

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

決断下すトップの責任と孤独 独裁者には市場がしっぺ返し

あちらこちらの地方公共団体で、首長と議会が主導権を争うニュースが聞かれます。地方自治体は「二元代表制」が採られていて、首長と議会が別々に選挙で選ばれるので、必ずしも「予定調和」で意見が一致するとは限らないようです。

首長が議会を解散するパターンもありますが、鹿児島県では、住民が首長選挙を求めるといふ形になりました。選挙結果をみると僅差の決着で、どちらを支持する方もおられると思うので、本欄でコメントは差し控えます。

しかし、民意によりチェックをかける仕組みが有効に機能したと

いう事実は、評価できるでしょう。議会を開かず、専断処分を繰り返すという「手法」自体が、批判を受けたのは当然といえます。首長が掲げた改革の方向性が正しかったか、あるいは民意が正しかったか、後代の歴史が判断することです。

会社という組織の中でも、たとえば社長と取締役会の意見が衝突するケースもあり得ます。取締役会でのクレーターが成功した事例もありますが、基本的には、従業員全員の「民意」により、裁定を下す仕組みは存在しません。

経営トップが、「千万人といえども吾往かん」と覚悟を決めれば、

その決定が通ってしまいかねないのが、怖いところでもあります。

しかし、全般的にいえば、日本の会社は稟議制度が発達しているもので、ボトムアップ（下意上達）という意味では、よい方に分類されます。逆に、会社全体の意思決定の遅さが、アジア新興国等を相手とする国際競争で、相手方に一歩先んじられる原因ともなっています。

市場による判決は、民意のチェックに劣らず、情け容赦のないものです。厳しい経営環境が続きますが、孤独な戦いを続ける経営者の方々の奮闘をお祈りします。

2011

3

調査用語の定義

知って得する



賃金実務

「数字はうそをつかない」という印象があります。しかし、その数字が何を表しているのか、数字の羅列から必要な情報を引き出すのは人間です。
厚生労働省が発表する3種の統計を例として用い、数字の意味を考えてみましょう。

同じ厚生労働省の調査結果をみても（平成21年で比較）、男性正社員の賃金は前年比2・3%減少、初任給はプラスマイナスゼロ、賃上げ率はプラス1・1%とバラバラです。ことばの定義が違つので数値が異なつていて当たり前ですが、なぜ差が出るのか、考え方を整理してみましょう。

することにします。

①構造統計調査によれば、男性・正社員の所定内給与額は、前年比

2・3%ダウンしました。これは

「賃上げ」の意味を確認 個人と社会全体で差異



企業に在籍しているすべての人を母数とした平均値なので、「ほぼ同じ年齢・勤続年数」の人の賃金水準の変化を表します（実際は、サンプルの異同により、年齢・勤続年数は若干上下します）。数字

るのではなく、新卒市場から撤退してしまいます（採用枠縮小）。結果的に、余力のある企業の求人

のみが残り、その水準が前年と同レベルだったというだけの話です。

③賃金引上げ等実態調査をみると、常用労働者（男女計）の賃金

改定率は前年比1・1%増でした。男性正社員の賃金平均は下がっているのに、常用労働者（男女計）の賃金は引き上げられています。まさか、女性の賃金だけが大幅にアップしたのでしょうか。

賃金引上げ等実態調査では、「前年も在籍していた期間の定めのない労働者」を対象として、同一人について去年と今年の賃金を比較します。①構造統計調査が同一年齢・勤続年数の比較に対し、

③賃金引上げ等調査では前年と今年で同一人の年齢・勤続年数に1年の違いがあります。全体として賃金水準が下がっても、個人については勤続1年分、賃金が増えています。ですから、よほどのことがない限り、賃上げ率はマイナスにはならないのです。

賃上げ交渉をするときは、もちろん、主として賃金引上げ調査結果を参照しますが、構造統計調査の動向にも留意してください。平成22年の賃金引上げ調査結果は、4・5ページに掲載しています。

- ①構造統計調査
 - ②初任給調査
 - ③賃金引上げ等実態調査
- ②と③については、すでに平成22年分の数値が公表されています。しかし、①は平成21年分が22年6月に公表されているのみなので、すべて平成21年分に統一して比較

③賃金引上げ等実態調査をみると、常用労働者（男女計）の賃金

判例

遅出・早帰りの管理職を解雇

「取材」口実に出社せず

必要な業務範囲から逸脱

管理監督者は、「時間管理の適用外」だといいます。だとすれば、毎日、遅く出てきて、早帰りしても何ら問責できないのでしょうか。本事件は、研究業務の特別管理職が資料集め等と称して勤務日数の3分の1について出社しなかったケースです。裁判所は、「悔悛の見込みなし」として懲戒解雇した会社側処分を有効と認めました。

丁電力事件
東京地方裁判所
(平21・11・17判決)

本事件の主人公は電力会社の管理職で、技術開発研究所に出向し、経済動向に関する研究業務に従事していました。研究所にいるより、霞ヶ関等へ取材に行く時間が長いのですが、「取材先」ははっきりしないのが実情でした。

よくいえば独立独歩・ヒラメキ人間だったのかもしれませんが、組織になじまず、職業モラルに欠

ける面もあったようです。いわゆる「頭はいいけれど、扱いにくい人間」といったタイプでしょうか。出社状況は、「所定勤務日数152日のうち、7時間以上出社は2日のみ、全体48日、それ以外は半日出勤」という惨憺たるものでした。

普通の企業なら、社長の一喝でたちどころにクビになるところで

す。しかし、管理監督者（労基法第41条）は、「経営者と一体的な立場で働くものであり、労働時間等の規制になじまない」（昭22・9・13発基第17号）ので、時間外労働等があっても割増賃金の支払いを要しません。一方、コインの裏側として、不労があっても、時間に応じた賃金カットはできない建前になっています。

いわゆる「名ばかり管理職」問題が顕在化してから、管理職の遅出・早退の賃金カットを（遅まきながら）やめた企業も多いようです。しかし、それなら、管理職である限り、好き放題休んでも文句をいえないのでしょうか。

本判例は、この本源的な問いに答えるものです。判決文では、まず「管理職は、研究所の執務時間（フレックスタイム制）に直接拘束されるものではないが、労働時間規制の枠を超えて働く重要な職

務と責任を負うので、格別な必要がない限り、研究所の執務スペースで業務遂行を行う義務を負っていた」という基本原則を提示した後、「会社が社外勤務等を命じたことはなく、本人も外出が業務上の必要に基づく行動であるとの情報・資料の提示はしなかった」等の事実を立証しました。

そのうえで、会社側の「今後の悔悛の見込みがない」等の判断に基づく懲戒解雇処分を有効と認めています。

本事件で、会社側は本人に対し辞表の提出か解雇か、いずれかの選択を迫りました。辞表提出なら、退職金の減額幅が大きく減らされます。結果的に本人は（嫌々ながら）辞表提出を選択しましたが、判決文は「会社は、両処分の差異を具体的に説明したに過ぎず（会社の圧力、脅迫等はなく）、本人の辞表提出行為について何らの瑕疵も認められない」と述べています。退職へ至る実務手続き上、参考とすべき点が多々あるでしょう。

賃金引上げ等の実態調査



今年も賃金改定の時期が近づきました
が、過去の動きを振り返ってみましょう。
厚生労働省の調査によれば、過去10年の
賃上げ率はすべて1%台で推移していま
す。平成22年は1・3%で、リーマン・
ショック明けの平成21年(1・1%)と
比べやや上向き傾向を示しました。

厚生労働省は、毎年、年末に「賃金引上げ等の実態調査」結果を発表します。同調査は、常用労働者100人以上(製造業・卸売業、小売業は30人以上)を対象として、各年の「賃金の改定」状況を把握しています。「賃金の改定」には、定昇・ベースアップのほか、諸手当の改定も含まれます。

過去10年の賃上げ率をみると、一貫して1%台で推移しています(表1)。本集計では、「常用労働者数による加重平均」を用いています。個別企業の賃上げ率を単純に平均するのではなく、「各企業の賃上げ率×常用労働者数」を総

計し、総常用労働者数で割るという方式を取っています。従業員数の多い企業の影響が大きいため、

賃上げ率は単純平均より高めに出現傾向があります。

過去10年を振り返ると、平成15年(1・0%)と平成21年(1・1%)の2つの「谷底」がありました。平成21年というと、平成20年末にリーマン・ショックが発生

平成21年の谷底から脱出へ 定昇凍結は6社に1社

し、世界的な金融恐慌が吹き荒れた影響を大きく受けた年でした。しかし、人間は忘れやすいものですが、それよりもっと厳しい年もあったことになりました。平成15年というと、巨大バンクに公的資金が大量に投入された年として記憶する方もおられるでしょう。
平成22年は、平成21年の谷底を脱し、賃上げ率は1・3%となりました。しかし、過去10年の平均(1・37%)を下回っています。
規模別の状況を見ると、「50

00人以上規模」が1・5%だったのに対し、「1000〜299人規模」が1・2%となっています(表2)。平成21年が、「5000人以上」1・2%対「1000〜299人」0・8%だったのですから、中小規模もある程度、息を吹

き返しつつあるようにみえます。
定昇制度のある企業に絞って、定昇実施の有無を調査したのが表3です。一般職に関しては、75・7%の企業が定昇制度を運用していますがが、平成22年に定昇を実施した割合は63・1%(定昇ありの企業に占める割合は83・4%)、未実施が11・1%(同14・7%)でした。6社に1社で定昇を見送ったこととなりますが、平成20年に比べれば、未実施企業の割合は減少しています。

管理職に関しては、定昇制度ありの企業が66・3%。実施が51・6%に対し、未実施が13・7%でした。当然のことながら、一般職に比べ、厳しい賃上げ状況となっています。

さて、平成23年度の年明けは、円高傾向が続いているものの、経済界ではやや強気の弁も聞かれるようです。経営者の方々は、今年の賃金改定について、どのような判断を下すのでしょうか。

賃金引上げ等の実態調査

表1 1人平均賃金の改定額および改定率の推移

年(平成)	賃金の改定額(円)	賃金の改定率(%)
13	4,163	1.5
14	3,167	1.1
15	3,064	1.0
16	3,751	1.3
17	3,904	1.4
18	4,341	1.6
19	4,367	1.7
20	4,417	1.7
21	3,083	1.1
22	3,672	1.3
＜うち引上げ＞		
平成21年	5,049	1.8
22	4,593	1.6
＜うち引下げ＞		
平成21年	-1,0471	-3.5
22	-7,344	-2.8

注：1) 賃金の改定を実施または予定している額も決定している企業および賃金の改定を実施しない企業についての数値である。

2) 1人平均賃金の改定額および改定率は、1か月当たりの1人平均所定内賃金の改定額、改定率である。

3) 「うち引上げ」とは、賃金の改定により1人平均賃金が増額した企業についてのみ、「うち引下げ」とは、賃金の改定により1人平均賃金が減額した企業の数値である。

表2 企業規模別1人平均賃金の改定額および改定率

企業規模	賃金の改定額(円)		賃金の改定率(%)	
	平成22年	平成21年	平成22年	平成21年
計	3,672	3,083	1.3	1.1
5,000人以上	5,013	4,190	1.5	1.2
1,000～4,999人	3,952	3,526	1.3	1.2
300～999人	3,106	3,007	1.2	1.2
100～299人	2,837	1,846	1.2	0.8

注：賃金の改定を実施または予定している額も決定している企業および賃金の改定を実施しない企業についての数値である。

表3 企業規模、定期昇給制度の有無、定期昇給の実施状況別企業割合 (単位%)

年、企業規模	管 理 職						一 般 職					
	定昇あり	実施状況			定昇なし	不明	定昇あり	実施状況			定昇なし	不明
		実施	未実施	延期				実施	未実施	延期		
平成22年計	66.3	51.6	13.7	0.9	32.2	1.5	75.7	63.1	11.1	1.5	22.7	1.6
5,000人以上	52.5	48.9	3.7	—	47.5	—	80.3	77.9	1.9	0.5	19.7	—
1,000～4,999人	66.5	61.6	4.9	—	32.0	1.5	83.7	79.6	4.0	0.2	16.1	0.1
300～999人	69.6	58.1	10.0	1.5	30.4	—	82.0	69.9	10.6	1.5	18.0	—
100～299人	65.4	48.6	16.0	0.8	32.6	2.1	72.7	59.1	12.0	1.6	24.9	2.4

注：1) 賃金の改定を実施または予定している企業および賃金の改定を実施しない企業を100.0とした割合。

2) 「実施」は「行った・行う」、「未実施」は「行わなかった・行わない」の略。



外部組合から団体交渉の 申し込みあったが「慣行」 を理由に拒否できないか

唯一交渉団体条項

Q 当社には従業員の大多数が加入する労組があり、長年、労働条件の交渉はその組合(A)だけを相手方としてきました。このたび、従業員の1人が外部組合に加入し、そちら

の労組(B)から団体交渉の申し込みがありました。「他労組と交渉しない」という慣行が存在するという理由で、拒否できないでしょうか。

協定で定めても法律上無効

労組法では、不当労働行為の1類型として「団交拒否」を挙げています(第7条第2項)。「正当な理由」がない限り、事業主が労組の団交申し込みを拒否することはできません。

団交の申し入れができるのは、「雇用する労働者の代表者」であり、労働者が組合を結成している

ときは「労働組合の代表者またはその委任を受けた者」が交渉を担当します。

貴社で「雇用する労働者」が2以上の労組に分かれて所属している場合には、それぞれの労組との交渉に応じなければなりません(労組法コメントール)。

しかし、会社と労組は自主的に

団交ルールを定めることができず。長年の交渉を通じ一定のルールが形成され、協議の円滑化が図られているとすれば、それは労使双方にとっての財産といえます。仮に会社と労組が「A労組以外とは団交しない」(これを「唯一交渉団体条項」といいます)と労働協約で定めた場合、その効力は

どうなるのでしょうか。実際に世間でも、唯一交渉団体条項を結んでいる労使は少なくありません。しかし、解釈例規では「他の組合とは団体交渉をしない」という意味であれば労組法違反を約することになり、現行法上無効の規定である」(昭25・5・13労発第157号)と述べています。貴社では「単独交渉の慣行」が存在するだけですから、なおさら拒否の理由とはなり得ません。

結論的にいえば、貴社の従業員が外部団体(労組)に単独加入し、その組合(B)から団交申し入れがあれば、応じる義務があります。労組の代表者が社外の間人(自社

従業員でない)であっても、会社は交渉を拒絶できません。

それでは、従業員が外部団体に加入するのを防ぐため、A組合とユニオン・ショップ協定(ユ・シ協定)を結んでいたとすれば、どうなるでしょうか。ユ・シ協定とは、過半数を代表する組合を相手方として、会社が「組合員であることを雇用条件とする(つまり、組合員でなくなったら、その者を解雇する)」と約束する「協定のことです。しかし、「ユ・シ協定は、締結組合から脱退し、除名されたが、別の組合に加入した者については、無効となる」(三井倉庫港運事件、最判平元・12・14)という判例が存在します。適法にユ・シ協定を結んでも、A労組員がA組合を脱退し、社外労組(B)に加入するのを防ぐことは不可能です。

労組法では、大多数労組と少数労組を区別することなく保護する建前となっているので、交渉相手を一つの労組に限定することはできません。



実務相談

旅先で病気になった家族を私費で搬送した場合に実費を請求できますか？

健保の移送費

Q 先日、従業員が旅行に行った際、家族が夜中に急病を起し、救急車を呼んで、大変な騒ぎになったそうです。仮に旅行地が辺鄙な場所ので、救急車が手配できないために他の交通機関を使ったという場合、健保保険で実費請求が可能なのでしょうか。

経路・経費が合理的なら可

健康保険では、療養の給付とは別に移送費という給付項目を設けています（健保法第97条）。病人が被保険者の家族（被扶養者）のときは、家族移送費となります（同第112条）。

療養の給付（および療養費）については、原則3割の自己負担が課せられます。しかし、移送費には一定割合の自己負担額という考

え方はありません。移送費が支給されるのは、次の条件すべてを満たす場合です（健保法施行規則第81条）。

- ① 移送により法に基づき適切な療養を受けたこと
- ② 疾病・負傷により移動をするに及ぼす困難であったこと
- ③ 緊急その他やむを得なかったこと

具体例の一つとして、「離島等で疾病にかかり、付近の医療施設では必要な医療が困難であるため、最寄りの医療機関に移送された場合」が挙げられています（平6・9・9保険発第119号）。移送費の支給申請をする際には、必要事項を記載した医師・歯科医師の意見書および費用を証明する書類を添付しなければなりません（健保法施行規則第82条）。

移送費の額は、次の基準に従って算定します（実費限度）。

- ① 傷病の状態に応じ最も経済的な経路を取る。
- ② 最も経済的な交通機関の運賃を用いる。
- ③ 医師が必要と認めるときは、付き添い1人分を支給。
- ④ 天災その他のときは例外的取扱いも認める。

ですから、かかった費用の一定割合が自己負担扱いになるようなことはありませんが、経路・交通手段が不適切なら、一部が填補されない可能性もあります。

社労用語

じてん



「労働者に危険若しくは健康障害を生じるもの」と「製造許可が必要な物質」について、譲渡・提供時に

▽MSDS△

日本語に訳すと、「化学物質等安全データシート」となります。安衛法第57条の2では、

MSDSを交付するよう義務付けています。「危険・健康障害を生じる物質」は、安衛令で600強の物質名を列挙しています。MSDSの表示事項は、次のとおりです。

- ① 名称
- ② 成分・含有量
- ③ 物理・化学的性質
- ④ 人体に及ぼす影響
- ⑤ 貯蔵・取扱上の注意
- ⑥ 事故発生の応急措置
- ⑦ その他

受動喫煙防止を強制義務化 安衛法改正に向け建議

厚生労働省の労働政策審議会は、

労働安全衛生法改正に関する建議をとりまとめました。改正事項は、大きく分けて次の4点です。

- ①機械譲渡時における機械の危険情報の提供の促進
- ②自主的化学品管理の促進
- ③受動喫煙防止対策の抜本的強化
- ④メンタルヘルス対策の推進

①に関しては、メーカーが機械を販売する場合等に、危険情報を企業に提供するルールを整備します。

②については、危険物質のラベル表示・MSDS(化学物質等安全データシート)交付義務の範囲拡大を予定しています。機械・化学物質等を常用する企業では、細部の規制事項を確認する必要があります。

③④は、すべての企業が対象になります。③受動喫煙防止関連では、一般の事務所・工場等を対象として、全面禁煙・空間分煙(喫煙室設置等)のいずれかの措置を

強制義務化します。

現在は、快適職場の形成のため、喫煙対策に「積極に取り組むのが望ましい」(喫煙対策のためのガイドライン)と定められています。改正後は、他の化学物質と同様に規制措置を明文化します。ただし、「当面、罰則は設けない」としています。

外国人留学生に熱い視線 企業の採用行動を調査 同友会

最近、テレビ等で「企業は、外国人の卒業者採用に積極的になっている」等の報道がなされています。日本の若者が「内向き」なのに対し、外国人留学生の中には積極的にチャレンジ精神旺盛な(いい意味で「貪欲な」)人材が多いと解説されています。現実には企業側はどのような行動を採っているのか、数字データが公表されないので、ご紹介します。

飲食店・ホテル等の接客業では、顧客サービスという観点から、禁煙・分煙が難しいケースもあります。そうした業種に関しては、換気等による有害物質低減措置に替えることも認めます(濃度等の数値基準を設定)。

④メンタルヘルス関連では、労働者の申出に基づく医師の面接指導制度を導入します。具体的には、定期健診の際、医師が「ストレスに関連する症状・不調の確認」を

経済同友会では、「企業の採用と教育に関するアンケート調査(2010年調査)」を実施し、会員企業230社(回答率27.2%)から回答を得ました。

外国人留学生(大学・大学院卒)をすでに「採用している」企業割合は55.6%で、前回調査(2008年)と比べ、0.7ポイント増です。「今後、採用を予定」も5.0%(前回3.9%)でそれほど目立っ

行い、労働者に面接の要否等を「直接」通知します。それに基づき、労働者は事業者に対し、医師による面接指導を申し出ます。

事業者は、面接結果を踏まえ、事後措置を講じなければなりません。イメージ的には、残業時間が月100時間を超えた場合の面接指導制度とよく似た仕組みと見てよいでしょう。面接希望者に対する「解雇その他不利益取扱い」は明文で禁止されます。

増えていません。ただし、「使用予定なし」は11.3%で、前回(17.3%)から大幅に減少しています。既に採用している企業を対象に、今後の方針を尋ねたところ、「増やす(36.0%)」、「同じ(47.2%)」、「減らす(0%)」という回答でした。

一方、日本人の海外留学経験者に関しては、「選考に影響しない」が60.9%を占めますが、前回(71.8%)に比べれば少なくとも評価要素の一つとみなす企業が増加傾向にあるようです。