業補償給付は、休業1日につき給付基礎日額の100分の60相当額が支給されます（労災保険法第14条）。一部休業の場合は、「給付基礎日額から労働に対して支払われる賃金を控除して得た額の100分の60」を支払う規定となっています。

例えば、1カ月の賃金22万円の人（Aさん）がケガをしたとしま

す。労災保険の給付基礎日額は、基本的には「労働基準法の平均賃金に相当する額」とイコールです（労災保険法第8条）。ただし、最低補償など労基法にはないルールも定められているので、注意が必要です。

Aさんの給付基礎日額は、3カ月の総暦日数が92日の場合、 $22\text{万円} \times 3\text{カ月} \div 92\text{日}$

＝7174円

になります。給付基礎日額は1円未満の端数を切り上げて処理します（労災保険法第8条の5）。

Aさんの会社では、たとえば、欠勤があると月給の22分の1を控除する規定だったとしましょう。

1日分の控除額は、 $22\text{万円} \div 22 = 1\text{万円}$

1時間あたりの控除額（1日の所定労働時間8時間として）は、 $1\text{万円} \div 8 = 1250\text{円}$

です。2時間遅刻で2500円をカットすると、差し引き7500円

の賃金が支払われます。

この場合、「給付基礎日額（7174円）から労働に対して支払われる賃金（7500円）を控除すると、差額が残りません。つまり、労災保険の休業補償給付に相当する額が発生しないので、給付請求はできないという結論になります。

休業補償給付のほか、社会復帰促進等事業から休業特別支給金（給付基礎日額の100分の20相

当）が支給されます。しかし、同支給金も、一部休業の場合には「給付基礎日額から労働に対して支払われる賃金を控除して得た額の100分の20」を支払う規定となっています（特別支給金支給規則第3条）。休業補償給付を請求できないケースでは、休業特別支給金も発生しません。

労災保険から給付がないとして、会社に補償義務はないのでしょうか。一部休業が生じた場合、労基法では「休業補償として、平均賃金と当該労働に対して支払われる賃金との差額の100分の60を支払う」規定となっています（労基法第38条）。給付基礎日額が平均賃金に置き換わっただけで、基本的な考え方は労災保険の休業補償給付と同様です。ですから、休業補償給付を請求できないケースでは、労基法上の休業補償を支払う義務も発生しません。

しかし、従業員感情を配慮すれば、できる限り賃金カットを避けるのが望ましいといえます。



## 実務相談

# 派遣労働者を長時間労働させたとき医師に面談させる義務者はだれか

派遣と安衛法

**Q** 派遣労働者を使用して  
いますが、年末で業務が  
集中し、残業が続いています。  
仮に、時間外数が1000時間を  
超えたとしても、残業命令を発

したのは当社なので、安衛法に  
よる「医師による面接指導」は、  
当社（派遣先）で実施すべきな  
のでしょうか。

## 派遣元が責任もって実施

派遣労働者の雇用主は「派遣元」  
ですから、一般的には労基法・安  
衛法を適用する場合の事業主は派  
遣元を指します。しかし、派遣法  
中に読替規定が設けられていて、  
労基法等の特定条文を適用する際  
には、派遣先を事業主とみなすケ  
ースがあります。

たとえば、労働時間についての  
基本事項は派遣元が設定します

（たとえば、時間外・休日労働協  
定の締結）が、具体的な指示は派  
遣先が出します。ですから、派遣  
元で結んだ時間外・休日労働協定  
の枠を超えて時間外労働に従事さ  
せた場合、法的責任を負うのは派  
遣先になります（派遣法第44条第  
2項）。

同様に、安衛法の健康診断につ  
いても、派遣先と派遣元の責任分

担が定められています。第66条第  
2項（特殊健康診断）の規定を適  
用する際には、「派遣先のみを事  
業主とみなす」と規定されていま  
す（派遣法第45条第3項）。しか  
し、安衛法第66条第1項（雇入れ  
時・一般健康診断等）、同第66条  
の2（自発的健康診断）、同第66  
条の8、9（面接指導等）につい  
ては、読み替え規定が存在しませ  
ん。つまり、原則通り派遣元が法  
的責任を負うこととなります。

ご質問にあるように時間外労働

をさせた責任は、派遣先にありま  
す。しかし、派遣先は「1ヵ月ご  
とに1回以上、派遣就業をした日、  
始・終業の時刻、休憩の時間等を  
派遣元に通知」（派遣法施行規則  
第38条）しているため、派遣元も、  
当然、時間外が長時間に及んでい  
る事実を知る立場にあります。

時間外が1000時間を超えた場  
合（起算日は派遣元事業主が定め  
ます）、労働者から申出があれば、  
派遣元事業主が面接指導を実施し  
なければいけません。

### ▽試行雇用奨励△

8ページで、新しい助成金  
（3年既卒者トライアル雇用奨  
励金）をご紹介しますが、



トライアル雇  
用については、  
昔から常設の  
奨励金が存在  
します。「本  
家本元」の奨  
励金は、次の  
ような人たち

を試行雇用する事業主が対象に  
なります（一部略）。

- ・45歳以上の中高年齢者
- ・40歳未満の若年者
- ・障害者
- ・ネットカフェ難民

対象者をハローワークの紹介  
により雇入れ、3ヵ月のトライ  
アル雇用の体験機会を提供しま  
す。助成額は、歴史的な変動が  
ありますが、現在は、1ヵ月4  
万円です。

# 「既卒者」採用で新助成金

## 3年以内の未就職者が対象

政府は、「新成長戦略実現に向けた3段階の経済対策」の一環として、新卒者への就職支援を強化しています。都道府県単位で「新卒応援ハローワーク」を設置して各種の助成策を講じていますが、その柱となるのが「3年以内既卒者」を対象とする助成金です。

新助成金は、新卒応援ハローワークのほか、既設のハローワークでも対応しています。メニューは、次の2種類です。

### ● 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金

対象となる「3年以内既卒者」とは、次の条件を満たす人を指します。

- ①平成20年3月以降の新規学卒者（高校、大学、専修学校等）
- ②安定した職業経験がない（1年以上正規雇用の経験がない）
- ③40歳未満

事業主は、ハローワーク（含む新卒応援ハローワーク）にトライアル雇用の求人を出します。ハローワーク等から紹介を受けた既卒者を、3カ月トライアル（有期）雇用します（正規雇用への移行条件を設定）。

助成金は、次のとおりです。

- 3カ月のトライアル雇用期間中

- ………1人1カ月10万円
- 正規雇用して3カ月後………1人50万円

トライアル雇用後、実施結果報告書を提出しますが、仮に当初設定した要件を満たさず、正規雇用に至らなかったとしても、1カ月10万円×3カ月の助成金は支給対象となります。

### ● 3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金

## 東大社研 製造派遣禁止に反対の声 現場労働者の本音を調査

改正派遣法案が秋の臨時国会で

どのように処理されるか、展望は定かではありません。プアワーカーの救済を看板に掲げる改正法案ですが、当の派遣・請負労働者はどのように評価しているのでしょうか。

東京大学社会科学研究所人材フォーラムが、アンケート調査を実施し、その結果を公表しました。対象となったのは、工場の生産業務に従事している請負・派遣社員（管理

のみの社員除く）です。

製造派遣の禁止について、派遣社員の55・3%が「反対」と回答し、賛成は13・5%に過ぎませんでした（それ以外は、「分からない」または「どちらでもない」）。

請負社員では、反対41・0%、賛成20・4%でした。反対の理由では、「禁止しても、正社員などの雇用機会が増えない」が1位でした（派遣社員の65・9

対象となる「3年以内既卒者」の要件（職業未経験など）はトライアル奨励金に準じますが、大学等の新卒扱い求人に限られます。

事業主は、ハローワーク等から人を提出し、ハローワーク等から紹介を受けた既卒者を正規雇用します。

助成金は、正規雇用から6カ月後に100万円です。ただし、同一事業所で1回限り（100万円）となっています。

%、請負の71・4%がこの回答を選択。

派遣社員に限定して「派遣法改正は失業をもたらすか」と尋ねたところ、「かなりある」53・1%、「ある程度ある」26・0%で約8割が雇用への不安を訴えています。改正法が描く図式、「派遣の規制強化→正社員の増加（雇用の安定）」に対して、現場の派遣社員は否定的見解を示していますが、国会の審議がどのような方向へ進むか、注目されます。