



宮崎社会保険労務士事務所 事務所便り

特定社会保険労務士 宮崎 真行

ご連絡先：〒903-0821

那覇市首里儀保町 2-36 安里ビル 202

TEL：090-8626-0074 (携帯)

FAX：098-886-5134

Eメール：sr_miyazaki@ybb.ne.jp

◆ 仕事に活かす「今月の格言・ことわざ」

「難癖をつける者は買う気がある。」

旧約聖書／『箴言』前4世紀 ギリシア より

よく「あの人は文句ばかり言う」といわれる人がいます。こういうタイプの人がお客さんになると、何となく文句を言われそうで足が遠くタイプなのですが、逆の考え方をすれば、商品や提案について興味があり、知りたい点が多いために、自然と興味がない人に比べ、口数が多くなるのです。

ところが売る側にすれば「細かいところを突いてくる。」「聞かれたくないところばかりを聞いてくる。」「自分が答えられない質問ばかりする。」ということで、俗にいう「痛いところを突く」お客様だと思えるのです。しかしそれは「自分が勉強不足」「自分が調査不足」というだけのものであり、事前準備をすればまったく問題のないことでもあるのです。

「欲しい、でも失敗したくはない。」これは商品や提案を受けるお客様の当然の考えです。これを「うるさい」ととるようでは、提案する努力を放棄しているようなものです。

さて、あなたは「うるさいお客はいらないお客」と考えるタイプですか？それとも「脈あり」ととるタイプでしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

駐車違反の反則金を 「社員の自己負担」にできる？

◆ 営業マンが駐車違反

営業マンが社用車での営業中に駐車違反で摘発されてしまいました。その会社では「経費節減」と称し駐車料金を支給していないため、やむなく路上駐車したのです。「反則金は自分で払うように」と上司はこの営業マンに言いましたが、問題はないのでしょうか。

◆ 改正道路交通法のポイント

改正道路交通法の施行により、2006年6月から駐車違反取締りの民間委託が始まり、同時に短時間の放置車両も摘発対象となりました。短時間駐車を繰り返す営業車の違反が取り締まられるケースも増えているようです。また、介護ヘルパーや訪問看護師などが利用者を車で訪ねた際に、駐車許可証を掲示していたにもかかわらず厳しく取り締まられてしまうケースなども増加しているようです。

上記改正では、単なる取締りの強化だけでなく、放置車両における「使用者責任」の拡充も大きなポイントとなっています。違反を摘発しても運転者が出頭せず、車両所有者の会社も「誰が運転していたかわからない」などと釈明する例が増えていました。このため、いわゆる「逃げ得」をなくすために、運転者が出頭しない場合、使用者に放置違反金の支払いを課すことになったのです。

上記の例の場合、運転手である営業マンが出頭しなければ会社に放置違反金が課され、その支払いを拒めば当該車両の車検が受けられなくなります。

◆ 問われる企業の使用者責任

企業は、民法の規定により、従業員に対する使用者責任を負っています。すなわち、従業員が不法行為をしないように指導する義務と、不法行為があった場合に代わりに責任を負う義務があるのです。

違法駐車の場合、本来は運転者に支払義務がありますが、上記の例の場合、会社が駐車料金を支給していないため、運転者の不法行為を助長していたともいえます。また、従業員に駐車場代を負担させていたこと自体も問題といえます。会社が仕事に必要な措置を講じていなかったと解釈できるからです。この場合は、会社が反則金の一部ないし全額を負担しなければならない可能性が高くなってきます。

上記の例では、会社が反則金を負担し、そのうえで従業員が違法駐車をしないように駐車場を確保したり、駐車料金を支給したりする仕組みが求められるでしょう。従業員が違反しないルール作りをすることこそが、会社に求められているといえるのではないのでしょうか。

未払い残業代の支払い等を求める労働審判や民事訴訟

◆ サービス残業への是正指導が過去最多に

従業員に残業代を支払わなかったとして労働基準監督署からは是正指導を受け、結果的に1社で100万円以上の未払い残業代を支払った企業の数が増え、厚生労働省が集計を開始した2001年度以来、最多を更新したことが明らかになりました。また、支払総額も計272億4,261万円（同約20%増）となっており、同じく過去最高を更新しています。

同省では、「労働者やその家族の方などから、各労働局、労働基準監督署に対して長時間労働、賃金不払残業に関する相談が多数寄せられており、これらに対して重点的に監督指導を実施した

結果である」と分析しています。

このようにサービス残業は依然として増加傾向にあるようで、最近では「名ばかり管理職」「偽装請負」に関する問題などもあり、労働者や退職者が未払い残業代の支払いや地位の確認などを求めて労働審判や民事訴訟などを提起するケースも増えています。

以下では最近の事例を見てみましょう。

◆ グッドウィルの元支店長らが労働審判申立て

今年の7月末に廃業した日雇い派遣大手「グッドウィル」の元支店長ら19人（25歳～49歳のいずれも男性）は、自分たちは「名ばかり管理職」として扱われていたなどとして、同社を相手に未払い残業代（合計約6,721万円）の支払いを求め労働審判を、東京地裁に申し立てたそうです。請求している未払い残業代は1人あたり約120万円～635万円です。

また、4人については、廃業に伴って解雇が行われた際に十分な退職金の積み増しや再就職先のあっせんが行われなかったとして、解雇の違法性についても争うとのことでした。

◆ 元自転車便スタッフが正社員地位確認の民事訴訟提起

バイク便大手である「ソクハイ」の元自転車便スタッフの男性（31歳）は、個人事業主として運送請負契約を締結して業務を行っていたが、会社の指示に従って運送を行うなど自由裁量はほとんどなく、実態は正社員と変わらなかったとして、同社を相手に「正社員としての地位確認」と「約360万円の損害賠償」を求める訴訟を東京地裁に提起しました。

男性は営業所長として採用面接やスタッフの教育なども行っていたようであり、「同社に指示監督されており、偽装請負状態だった」と主張しているそうです。

業績悪化に伴う内定取消はどのような場合に認められる？

◆ 業績悪化に伴う内定取消が増加

米国のサブプライムローン問題に端を発した世界的な金融危機に伴う急激な株価下落や景気悪化の影響による企業の業績悪化・業務縮小・事業撤退などを理由として、来春就職予定の学生の内定が取り消されるケースが相次いでいるようです。業種は、不動産、住宅販売、建設、生命保険、ホテル、情報通信、システム開発、専門商社など多岐にわたっています。

大学側では「企業の業績悪化が深刻化してくるとさらに内定取消が増加するのでは」「実際にはもっと多くの学生の内定が取り消されているかもしれない」「この時期にこんなに内定取消が相次ぐことはここ数年間なかった」などといった不安の声もあがっているようで、また、2010年春に卒業・就職予定の現在の大学3年生の就職活動にも影響が出てきそうです。

企業・大学・学生いずれにとっても非常に深刻な問題である内定取消は、どのような場合に認められるのでしょうか。

◆ 裁判所の考え方は？

内定取消は、一般的に「客観的にみて内定を取り消してもやむを得ない事情がある場合」にのみ許され、単なる業績悪化だけを理由として簡単に認められるものではないとされています。

裁判例（大日本印刷事件：最判昭和54年7月20日）では、会社が応募者に「採用内定通知」を発送して、応募者がこれに応じる旨の「誓約書」を提出した場合には、入社日を「採用内定通知」に記載された時期とし、「誓約書」に記載された採用内定取消事由が発生したときは当該契約を解約できるとの解約権が留保された労働契約が成立していると考えられる、としています。

さらにこの留保解約権については、内定の当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取り消すことが客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られる、としています。

◆ 「整理解雇の4要件」との関係

また、経営悪化を理由とする採用内定取消の場合について、いわゆる「整理解雇の4要件」の考

え方に沿った判断を下した事例があります（インフォミックス事件：東京地決平9年10月31日）。この事案では、(1)人員削減の必要性、(2)採用内定取消の回避の努力、(3)人選の合理性は認められるが、(4)手続きの面において十分な説明が欠けていたとして、採用内定の取消が無効と判断されています。したがって、採用内定を取り消すべきかどうかは、上記の4要件の考え方に沿って慎重に考えなければなりません。

苦しさを増す介護事業者の支援策

◆ 苦しい経営実態

厚生労働省は、「平成20年介護事業経営実態調査」を発表し、介護施設の苦しい経営実態が明らかになりました。

前回調査（2005年）と比較すると、利益率（収入に対する利益の割合）が、例えばデイケアでは18.9%から4.5%に、特別養護老人ホームでは13.6%から3.4%に大きく下がるなど、15種のうち11種で低下しています。また事業規模別では、事業規模の小さいところほど経営が厳しくなっているようです。

◆ 2009年4月から介護報酬引上げ

上記のような現状から、政府・与党は、介護労働者の待遇改善を図るため、2009年4月から介護報酬（介護事業者を支払われるサービスの公定価格）を3%引き上げることを決定し、先ごろ発表した「新総合経済対策」（追加経済対策）に盛り込みました。介護報酬は3年に1度改定されることになっていますが、プラス改定は2000年度の介護保険制度発足以来初となります（2003年はマイナス2.3%、2006年はマイナス2.4%といずれも引下げ）。

報酬引上げは保険料アップにも繋がります。本来であれば来年度から月300円程度上昇する計算になるそうですが、急激な保険料負担増を回避するため政府が肩代わり（国費から1,200億円を投入）する方針で、2009年度の介護保険料は全国平均で1人あたり月150~200円程度（3~5%程度）の引上げとなる見通しです。

◆ 自治体で独自の対策も

東京都杉並区では、介護事業者向けの緊急融資を行うと発表しました。同区内の通所介護施設や特別養護老人ホームを運営している介護保険事業者に対して、介護報酬3カ月分以内（最高300万円）を無利子で融資する制度を今年の12月に創設し、経営が悪化している介護事業者を支援していくそうです。融資期間は6年で、用途は運転資金に限定されています。対象は従業員300人以下の社会福祉法人とNPO法人です。

行列のできる労働相談所

健康診断の受診のための時間は労働時間か？

<< 回答 >>

● 特殊健康診断は労働時間となる。

<< 解説 >>

安全衛生法では、労働者に健全な労働力を提供してもらうために、使用者に対して一定の健康診断を義務付けています。健康診断には「一般健康診断」と「特殊健康診断」の2つの種類があります。

「一般健康診断」は、仕事の種類にかかわらず、全ての労働者に対して採用時と1年以内に1回定期的に健康診断を実施すること。「特殊健康診断」は、有害な業務に従事する労働者に対して3カ月または6カ月以内毎に1回、定期的に健康診断を実施すること、となっています。

このように健康診断の実施を使用者に義務付けているため、この費用は使用者の負担となります。ただし、受診のためにかかった時間の扱いは異なります。

◆ 時間外の特殊健診なら時間外手当も支給します。

「一般健康診断」は、労働者の一般的な健康確保を目的としているから、業務遂行とは関係なく、受診のための時間は労働時間の扱いとはしません。

労働時間ではないため賃金の支払いについては任意であり、無給でもかまいませんが、労働者が健康で働いてくれることは経営活動の基本ですから、有給の取扱いが望ましいといえます。

しかし「特殊健康診断」は、有害業務に起因する病気を予防するための健康診断であるため、事業の遂行に関連して当然に必要となります。

この健康診断に必要な時間は労働時間であり、賃金の支払いも必要となります。

もちろん、時間外に健康診断が行われれば、時間外手当の支払いも必要になります。

※根拠条文等 安衛法第66条1項、2項
昭和47.9.18基発第602号

◆ 朝礼や会議で活かせる

「ちょっといい話」

「兵強ければ則ち減ぶ。」

『淮南子（えなんじ）』原道訓 より

意味は「兵力が強い軍隊というものは、かえっておごりが生じて統制が取れず、結局は減びてしまう」というもの。「原道」とは「物事の根本」という意味です。

最近では意外と大手の企業が経営不振から倒産することも増えてきています。以前なら、「多少経営状況が厳しくなっても、大手ならつぶれることもない。」と思われていましたので、時代的に大きな転換点に来ているともいえるでしょう。

この一番の原因は「社会情勢が悪くなった」ことではなく、その「悪くなった状況」を漫然と見過ごしていた「企業体質」なのです。「お客さんがいるからいい。」「設備や資本をもっているからいい。」といった「兵力」があり、専門スタッフがいるといった「油断がある」ために、全員が一丸となって事態にあたる、という統制がとれないのが大きな企業の弱みでもあるのです。

しかし、それは大企業だけのことではありません。もし中小企業がこのような体質であれば、壊滅するスピードは大企業の比ではありません。規模の大小ではなく、心の持ち様、これが『淮南子』の伝える戒めの本質なのです。