

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



2011

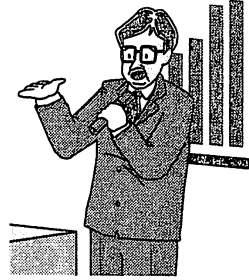


新春を迎え貴社のご発展をお祈り申し上げます。

本年も昨年に引き続き、景気の回復は、期待できそうにもありません。長びく不況を克服するためには、全社を挙げて業務の見直し、合理化によるムダの排除、職場の活性化に努めるなどの施策が肝要となります。当事務所も貴社の施策に協力を惜しむことなく、積極的に取り組んで参ります。本年も変わらぬご交誼をお願い申し上げます。

情意考課

知って得する



賃金実務

人事評価項目の中では、情意も重要な要素です。最近では、成績・能力にウエイトを置く関係で、情意評価の役割が縮小する傾向もみられます。しかし、高齢者雇用の拡大で、新たな角度から光が当てられています。高齢者のモラル（やる気）には、大きな個人差がみられるからです。

評価制度を設計する際、「若手社員は情意評価を重視する」のが基本セオリーです。職業生活に入っ

たばかりの若手社員に対しては、規律・責任・協調性等を学ばせるのが先決です。能力を引き上げ、高いインプット（成果）を求めるのは、それ以降の段階です。

こうした設計思想に基づき、中堅以上の社員に対しては、情意評価を廃し、能力・成績評価のみを実施する会社も現れています。

A社では全社員を対象として評価項目を成績・能力・情意に3区分して、B社では若手社員を除き、成績・能力の2区分として

いたとします。仕組みとしては、「みかけ」上、大きく異なるかのような印象を受けます。

成績と境界不明な点も 高齢者雇用では有用

しかし、B社では、本当に情意を評価していないのでしょうか。

ある社員が、顧客との連絡を密にするため、定期連絡をルーティ化したとします。A社では、情意評価のうち「積極性」の項目に反映させ、B社では成績評価のうち「量

（いまだ、目に見える数字として上がっていないにしても）」の項目の評点を引き上げたとしても、項目の名称は違っていても、実

質的な評価姿勢に大きな差はないといえるでしょう。売上高のように客観的な指標が存在する職務・業務を除くと、「成績」評価といっても、実は個々人の「頑張り」に着目しているケースが少なくないのです。

社会人として基本的なルール・就労態度の修得に関する項目は別

に、突然、「抜け殻」のように仕事への意欲を喪失するケースも散見されます。

特に、高齢者については、役職からの離脱、定年到達（嘱託への身分切り替え）等を境として、別人のように仕事の質・量が低下したという話をよく耳にします。

そういった方は、成績自体も悪化するでしょう。しかし、「間接的に」成績の悪化を問題とするより、ズバリ、具体的な例（フットワークがめっきり悪くなった。以前と比べ、単純なミスが目立つようになった等）も挙げつつ、就労態度の劣化を指摘する方が効果が高まるはず。

本人も、その事実を率直に認めれば、よりスムーズに賃金を引き下げることができそうです。さらには、ご本人から自発的に「職業人としてやるべきことはやりつくした（燃え尽きた）気がするので、ハッピー・リタイアしたい」といった申出がなされる可能性もあるでしょう。

として、業務への集中・献身度といった項目については、職業生活全体を通して「定期的」に評価を実施する必要があります。同じ人間が、たとえば、家族のご不幸・生活の安定（結婚・住宅の取得・子どもの自立等）を機会

判 例

期間短縮のうえ雇止めは不当

解雇回避で「策弄す」

信義則上許されない

期間社員の解雇には、法律上、厳しい制限があります。本事件で、会社は「解雇」を避けるため、1年の雇用期間を5カ月短縮する契約変更を実施しました。そのうえで5カ月経過後に「雇止め」を通告しましたが、裁判所は「雇用契約の終了は信義則上許されない」として、残りの雇用期間中の賃金を支払うよう命じました。

A
社 事 件
東京高等裁判所
(平21・12・21判決)

人材ビジネス業では、顧客会社の引き合いに応じて人材の手配をします。顧客会社の注文が打ち切りになると、手配した人材の行き場がなくなってしまう。このため、無茶な解雇・雇止めをめぐるトラブルが生じがちです。

本事件も、典型的なパターンをたどりました。会社は注文主会社内に事業所を置き、請負労働者を

勤務させていました。請負労働者との間では、1年の雇用契約を締結・更新していました。しかし、注文主の仕事が減少したため、人員を削減せざるを得ない状況に立ち至りました。

労働契約法第17条第1項では、「期間の定めのある労働契約については、やむを得ない事由がある場合でなければ、解雇することが

できない」と規定しています。受注量の減少等は、一般に「やむを得ない事由」には該当しないと解されています。

そこで、会社側は「解雇」を「雇止め」にみせかけるため、一策を講じました。まず変更の理由を明らかにしないまま、「1年の雇用契約期間を5カ月に短縮したい」と請負労働者に要請し、そのうえで5カ月経過後に一方的に雇止めを通告したのです。当然、労働者は承服せずに、裁判に訴えました。

過去には、長年勤めていたパート社員を対象として、事前に「契約更新を行わない」旨の説明をし、最後の1回の契約更新を行ったケースで、契約終了の合意を認めた判例が存在します(近畿コカ・コーラボトリング事件、大阪地判平17・1・31)。仮に、本事件でも、「受注量が減少したので、契約期間を短縮したうえで、最後の1回の更

新としたい」旨の説明をし、請負労働者の同意を得ていけば、会社側も裁判に勝てる可能性が高かったでしょう。

会社側としては、「契約期間を短縮するには相応の理由があるはずで、それを薄々承知のうえで契約変更に応じたのなら、雇止めに文句はいえないはず」と考えていたのでしょう。しかし、労働者側は立場が弱いので、契約変更を要請されれば、よほど明確な理由がない限り、断るのは困難です。

判決文によれば「労働者から変更の趣旨を質問されても、曖昧な返答をするにとどまった」というのですから、手続に大きな瑕疵があります。

真意を隠したまま不利な条件を押し付けたのは、「著しく不当であり、雇用契約の終了は信義則上許されない」という裁判所の判断は妥当でしょう。人材ビジネス会社側の苦衷も分かりますが、「策士、策に溺れた」という印象は免れず、敗訴も致し方ないといえます。

就労条件総合調査

データバンク



基準内(所定内)賃金は、基本給と勤務関連・生活関連手当に分かれます。厚生労働省の平成22年就労条件総合調査によると、基本給と諸手当の割合は85対15で、諸手当の比率は長期的に減る傾向にあります。この機会に、存在意義の少なくなった手当の整理も検討してみてください。

賃金体系は、業種・職種の特徴

を考慮して設計すべきといわれています。しかし、同じ業種に属していても、手当項目が多い会社もあれば、少ない会社もあり、千差万別です。1つひとつの手当項目が、自社の賃金政策にとって本当に必要なのか、定期的に見直すのがベターでしょう。

厚生労働省の調査によると、30人以上規模企業における基本給と諸手当の比率は85・4対14・6となっています。規模別にみると、1000人以上が88・0対12・0、30〜99人が82・1対17・9で、規模が大きいほど諸手当の比率が小

さくなっています。

各手当目別に、採用企業の割合を示したのが別掲1です。平成

①規模別の差なし

- ・技能手当、技術(資格)手当
- ・業績手当

②大企業で採用割合が高い

- ・住宅手当
- ・調整手当
- ・特殊勤務手当
- ・単身赴任手当、別居手当
- ③中小企業で採用割合が高い
- ・精皆勤手当、出勤手当

大企業では、従業員の従事する業務・職種が多様ですから、それに対応した手当項目も多くなりが

諸手当の割合は低下 ムダな項目の整理を

22年と17年の調査結果を比べてありますが、ほとんどの手当で採用企業の割合が低下しています。例

外は、「調整手当」と「単身赴任手当、別居手当」のみです。

規模別の採用状況に着目すると、手当を次のように分類できます。

ちです。転勤等もあり、福利関係の手当を支給する必要性も高いといえます。

一方、中小企業では、少ない人員のやりくりが大変なので、出勤へのインセンティブを重視する賃金政策を採っているようです。

単純に手当の数だけみれば、大企業で諸手当比率が高くなりそうな気がします。しかし、前述のとおり、手当比率が高いのはむしろ中小企業です。

原因として考えられるのは、次の2点です。第1に、大企業は賃金のトータル金額が大きいので、多めに手当を支払っても、なお基本給の比率が高くなる傾向があります。

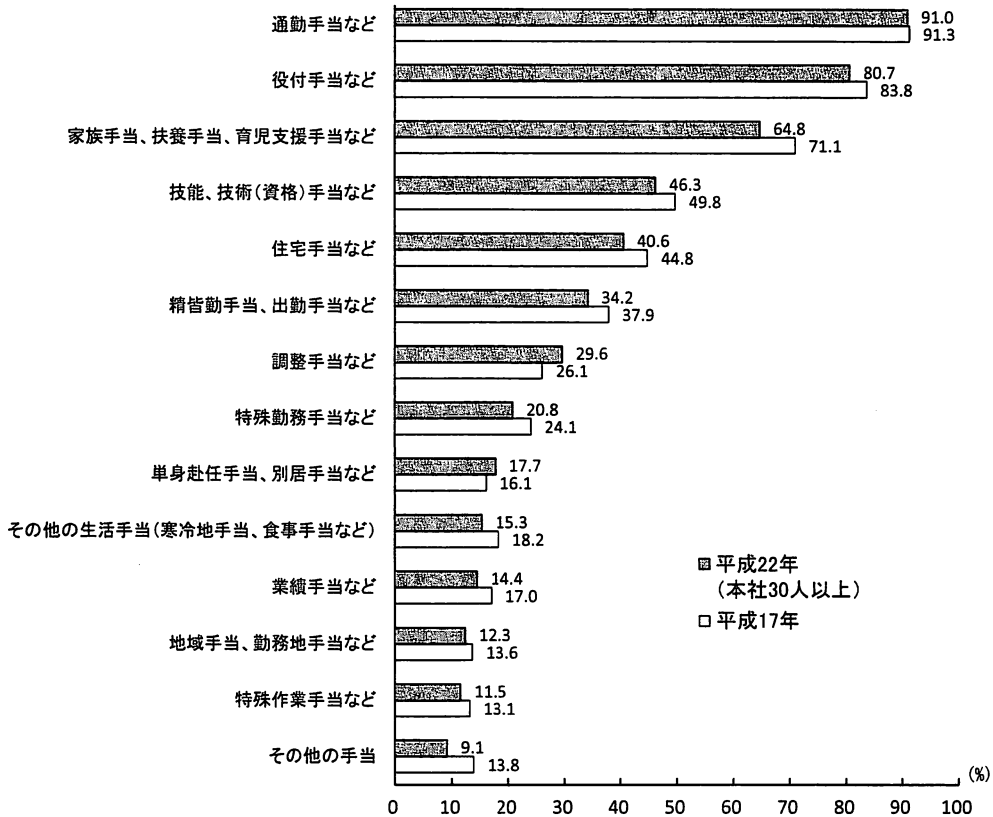
第2に、賃金制度そのものが基本給を重視する方向に変化しています。時系列比較の数字をみると、最近では諸手当の整理が1つのトレンドになっていることがうかがえます。大企業の方が、トレンドへの対応が早いのです

労使交渉で「賃上げがムリなら、せめて家族手当を改善してほしい」などと提案されるケースもありますが、世の中の流れをみる限りは慎重に考えるべきでしょう。

最後に、各手当の規模別の支給金額を別掲2にまとめたので、参考にしてください。

就労条件総合調査

別掲1 諸手当の種類別支給企業数の割合



別掲2 諸手当の種類別支給した労働者1人平均支給額 (平成21年11月分)

(単位：円)

企業規模	業績手当など(個人、部門・グループ、会社別)	勤務手当				精皆勤手当、出勤手当など	通勤手当など
		役付手当など	特殊作業手当など	特殊勤務手当など	技能手当、技術(資格)手当など		
企業規模計	62,690	40,227	15,294	24,942	20,960	11,467	11,795
1,000人以上	68,070	45,334	7,362	26,413	19,738	7,354	12,861
300~999人	45,118	37,076	16,589	21,011	14,532	8,840	12,161
100~299人	48,847	37,194	12,367	24,872	19,419	12,180	11,302
30~99人	80,163	40,347	26,302	26,080	25,228	12,458	10,714

(単位：円)

企業規模	生活手当					調整手当など	左記のいずれにも該当しないもの
	家族手当、扶養手当、育児支援手当など	地域手当、勤務地手当など	住宅手当など	単身赴任手当、別居手当など	左記以外の生活手当(寒冷地手当、食事手当など)		
企業規模計	17,835	18,252	16,890	41,001	9,400	26,248	34,821
1,000人以上	23,557	17,235	18,976	42,761	7,401	19,272	38,653
300~999人	17,635	19,203	17,547	42,803	7,559	21,469	22,397
100~299人	15,127	15,767	15,683	35,198	10,032	25,852	31,565
30~99人	12,413	26,149	15,083	34,298	13,056	35,603	44,866



断続業務に従事する従業員であつても最低賃金の適用あるか

最賃の減額特例

Q 監視・断続業務に就く守衛等の場合、法定労働時間を超えて労働させても時間外割増を支払う必要がありません。勤務時間が長くても、賃金は安

いのが一般的です。そうした監視・断続業務従事者であつても、時給に換算して、最低賃金以上の賃金を支払わないと違反になるのでしょうか。

都道府県労働局へ申請を

労基法第41条では、次の3種類の労働者については、労働時間、休憩、休日に関する規定を適用しな

① 農水畜産業
② 管理監督者
③ 監視・断続労働従事者

ただし、③に限っては、労基署の許可が条件となっています。許可を受ければ、守衛等について

では、1日8時間、1週40時間を超えて労働させても、割増賃金の支払いを要しません。しかし、監視・断続労働従事者であつても無制限に働かせることはできず、通常は所定労働時間が定められています。ですから、時間当たりの賃金単価を算出できます。

最低賃金は、原則として、事業場で働く常用・臨時・パートタイ

マーなどすべての労働者に適用され、監視・断続労働者も例外ではありません(以前は、適用除外の申請が可能でしたが、平成21年に廃止)。

ただし、現在は、適用除外に代わり、「減額の特例」を申請する仕組みが設けられています(最低賃金法第7条)。申請書は所轄労基署を経由して、都道府県労働局長宛てに提出します。申請様式は労働者の種類によって異なつていて、断続的労働従事者の場合、第5号様式を用います。

月給制の場合、通常は次の算式に従つて時間当たり単価を計算し、それを地域別最低賃金額(時給表示)等と比較します。

(月給×12カ月)÷(年間所定労働日数×1日の所定労働時間)

しかし、断続労働の場合、都道府県労働局長の許可を受ければ、適用する最低賃金額を一定範囲で引き下げることができます。具体的には、手待ち時間(所定労働時間から実作業時間を除いた時間)

については、最低賃金の100%ではなく60%相当を保障すればよいと規定されています(最賃法施行規則第5条)。逆にいえば、40%の部分については最低賃金の減額が可能です。ですから、「減額率(%)」の算定式は次のとおりとなります。

所定労働時間ⅡA
実作業時間ⅡB
とすると、
減額率Ⅱ(A-B)×0.4÷A
×100

モデル例として、所定労働時間が10時間、実作業時間が4時間だったとすると、

減額率Ⅱ(10-4)×0.4÷10
×100Ⅱ24%

最低賃金が700円の場合、減額できる上限は、

700円×24%Ⅱ168円

ですから、減額後の最低賃金額は、

700円-168円Ⅱ532円
となります。



実務相談

失業給付の受給資格満たさない離職票をいつまで保管する？

複数の離職票

Q パートを3カ月で雇止めました。次の就職先はまだ決まらず、雇用保険ももらえないという状況です。「離職票を取っておけば、次の会社の離職票と一緒に使える」旨説

明しましたが、「いつまで有効なのか」という質問を受けました。退職後、どの程度の期間が過ぎたら、当社の離職票は使えなくなるのでしょうか。

算定対象期間内は有効

通常、基本手当の受給資格を得るためには、離職日以前2年間（算定対象期間）に被保険者期間が12カ月以上あることが条件になります（雇保法第13条）。しかし、特定理由離職者・特定受給資格者については、「離職日以前1年間に被保険者期間6カ月以上」で受給要件を満たします。

1社での雇用期間が短かく、基本手当の受給資格要件を満たせない場合、被保険者期間は複数の会社で働いた期間を通算できます。通算に関しては、「最後に被保険者となった日前に、基本手当等の受給資格を取得したことがある場合」には、その期間は被保険者であった期間に含めない（雇保法第14

条第2項第1号）と定められています。逆にいえば、資格を取得していなければ通算可能です。

貴社を退職後に新しい会社にパートとして勤め、その会社も期間満了で雇止めになったとします。

「本人の希望に反して更新がなかった」場合には、原則として特定理由離職者になります（雇保法施行規則第19条の2）。特定理由離職者として基本手当を受けられる条件は、前記のとおり「離職日以前1年間に被保険者期間が6カ月以上」あ

ることです。

貴社在籍中には「基本手当等の受給資格を取得していない」ので、貴社の被保険者期間も通算が可能です。しかし、通算の対象になるのは、次の会社の離職日以前1年間（算定対象期間）に限られます（特定理由離職者として申請する場合）。貴社の離職票に記載された被保険者期間のうち、算定対象期間に含まれない部分は「6カ月以上」の計算に含めることができません。

▽雇用対策法△

国の労働市場政策の基本方針と全体像を明らかにする法律です。総合的な観点から、国の施策として次の事項を挙げています。

- ① 職業指導・紹介の充実
- ② 職業訓練等の充実
- ③ 職業転換・
- ④ 事業縮小企業の失業防止
- ⑤ 女性の就業促進
- ⑥ 青少年の雇用促進
- ⑦ 高齢者の雇用安定
- ⑧ 障害者の雇用促進
- ⑨ 雇用・就業形態の改善
- ⑩ 外国人の雇用確保
- ⑪ 地域の雇用開発
- ⑫ その他



97%で高齢者雇用確保措置

早めに協定締結の検討を

厚生労働省が先ごろ発表した調査結果によると、平成22年6月1日現在で、高齢者法に基づく「雇用確保措置（定年の引き上げ・廃止、継続雇用）」の実施率は96・6%に達しました。平成25年4月には、最低雇用年齢が65歳に引き上げられるので、行政指導も最後の追い込みに入っています。

ただし、96・6%という数字は、規模31人以上を対象とするものです。30人未満の企業では、まだ未対応のところも少なくないとみられます。

国の「高齢者等職業安定対策指針」では、平成22年度末までに、「希望者全員が65歳まで働ける企業の割合を50%」、「70歳まで働ける企業の割合を20%」に引き上げるという目標を設定しています。今年6月1日現在の段階では、「希望者全員65歳」の割合は46・2%、「70歳まで」は17・1%で、目標

達成までもう少しという状況です。

注目されるのは、「希望者全員65歳」の割合が、大企業（301人以上）24・0%に対し、中小企業（31～300人）が48・8%と中小先行となっている点です。

「希望者全員を再雇用」としな

卒業後3年までは新卒扱いに

青少年雇用指針に国の方針明記

「青少年の雇用指針」（平19・厚生労働省告示第275号）が改正され、「卒業後3年は新卒扱いする」原則が盛り込まれる見込みです。同指針は雇用対策法に基づくもので、「青少年の雇用機会の確保のために事業主が適切に対処する」方針を定めるものです。

ハローワークでは、「3年以内既卒者」を雇用する事業主を対象とする新しい助成金制度をスタートさせています（トライアル雇用奨励金・新卒扱い拡大奨励金）。

い場合、つまり再雇用基準（除外対象者の基準）を設ける場合、労働協定によるのが原則です。しかし、現在、300人以下の企業については、基準を就業規則で定めてもよいという経過措置が設けられています。この経過措置は平成23年3月末で終了するので、基準を就業規則で定めている企業は、これから協議が必要になります。

国では、金銭面のインセンティブばかりでなく、指針（告示）で明文化することにより、「卒業後3年は新卒扱い」という意識を、広く全社会に根付かせようとしているようです。

ちなみに、現行指針では、「新卒を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、設ける場合は、広く青少年が募集できるよう検討すること」という文言が用いられています。数字を入れることで

協議が整わなければ、自動的に「希望者全員再雇用」となってしまう。会社として、それでもよいと割り切るなら問題ありません。しかし、なし崩しに「全員再雇用」を認め、後からトラブルが生じるような事態は避ける必要があります。この機会に労使一体となって、会社の「高齢者雇用方針」を検討してはいかかでしょうか。

よりイメージを明確にする方針です。

帝国データバンクが、タイムリーな調査を実施しているので、併せてご紹介します。全国1万余の企業を対象に「3年以内既卒者を新卒扱いする」ことの是非を問うたところ、「賛成」の企業は全体の38%、「反対」が23%、「分からない」が38%でした。

多くの企業がなだれを打って賛成に回るかどうか、これから先、政府の広報活動に知恵が求められることとなります。