



# 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

那覇市字国場 1164-5 コホブルスカイ 303

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」

「山と山は出会えないが人と人は出会う」

ロシアの諺

しばらく会わなかった人と偶然出会ったときや、逆に今度いつ会えるかわからない別離の場面でよく使われる言葉です。

山がそこに存在することは誰でも知っていますが、そこには自らが出向かないといけません。ましてや山と山は出会うことはありません。積極的に動くことで、人と人はどのような出会いの可能性があるので。

この言葉のエピソードは世界的文豪として知られるドストエフスキーが、自作の口述筆記をさせていた速記者で、20歳のアンナに「この作品がしあがったら僕らはお別れなのか？」と聞いたときに彼女が答えたという「山と山は出会えないが人と人はいつか出会える、と申しますわ」の言葉によります。先妻と死別していた文豪はこの言葉から25歳年下のアンナと再婚しました。

さて、あなたは「山のように動かずに人がくる」のをただ待ちますか？それとも新しい出会いを求めて「積極的に歩き、出会い」ますか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

## トラブルが増加している

### 「定年後の再雇用」

#### ◆ 多岐にわたるトラブル内容

定年後の再雇用(継続雇用)をめぐるトラブルが増えているようです。

トラブルの内容は「再雇用基準の有効性」「再雇用の有無」「再雇用の更新基準」「再雇用後の雇止め」など、多岐にわたります。

#### ◆ 65歳までの雇用確保措置

2006年に施行された「改正高年齢者雇用安定法」では、従業員の65歳までの雇用確保措置について、(1)定年制の廃止、(2)定年年齢の引上げ、(3)継続雇用制度の導入のいずれかを義務化(ただし暫定措置等あり)しました。

そして多くの企業では、(3)の継続雇用制度のうち「再雇用制度」の導入を選択しているのが実状です。

#### ◆ 裁判例は「労働者有利」の傾向に

前記の通り、「再雇用基準の有効性」「再雇用の有無」「再雇用の更新基準」「再雇用後の雇止め」をめぐるトラブルが増えています。近年、労働者側に有利な裁判所の判決が相次いで出されています。

昨年2月、再雇用制度の導入に必要な労使協定が存在しなかったことなどから、「制度導入を定める就業規則は手続要件を欠いており無効」と判断され、労働者としての地位が確認され、賃金の支払いが会社側に命じられたケースがありました(横浜地裁川崎支部)。

昨年3月には、会社側の一方的な再雇用の拒否が違法であると判断され、会社側に550万円の支

払いが命じられています（札幌地裁）。

#### ◆ 気持ちよく働いてもらうために

再雇用制度を導入する場合、法律に違反するものと判断されないよう十分な注意を払うことは当然ですが、それとともに、高年齢者の方に気持ちよく働いてもらうための制度設計・賃金設計や環境づくりも必要となります。

### 違法と判断される不当な「異動・配転」はどのようなものか？

#### ◆ 事件の概要

先日、上司の行為（取引先の社員を引き抜こうとしていた行為）を社内にある「コンプライアンス窓口」に内部通報したことにより不当な異動（まったく経験のない部署への配置転換）を命じられたとして、現役社員（原告）が勤務先（被告）に異動の無効確認と損害賠償（1,000万円）を求めていた訴訟の控訴審判決がありました。

東京高裁は「業務とは無関係に異動を命じており、人事権の濫用に該当する」として、原告敗訴とした1審判決を破棄し、異動は無効であるとし、会社と上司に220万円の賠償を命じました。

#### ◆ 不当・違法と判断されるケース

人事権は広く会社に認められていますが、上記のケースの他、どのような人事異動・配置転換が不当・違法であると判断されるのでしょうか。

過去の裁判例では、(1)業務上の必要性が存在しない場合、(2)仮に必要性が存在したとしても他の不当な動機・目的による場合、(3)労働者に対して通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる場合等、特段の事情の存する場合においては、人事権の濫用に該当するとしています。

なお、(2)でいう「不当な動機・目的」とは、社員を退職に追い込む目的、上司による嫌がらせ目的等が考えられます。

#### ◆ 業務の系統を異にする職種への異動

この他、業務の系統を異にする職種への異動については、業務上の特段の必要性、当該従業員を異動させるべき特段の合理性があり、これらの点につき説明が十分になされた場合か、本人が特に

同意した場合を除いては、会社は一方的に異動を命ずることはできないとした裁判例もあります。

個々の裁判例は背景にそれぞれ特殊な事情があり、他の同様のケースにもすべて当てはまるわけではありませんが、会社としては、人事異動・配置転換が不当・違法なものと判断されないよう注意する必要があるでしょう。

### メンタルヘルス対策 強化の動き

#### ◆ 増加する職場でのストレス

厳しい労働環境で仕事のストレスが増え、精神疾患を抱える社員の対策が急務になっています。

昨年、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が企業にメンタルヘルスに問題がある社員を抱えているかを調べたところ、57%が「いる」と答え、業種別では「医療・福祉」（77%）と「情報通信業」（73%）が全体の平均を大きく上回りました。

#### ◆ 企業の様々な取組み

通信大手の企業では、産業カウンセラーなどの資格を有する一般社員が悩みを聞く独自の「サポーター制度」を導入しました。

社員からすれば産業医や専門カウンセラーは敷居が高く、気軽に相談しづらいこともありますが、このサポーターであれば敷居も低く、いわば“第二の上司”として社員のメンタル面での面倒をみます。結果として、社員数は増えても退職者数はほぼ横ばいにとどまっているそうです。

最もストレス度が高いとされる医療・福祉業界のある大手企業でも、今年から外部委託のメンタルヘルスサービスの内容を切り替え、約9,000人の社員は無制限で電話でカウンセラーに相談できるようにしたそうです。

#### ◆ 法改正の動向

厚生労働省は現在、ストレスを抱える社員に対する面接指導などを義務付けるように法制化を準備しているようです。

定期健康診断の際に「ひどく疲れた」「憂鬱だ」といった簡易なストレス症状の判断テストを全社員に実施し、かなりのストレスを抱えている状

態であれば健康診断を行った医師が社員に知らせ、社員は事業者へ医師の面接指導を希望します。

これは従来、長時間労働者のみがストレス診断の対象だったものを、すべての労働者に広げるもので、早ければ今秋の国会に関連法案を提出するようです。

#### ◆ 職場前提の課題を取り除く必要

こういった面接指導などの取組みと合わせ、企業がメンタルヘルスの問題を未然に防ぐためには「働き過ぎ」「コミュニケーション不足」など、職場全体の課題を取り除く必要があるのではないのでしょうか。

### これからどう変わる？「子ども手当」

#### ◆ 支給額の変更

現行の子ども手当は、中学生までの子ども1人当たり一律月額1万3,000円ですが、10月以降、3歳未満は15,000円、3歳から小学校卒業までは1万円（第3子以降は15,000円）、中学生は1万円となります。

#### ◆ 支給要件を厳格化

また、子どもの国内居住など支給要件を厳格化することに伴い、すべての対象世帯に市町村への申請を求めるとしています。これまで、新規の受給者は申請を行う必要がありましたが、2009年度まで児童手当を受給していた人は免除されていました。

申請は10月以降、保護者と子どもの氏名、年齢、養育状況などを記した書面を市町村窓口へ提出することになります。未申請の人には支給されませんが、経過措置として来年3月までに手続きを行えば遡って支給されます。

この他、保護者の同意を条件に給食費を差し引いたうえで手当を支給する仕組み、滞納が問題になっている保育料を手当から天引きできる仕組みの導入も検討されています。

#### ◆ 高所得者は負担増へ

来年6月分からは新児童手当に所得制限が課され、年収960万円程度を超す世帯への支給は打ち切られます。「児童手当」から「子ども手当」に

制度変更した際に見直した扶養控除の縮小はそのまま、0歳から15歳までの年少扶養親族にかかる扶養控除が、今後は所得税・住民税ともに廃止となるため、実質増税となります。

#### ◆ 控除縮小による影響

働く夫、専業主婦の妻、子ども2人の家庭を想定して、旧制度である児童手当との増減を試算したところ、新制度で恩恵を受けるのは年収500万円程度の世帯だそうです。

年収500万円以上1,000万円未満程度のお家庭では、子どもの年齢や数によっては負担が増えることもあります。年収1000万円の世帯では、新児童手当が受け取れないうえ、控除縮小に伴う所得税と住民税の増額が重くのしかかることとなります。

### 行列のできる労働相談所

当社の就業規則（賃金規程）には1か月の間に30分以上の遅刻が3回あると1日分の賃金を減額するとの定めがあり、そのとおり取り扱っています。

従業員の間から、厳し過ぎるという意見が出ていますが、何か問題があるのでしょうか。

### << 回答 >>

● 遅刻して就業しなかった時間に対する賃金不支給は当然のことですが、その時間数を超えて減額する場合は、制裁の取扱いとなります。その場合でも1日の賃金の半額を超える減額は許されません。

### << 解説 >>

遅刻、早退、欠勤に対して労働のなかった時間に相当する賃金だけを差し引くことは、ノーワーク・ノーペイの賃金制度における計算の結果であり、当然のことといえます。しかし、この時間に対する賃金額を超える減給は制裁とみなされません。

減給の制裁とは、規律違反に対する制裁措置として、本来なら労働者が受けるべき賃金から一定額を差し引くことをいい、労基法第 91 条の規定が適用されます。

この事例では 30 分の遅刻 3 回で 1 日分減額ということなので、最下限では合計 1 時間 30 分の遅刻で 1 日分の賃金を差し引くこととなります。

遅刻を防止させるという政策的な意味もあるので、減額すること自体はやむを得ないにせよ、労基法に沿った運用が不可欠となります。

労基法の減給の規定は「1 回の額は平均賃金の 1 日分の半額まで、総額は一賃金支払期における賃金総額の 1 割まで」となっています。事例の場合、減額する額はこの範囲に収めなければなりません。

ここで「1 回の額」と「総額」が問題となりますが、事例では 3 回の遅刻で初めて減額することとしているため、3 回の遅刻をワンセットで 1 回の制裁対象になると考えられます。従って、1 日の半額までの減額までしか認められないこととなります。

また、1 か月の内に何度も遅刻をし、制裁回数が増える場合でも、減給の総額は一賃金支払期（ここでは 1 か月）の賃金総額の 1 割までとなります。

もし、これを超えてしまうような場合には、超える部分の減給は翌月に繰延べなければなりません。

これに関連して、30 分未満の遅刻を 30 分に切り上げて減給するケースも多く見られますが、同様に制裁の規定の適用を受けます。

また、毎月の賃金でなく賞与から差し引くこともあります。賞与も賃金なので減給総額は、やはり 1 割以下としなければなりません。

もちろん、これら減給の定めは必ず就業規則に規定しておかねばなりません。従業員 10 人未満で、就業規則の作成義務のない事業場でも、制裁を行う場合は規定化が必要です。

なお、規定すべき場所は、賃金規程も就業規則の一規程ではありますが、極力、就業規則本則に「制裁」の章を設け、その中で制裁であることを明示する方が適切ですし、効果的でもあります。

このように、不就労時間に対応する時間を超える減給制裁には多くの制約がかけられています。

規定の仕方としては、事例のように遅刻 3 回で 1 日分とせず、遅刻 1 回につき何時間分のように、1 回の事案を小刻みにした方が法令上はクリアしやすいでしょう。

また、資格給や評価制度の整備状況次第では、昇給停止や降格、評価ダウンによる対応の可能性もあります。

## ◆ 朝礼や会議で活かせる

### 「ちょっといい話」

「軍争の難きは、迂を以て直と為し、患を以て利と為す。」『孫子十三篇』七 軍争篇 より

「軍争の難しさは、迂回路を直進の近道に変え、憂いごとを利益に転ずる点にある。だから、一見戦場に遠い迂回路を取りながら、敵を利益で誘い出してきて、敵よりあとに出発しながら戦場を手元に引き寄せて敵よりも先に戦場に到着するというのは、迂回路を直進の近道に変える計謀を知るものである。」という意味です。

軍争はうまくやれば利益となりますが、下手をすると危険をもたらすものです。もし全軍をあげて戦場に先着する利益を得ようと競争すれば、大軍では機敏に動けませんし、先に戦場に到着はできません。軍全体にかまわずに先着の利益を得ようと競争すれば、重い武器を運搬する部隊は後方に捨て去られてしまい、兵力が激減してしまうのです。

例えば新薬の開発や新技術の開発には、大変なエネルギーや資金がかかります。しかし市場に登場したときには大きなシェアがとれます。こういった戦略がとれないときには「新薬の登場をまって、それを分析して、同等のものや工夫したものを廉価で販売する」という戦略があるのです。これなら二番手ではありますが開発費用や宣伝費用が軽減されます。

企業としては「何がなんでも一番」という意地もあるでしょうが、こういう戦略があることも一考してみてもいいのではないのでしょうか？