



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」

「広告の最も強力な要素は真実である。」

ウィリアム・バーンバック (1911-1982)

ドイル・バーンバック広告代理店創立者 より

よく「当社は嘘をつきません」とか「フェアな仕事をします」という営業がいます。それはそれで「実践できれば」いいのですが、反面「そんな当たり前のことを臆面もなく吹聴して歩く」ことに胡散臭さを感じることもあります。逆にそれを言い募ることで、ちょっとした失敗や連絡ミスで、いままでの信用や取引を失うこともありえます。

しかしこういった「当たり前のこと」ができないことが多いのが「広告」の世界なのです。「嘘、大げさ、まぎらわしい」を取り締まる J A R O が有名のように、広告は「商品の悪いところ」は隠し、「いいところを押し付ける」という傾向が確かにあります。

だからこそ「真実」という動かせない要素があるからこそ、一番の「強力なアピール」なのです。人間は不思議なもので「いいよ、いいよ」と言われれば「何かあるのではないか？」と勘ぐってしまいます。それが払拭できなければ「信用ができない」と一気に逆の評価が出ることもあります。常に正しいのは「誠意」と「真実」なのです。

さて、あなたは「口だけの『真実』大安売りの人」なのでしょうか？それとも「実としての『真実』」を売る人」なのでしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

大震災発生に伴う人事・労務への影響

東京経営者協会による緊急調査

東京経営者協会では、東日本大震災などの発生を受け、3月23日～28日に「東北地方太平洋沖地震による人事・労務への影響に関する緊急アンケート」(同協会の会員企業110社が回答)を実施し、3月31日にその結果が発表しました。

企業の人事・労務においても、多大なる影響が出ています。

ほとんどの企業が「影響あり」

まず、今回の大震災で「影響を受けた」と回答した企業は94.5%に上りました。

影響を受けた内容としては、多い順に「直接の被災または間接的な原因のため操業・営業時間の短縮、または操業・営業規模の縮小」(57.7%)、「直接の被災または間接的な原因のため操業・営業停止」(28.8%)、「直接の被災により操業・営業が不能」(19.2%)となりました。

なお、上記の「間接的な原因」とは、取引先・納入先の被災、計画停電等のことを指しています。

勤務体制への影響

次に、従業員に対し勤務体制等何らかの措置を「講じた」と回答した企業は93.3%でした。そのうち、77.3%が「時差通勤(遅い出勤、早帰り)」を認めた、75.3%が「自宅待機をさせた」としています。

そして、「自宅待機をさせた」企業のうち80.8%

が、「給与を減額せず 100 パーセント支給した」としています。

直接的・間接的な影響

その他、入社式の縮小・延期・中止や、採用活動の延期などのニュースも新聞・テレビ等で報じられています。また、震災の影響は、人事・労務の分野にとどまりません。

被災された地域の企業等においては、「影響を受けた」というレベルで語れる状況でないことは言うまでもありませんが、間接的な影響を受けた企業も非常に多いことが、上記の調査結果からも明らかになったと言えます。

個人事業主と 「労働組合法における労働者」

相次いで出された判決

先日、「労働組合法における労働者」に該当するか否かをめぐる注目すべき判決が相次いで出されましたので、以下にご紹介します。

業務委託契約・出演契約の性質

1 つは、「住宅設備のメンテナンス会社と業務委託契約を結ぶ個人事業主」に関するもの、もう 1 つは「劇場側と出演契約を結ぶ音楽家」に関するものでしたが、最高裁判所は、個人として働く人の権利を重視して、いずれについても「労働者に該当する」との判断を示しました。

いずれの訴訟でも、一審・二審では、「労働組合法における労働者」とは認められていませんでした。

「労働組合法における労働者」とは？

一般に、「労働組合法における労働者」とは、賃金・給料等の収入を得て生活する人のことを言います。

そして、「労働組合法における労働者」であると認められれば、憲法で保障する「団結権」「団体交渉権」「団体行動権」の 3 つの権利が認められ、非常に大きな意味を持ちます。

例えば、「団体交渉権」が認められれば、労働組合が使用者と交渉することができ、使用者が正

当な理由なく労働組合代表者との交渉を拒んでしまえば、いわゆる「不当労働行為」に該当することとされてしまいます。

今後、企業が注意すべき点は？

企業が経費削減等の理由から外注化を進めていることにより、個人事業主が増えている状況において、今回の判決が、上記のような個人事業主と音楽家が「労働組合法における労働者」に該当すると認めたことには、大きな意味を持ちます。

もちろん、裁判となった事件にはそれぞれ異なる背景・経緯がありますが、今後、同様の働き方をしている人、会社と業務委託契約を結んで働いている技術者やドライバーなどが「労働組合法における労働者」と認められる可能性はあると言えます。

今後、企業においては、業務委託契約を結ぶ等する際には、上記の裁判例を参考に、慎重を期する必要があると言えるでしょう。

企業における「手当」支給の実態

厳しい経済状況下における「手当」の扱い

みずほ総合研究所から、「社員の手当」に関するアンケート調査の結果が発表されました。このアンケートでは、厳しい経済状況下において、多くの企業で「社員の手当」にシビアになっている様子がうかがえます。

この調査は、同社の会員企業に所属する役職員 24,015 名を対象に実施され、779 人が回答を行いました。

多くの企業に「手当」が存在

まずは、各手当の存在についてですが、「自社に制度として存在する」と回答した人の割合は、次の通りでした。

- ・「通勤手当」...96.8%
- ・「役付手当」...83.2%
- ・「出張手当」...82.7%
- ・「家族手当」...72.1%

「厳格化・削減等」の割合は？

次に、最近 3 年以内における各手当の支給条件

について尋ねたところ、「厳格化・削減等」を実施した割合は次の通りでした。

- ・「出張手当」...14.1%
- ・「役付手当」...6.6%
- ・「家族手当」...5.5%
- ・「通勤手当」...5.1%

削減の理由としては、上位から、「経費削減の一環」「社員の処遇の平等化」「給与への一本化」「賞与への反映」「支給対象者の増加」などとなっています。

各企業が何を重視していくか

上記4つの手当以外に、ここ3年で廃止・縮小された手当は、上位から「資格手当」「営業手当」「住宅手当」「単身赴任手当」「特殊勤務手当」「皆勤・精勤手当」「地域手当」「国内赴任手当」「灯油手当」「技能手当」「海外赴任手当」「地方手当」などとなっています。

今後も、多くの企業において、仕事・業務とは無関係な手当についてはさらに廃止・削減の方向に向かうかもしれませんが、各企業が何を重視するか良く考え、社員のモチベーションアップにつながるような手当支給の仕方が必要なのではないでしょうか。

これからどうなる？ 年金の「第3号被保険者不整合記録問題」

問題発生の経緯

サラリーマン（第2号被保険者）の被扶養配偶者である「第3号被保険者」（専業主婦など）について、本来必要とされる「第1号被保険者」への変更届出を行わなかったために、自分の年金記録と実態との間に“不整合”を生じている方が非常に多く（数十万人、場合によっては数百万人）発生している可能性があるという推計されています。

これらの方への対応については、いったんは厚生労働省から「運用3号」と言われる特例通知が出されましたが、マスコミ報道でも大きく取り上げられた通り、「不公平である」「正直者がバカを見る」と批判され、この通知は廃止されました。

厚生労働省に特別部会設置

この問題を抜本的に解決するため、厚生労働省に特別部会が設けられ、現在、解決の方策が話し合われています。

果たして、国民が納得するような“抜本的な解決”を図ることができるのか、まだまだ不透明だと言えますが、現在、法律改正（国民年金法の改正）を目指す方向で動いているようです。

法改正案の内容は？

現在検討されている法改正案の主な内容は、次の通りです。

- (1) 受給資格期間の特例創設（いわゆる「カラ期間」の導入）
- (2) カラ期間となった期間への特例追納の実施
- (3) 特例追納における分割納付、追納保険料の設定

納得できる制度改正を

ただでさえ「難しい」「複雑すぎる」と言われる年金制度ですが、保険料をきちんと支払った人が納得できるような制度改正が行われることが望まれています。

行列のできる労働相談所

従業員から退職願の提出を受けてしばらく経過した後、撤回の申し出を受けました。後任者の採用も済みで今更どうしようもありません。退職願の撤回は拒否できますか。

<< 回答 >>

退職願が提出された場合、会社が退職を承諾する前であれば、原則として本人はいつでもその撤回をすることができます。但し、撤回により会社に不測の損害を及ぼす等、信義則に反する場合は撤回ができません。事例の場合は既に後任者の採用まで進んでいることから、撤回は拒否することができ、予定通り退職してもらうことが可能です。

<< 解説 >>

退職願の提出とは、本人から労働契約の解約を申し出ることであり、使用者が承諾をすることにより合意解約が成立します。労働契約も契約の一形態であり、解約に際しても申し出と承認という基本的な考え方は変わりありません。

よく「退職届」という言い方をしますが、一方的な解約は特別な場合を除いてはできないのが普通です。会社の承認を要するという意味では「退職願」の方が正しい言い方かも知れませんね。

退職願を提出した後といえども、会社が承認するまでは退職が決まったわけではないため、それまでの間は本人はいつでも撤回をすることができますとされています。

そんな勝手に許されるのかと思われませんが、労働契約においては労働者側に有利な解釈をせざるを得ず、判例・通説もこのスタンスを取っているので致し方ありません。

そうは言っても「何でもあり」では会社はたまりません。会社が承認する前であっても、撤回により会社に不測の損害を与える等の信義則に反する場合、端的な例では後任者を採用してしまったとかの場合は、撤回が制限されます。

撤回を防ぐための最良の方法は、退職願を受理後速やかに承認することです。承認の方法は、退職承認の権限を有する者がその旨口達すればいいだけですが、万全を期するなら「月 日付け退職願いの件はこれを承認する」等の文書で伝達すれば完璧です。

ところが結構多いのが「辞められても補充の問題もあるし、困ったな」とズルズル回答を引き延ばすことです。会社ももちろん困るのですが、本人が一番困ります。退職できるのかわからないまま時間ばかり経過では、仕事も手につかず、周囲にも言えず、転職活動もできずでは不当に苦しめることとなります。その間、誰かに入れ知恵され、トラブルに発展なんてことも。辞める者は怖いものなしなので要注意です。

退職願を提出する者は、ある程度熟慮してから提出するケースが多いので、そのときにあわてて慰留しても無駄になりがちです。むしろ一般的には、いきなり退職願を出すのではなく、事前に上司

に口頭でその旨の意思表示をし、会社がOKしてから形式的に退職願を出させるケースの方が多いので、下話のあった時点でのやり取りが重要になります。

なお、関連した事例として、使用者から一方的に行われる「解雇予告」については、その撤回・取消しはできないとされています。もちろん、労働者が同意すれば可能です。まず、解雇予告の撤回なんて事例ないでしょうけど。

朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「子曰、射不主皮、爲力不同科、古之道也。」

孔子『論語』3-16 より

読みは「子の曰わく、射は皮を主とせず。力の科を同じくせざるが為なり。古（いにし）えの道なり。」です。

「先生がいわれた、『弓の礼では的を第一とはしない。各人の能力には等級の違いがあるからで、（そういうのが）古代のやり方である』と。」という意味。

儀礼としての弓術では、当たるのが目的ではなく、やるのが重要だということです。それは行う人の各々が能力が違い、全ての人が的を射ることができるものではないからだということです。スタイルとしてやるべきことの実践、各々の個人の能力に差があることへの認可等を十分に判っていたというのが「人間の古代からの生き方」だったのです。

古代というと「未開、非文明的」といったイメージがつきまといますが、こういった個人差のあることを理解していたりするところなど、今よりもはるかに文明的といった感じがします。

指導も能力を計ることもなしに「なぜ当たらない」と文句をいう上司の方が、はるかに無知で野蛮だといえる気もしてきますね。