

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

「真実性要件」厳しく問われる 内部告発が全て「善」ではない

内部告発サイト「ウィキリークス」が、さまざまな話題を撒き散らしています。

米国外交公電による各国首脳評価の暴露などは、どちらかといえば罪の軽い方でしょう。地位の高い人間は、口さがない人間の陰口から逃れられないものです。そうした評言にいちいち腹を立てるのは、大人げない対応といってしまうでしょう。

一方、軍事機密等の漏えいは、第一線に立つ兵士の命を危険にさらしかねません。内部告発の是非について、世論が真っ二つに分かれるのも当然のことです。

日本の公益通報者保護法を連想

し、「内部告発はほめられるべきことで、告発者の権利は守られるべきだ」と考える人もいるかもしれません。実際、ウィキリークス

による情報公開を支持する側の人間は、「通常のメディアでは暴けなかった不正を明らかにした」とその功労を高く評価します。

しかし、ウィキリークスは匿名性の維持により、投稿者の安全を保持するという考え方に立っています。一方、公益通報者保護法で

は、原則として匿名の通報を保護対象としていません。「匿名性が最後まで維持されず最終的に通報者が特定される場合に限り、保護の対象となる」と解されています。

さらに、公益通報者保護法では、権利を守る前提条件として、「真実相当性」の要件を設けています。特に、通報者が「行政機関以外の外部」（マスコミ等）へ情報をリークしようとする際には、「真実と信じるに足る相当の理由がある」ほか、事業者が内部通報すれば証拠が隠滅される等のおそれがある場合に限り、正当性が認められます。

企業内の情報管理を徹底するに当たっては、「個人的な思い込み」を基礎とする告発がすべて正当化されるわけではない点について、折に触れて従業員を教育する必要があります。

2011

2

賃金統計各種

知って得する



賃金実務

そろそろ賃金改定交渉の時期が、近づいてきました。話し合いに当たっては、相手を説得するために客観的な数字データの準備が不可欠です。しかし、各種の賃上げ統計には、それぞれ特徴があります。集計対象、計算方法等をよく知らないと、みかけの数字に振り回されかねないので、注意が必要です。

全国レベルで代表的な賃上げ調査といえば、公労使それぞれの立場で次のようなものがあります。

- ① 厚生労働省・民間主要企業賃上げ要求・妥結状況
- ② 日本経済団体連合会（日本経団連）春季労使交渉・業種別妥結結果
- ③ 日本労働組合総連合会（連合）・春季生活闘争・賃金改定集計

④ 厚生労働省・賃金引上げ等の実態に関する調査

①～③は、6月から7月にかけて集計結果が出ます。その年の大勢は、これらの集計からうかがい知ることができます。経営者側は

賃金は前年比いくら引き上げられ、率に換算すると何パーセントだったと数字で示されると、それは動かしがたい真実のように受け取られます。しかし、調査には、前提条件があるので、それを理解しないと、数字を正しく評価することができません。

基本的に、春季賃上げ交渉は大企業で先に決着し、中小企業がそれを参考にしつつ、後に続く形となります。ですから、途中経過も含め、先行して出される統計は大

公労使がそれぞれ集計 計算方法にも微妙な差

にあらわれています。

一方、④は年末近くになって発表されます。より広範囲・詳細な状況を知るのに役立ちます。中小企業は、こちらのデータを参考にし、妥結率・妥結額の推移等を追うとよいでしょう。

企業を主対象とします。①は厚生労働省の調査ですが、資本金10億円・従業員1000人以上で労働組合のある企業が対象となっています。当然、賃上げ結果は高めに出ます。

調査②は日本経団連の会員企業を対象、調査③は連合傘下の組合を対象とするというように、調査主体によって対象企業が異なる点にも注意が必要です。

調査④は、労組のある企業・ない企業も含めた民間企業を対象とし、毎年サンプル約4000社を選んで実施するので、より幅広い実態を反映していると評価できます。しかし、それでも年末発表分は原則100人以上規模を対象とするので、零細企業の実情をうかがい知ることができません。

賃上げ率の推移を追う場合、サンプルを毎年抽出するか、同じ企業を続けて追跡するかで、結果に微妙な差が生じます。どちらを正しいとみるかは、難しい問題です。

さらに、各企業の賃上げ率を単純に加重平均するか（企業平均）、従業員（組合員）数を加味して平均するか（1人当たり平均）によっても大きな差異が生じます（1人当たり平均の方が、従業員数の多い大企業の影響が大きく、高い数字が出る傾向にあります）。

判例

ミス繰り返す障害者を雇止め

改善への努力に欠ける

雇用保障する義務ない

事業主は、法定雇用率以上の障害者雇用を義務付けられています。能力不足を理由に雇用を打ち切る際、「障害者雇用促進法の趣旨に反する」といって障害者が法的保護を求めたら、どうなるのでしょうか。本事件で、裁判所は、「障害者自らも自立するよう努める義務」があり、ミス多発を理由とする雇止めには合理性があると判示しました。

A 証券事件
東京高等裁判所
(平22・5・27判決)

障害者の法定雇用率未達成によりペナルティーを課せられるのは、一定規模以上の事業主です。従来、障害者雇用納付金の支払い義務は301人以上規模が対象でしたが、平成22年7月から201人以上に範囲が拡大されています。平成27年4月からは、さらにボーダーラインが101人以上に引き下げられます。

障害者雇用は会社の社会的義務とあってよいですが、賃金に見合う働きをしてもらわないと困ります。障害者であるからといって、就業規則の普通解雇規定等が適用されないわけではありません。しかし、なかなか思い切った対応はできないものです。本事件の被告会社は、法定雇用率の維持達成のため、原告従業員

(障害者)を採用しました。原告は、障害等級3級のうつ病患者です。障害者の中には、世間一般の「障害者イメージ」に近い身体・知的障害者のほか、精神障害者も含まれます(障害者雇用促進法第2条第1項)。就労可能な身体・知的障害者を探すのはなかなか大変で、健常人と同様の身体・知的能力を持つ精神障害者は、実は有力な人材リソースとなっています。原告の担当業務は郵便物回収・配達、郵便料金の支払い、名刺作成、事務用品の発注等でしたが、「同僚の指導を受けながら、比較的簡易な作業に従事していたところ、郵便仕分け作業における誤配送や名刺作成での大量の誤印刷による損害を生じさせており」「同僚から具体的な指導を受けてもその改善を図らず、名刺作成の際に失敗した用紙を無断でシュレッダーにかけたりするなど、失敗を隠ぺ

いするに及ぶ」といった勤務状態でした。

会社は、有期契約を一度は更新しましたが、ミスの多発が続くため、原告に対し2回目の更新はしない旨告げました。これに対し、原告側が「障害者雇用促進法違反」という主張も絡め、雇止め無効を争ったのが本裁判です。

裁判所は、障害者雇用促進法第5条の趣旨に基づき、「事業者は、労働者が自立して業務遂行ができるようになるよう支援し、その指導に当たっても、障害の実態に即した適切な指導を行うよう努力することが要請されている」点を認めました。しかし、第4条では、「障害者は自ら進んでその能力の向上を図り、有為な職業人として自立するよう努めなければならない」と規定しているのを踏まえ、「事業者が相応の支援および指導を行った」にもかかわらず、改善の見込みが得られなかった場合には、雇止めもやむを得ないと判断しています。

障害者雇用状況の集計



国が強力に障害者雇用の促進政策を押し進めるなか、企業側も積極的な受け入れ姿勢を示しています。厚生労働省の「平成22年障害者雇用状況の集計結果」によると、民間企業に雇用されている障害者の数は34万人強で過去最多を記録。伸び率も、前年比3・1%という高い水準でした。

障害者雇用促進法の改正（障害者雇用納付金関係）については、3ページの判例解説で触れました。改正法は、平成22年7月1日から施行されています。

本欄で取り上げる「障害者雇用状況の集計結果」は、その直前の平成22年6月1日の実態を捉えたものです。障害者雇用促進法では、常用労働者数が一定数以上（現在は56人）の事業主に対し、雇用状況報告（毎年6月1日現在）の届出を義務付けています（第43条第7項）。本集計は、その結果を取りまとめたものです。

平成22年6月現在で、56人以上

障害者の受け入れ進む 雇用率は過去最高記録

規模の企業で雇用されている障害者の数は、34万3000人で、前年比3・1%増加しました。雇用率1・8%の達成も、「遠い未

障害者数は平成14年に底を打った後、8年連続で増加しています（図表1）。

これに伴い、障害者雇用率も年々、アップし、平成22年は1・68%で、過去最高を記録しました。法定雇用率1・8%の達成も、「遠い未

来ではない」と思える状況です。しかし、平成22年7月からは、「パートを0・5人として分母に加える」、「除外率を一律10%引き下げる」など、法定雇用率の計算方法そのものが変わりました。ですから、平成23年は、障害者雇用者数が増えても、雇用率は下がるといった現象が生じる可能性もあります。

ひと口に「障害者」といいますが、大きく分けて次の3種に分けられます。

- ・ 身体障害者（身体障害者障害程度等級表1〜6級の者、または7級障害が重複する者）
- ・ 知的障害者（児童相談所等の知的障害者判定機関により障害があると判定された者）
- ・ 精神障害者（精神障害者保健福

祉手帳の保持者、統合失調症、躁うつ病、てんかんの患者）雇用されている障害者34万人の内訳をみると、次のとおりとなります。

- ・ 身体障害者（79%）
- ・ 知的障害者（18%）
- ・ 精神障害者（3%）

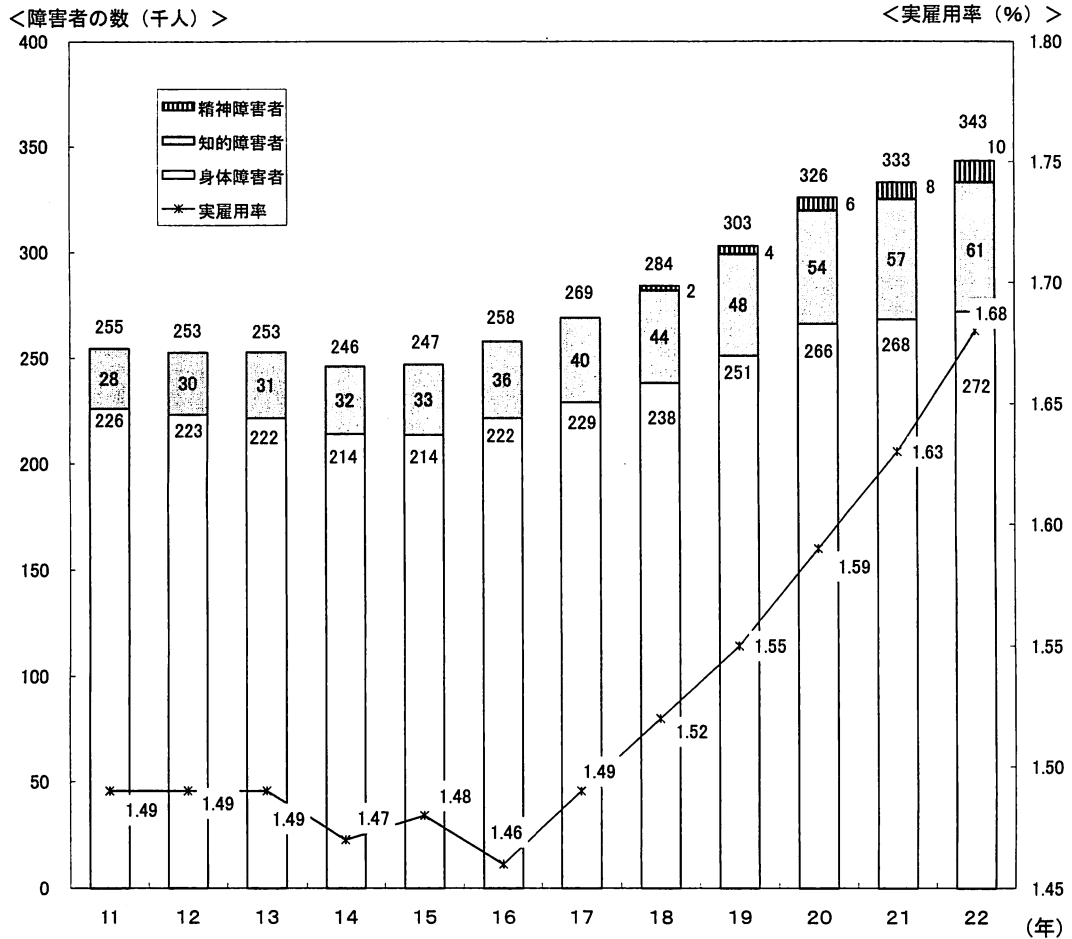
自社の業態・職種に応じて、どの種類の障害者を採用するのが適切か、よく検討したうえで、障害者の雇用率アップを図るべきでしょう。

規模別の雇用状況を見ると、規模が大きいほど実雇用率が高い傾向が明瞭に認められます（図表2）。しかし、法定雇用率達成企業の割合をみると、差はそれほど大きくありません。56〜99人規模の企業でも、44・5%が法定雇用率をクリアしています。

自分の会社は小規模だから「障害者雇用はムリだ」と決めつけながら、他社の事例等も研究しながら、地道な工夫を重ねていくべきでしょう。

障害者雇用状況の集計

図表1 実雇用率と雇用されている障害者の数の推移



図表2 企業規模別の雇用状況

	①企業数	②法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	③障害者の数	④実雇用率 (③÷②×100)	⑤法定雇用率達成企業の数	⑥法定雇用率達成企業の割合
56～99人	企業	人	人	%	企業	%
	27,297	2,011,508	28,500.0	1.42	12,138	44.5
100～299人	27,446	2,021,593	28,265.5	1.40	12,255	44.7
	31,696	4,769,943	67,761.5	1.42	15,281	48.2
300～499人	32,042	4,825,516	65,287.5	1.35	14,731	46.0
	5,951	2,047,775	32,909.5	1.61	2,837	47.7
500～999人	5,951	2,053,155	32,639.5	1.59	2,716	45.6
	4,050	2,536,554	43,242.5	1.70	1,910	47.2
1,000人以上	4,045	2,543,450	41,633.0	1.64	1,790	44.3
	2,836	8,990,676	170,560.0	1.90	1,576	55.6
	2,844	8,997,484	164,986.0	1.83	1,399	49.2

(注) 上段が平成22年、下段は21年の数値。



定員減の部署で派遣労働者を受け入れたいが労組の同意必要か？

雇用調整ポストと派遣

Q

合理化推進のため、定員を1人、減らした部署があります。しかし、実際には欠員の穴を埋めるのは難しく、当面、派遣労働者を使いたいと考えています。しかし、労組の

方から、「元のとおり、正社員を雇用すべき」と横やりが入り、困っています。派遣労働者を使用すると、法律上、問題があるのでしょうか。

理由を説明し理解得るべき

会社と労組の交渉事項（団交事項）には、大きく分けて義務（命令）的事項と任意的事項の2種類があります。「労働条件その他の待遇や労使関係の運営に関する事項で、使用者に処分可能なもの」が、義務的事項に含まれます。

お尋ねのケースでは、「派遣社員と正社員のいずれを使用すべき

か」が問題となっています。派遣社員は派遣元の社員ですから、会社が雇用する労働者には該当しません。会社側としては、「社員の採用に関しては団体交渉の申出を受けるけれど、派遣社員を受け入れるか否かは、会社の経営専権事項に属する」といって、労組の申出を突っぱねたいところです。

しかし、労組側からいえば、派遣社員の使用により、正社員1人を雇用する機会が失われることとなります。元々、正社員が配置されていたポストであれば、労組としても黙認するわけにはいかないでしょう。

広く「組合員に関する労働条件その他の待遇」に関わる問題に含まれるので、義務的事項と判断される可能性が高いといえます。労組側から、正式に交渉の申出があれば、誠意を尽くして話し合うべきでしょう。

労組法関係以外では、派遣法にも関連規定があるので、注意が必要です。派遣先指針（平11・労働省告示第138号）では、「雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストに、解雇後3カ月以内に派遣労働者を受け入れる場合には、派遣先労働者の理解が得られるよう努める」よう要請しています（第2の17）。具体的に講ずる措置としては、次のとおり例示されています。

・ 必要最小限度の派遣期間を定める

・ 派遣先労働者に対し派遣を受ける理由を説明する

この規定の趣旨について、「派遣業務取扱要領」では、「安易な雇用調整の結果、派遣を受け入れるということは許されるものではなく、解雇後3カ月以内かどうかにかかわらず、慎重に対応することが適当」と解説しています。

派遣受入期間に制限のある業務について1年を超える期間、派遣社員を使用しようとするときは、

「過半数労組（ないときは過半数代表者）の『意見を聴く』」義務が課せられています（派遣法第40条の2第4項）が、「雇用調整ポストへの派遣受入」に関しては、「労働者に理由を説明する」という表現が採られています。

しかし、実務的にいえば、過半数労組等が存在する場合には、労組を相手としてキチンと説明する機会を設けるのがベターです。



実務相談

産前休業に入る前に流産した女性社員に産後休業を与える義務は？

「出産」の定義

Q 女性社員が、妊娠7カ月で流産してしまいました。当日まで元気に働いていたのですが、帰宅後に突然、体調を崩したということです。今さ

ら、さかのぼって産前休業を与えることはできませんが、産後休業の付与義務が生じるのでしょうか。

妊娠4カ月以上なら付与義務

産前産後休業は、労基法第65条に定めがあります。産前休業は、6週間（多胎妊娠は14週間）以内に出産する予定の女性の「請求」を前提として、付与義務が生じます。産後8週間の休業は、請求の有無に関係なく付与しなければいけません。ただし、「産後6週間を経過した女性が請求した場合、医師が支障ないと認めた業務に就

させることは、差し支えない」と規定されています。出産とは、「妊娠4カ月以上（1カ月を28日として計算するの、85日以上）の分娩とし、生産のみならず死産を含む」と解されています（昭23・12・23基発第1885号）。お尋ねのケースでは、すでに妊娠7カ月なので、出産の条件を満たします。

しかし、産前休業の請求は、「自然の分娩日を基準として計算する」のが原則ルールです（昭26・4・2婦発第113号）。妊娠7カ月の時点では、まだ請求の時期に達していません。前記解釈例規では、妊娠中絶についてですが、「中絶とは、胎児が母体外において生存を続けることのできない時期に母体外に排出させることであり、産前6週間の休業の問題は生じない」と述べています。

一方、産後休業は現実の出産日を基準として計算します。流産でも、出産に該当する限りは、産後休業を付与する義務があります。ちなみに、健康保険の出産育児一時金、出産手当金ですが、こちらも「妊娠4カ月以上の出産（死産、流産、早産含む）」が対象になります（昭3・3・16保発第11号）。出産手当金は「労務に服さなかつた」ことが支給要件の一つなので、流産以前に働いていた期間は対象外ですが、産後に休業した期間については請求が可能です。

社労用語



▽障害等級表△
業務災害関連では、労基則と労災保険法施行規則の両方に障害等級表が設けられています。労基則では、事業主が労働者に支払う障害補償（労基法第77条）の額を定めています。障害等

級1級から14級まで、平均賃金の1340日分から50日分の補償が義務付けられています。労災保険法施行規則では、労災保険から支給される給付額が規定されています。障害等級1級から7級が年金（年当たり給付基礎日額の313日から131日分）、8級から14級が一時金（給付基礎日額の503日分から56日分）となっています。

外貌醜状の障害等級見直し

男女同一・3段階に分ける

労基則・労災保険法施行規則が、平成23年2月1日から改正される予定です。といっても、日々の実務に直接影響する内容ではなく、障害等級表の見直しに伴う改正です。

平成22年5月に京都地方裁判所で興味深い判決が出され、マスメディアも大きく取り上げたのをご記憶でしょうか。現在、労災保険法に基づく障害等級表（施行規則別表第一）では、業務上の事故で「外ぼう（＝頭部、顔面部、頸部など、日常露出する部分）」に醜状が残った場合の障害等級は、次のとおり定められています。

- 女性**
 - ・著しい醜状：第7級
 - ・それ以外の醜状：第12級
 - 男性**
 - ・著しい醜状：第12級
 - ・それ以外の醜状：第14級
- これに対し、京都地裁は、「男女で5等級の差があるのは、憲法

第14条に違反する」という判断を下しました。憲法第14条は、性別身分等に関係なく、国民の法の下の平等を保障するものです。

ただし、判決では、「男女に差が設けられること自体は直ちに違憲であるとはいいえない」と述べたので、厚生労働省では、男女の等級を同一に設定すべきか否かを検討してきました。最終的には、次のような改正案が策定されました。

雇用均等室に相談が殺到

育児休業法の改正を受け

全国都道府県労働局の雇用均等室で、事業主からの相談件数が急増しています。平成22年度上半期（4月～9月）の相談件数は10万9282件（前年比7250件増）でしたが、その内訳が注目されます。

労働者からの相談件数が1万2838件（前年比46%減）だったのに対し、事業主からの相談件数

男女統一

- ・著しい醜状：第7級
 - ・著しい醜状：第9級
 - ・それ以外の醜状：第12級
- 結果としては、男性を対象として大幅な等級の引上げが実施されることとなります。

今回の議論では、改めて次の点が確認されました。「労災保険法は、稼得能力（労働能力）の喪失の程度に応じて障害等級の評価を行う必要がある、外ぼう障害による精神的苦痛の大小により障害等級の評価を行うことは妥当ではない

い」。つまり、女性の顔等にキズが残ったら男性以上に「気の毒だ」という考え方は適切でなく、あくまで稼得能力という観点から損失を評価すべきだという点です。

韓国あたりでは、男性も就職活動の一環として整形を実施するという話も聞きます。対人サービス的重要性が高まる中、男性の「見た目」も稼得能力に大きく影響する時代へと変化しつつあるのは確かで、そういう意味でも納得のいく改正というべきでしょうか。

は8万7977件（同39%増）でした。雇用均等室への相談内容は、雇用機会均等法関連、育児休業法関連、パートタイム労働法関連に分かれます。

事業主からの相談では、育児休業法関連事項の増加が目立ちます（前年比54%増）。平成22年6月30日に、改正育児休業法が全面施行

されましたが、その影響とみられます。改正法に関する相談内容の内訳は、育児休業関連が1万8438件、所定労働時間の短縮が1万3171件、子の看護休暇が7081件となっています。

同時に、次世代法に基づく一般事業主行動計画の届出状況も発表されました。301人以上で91.4%、101人～300人で10.9%でした。