



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：〒902-0075

那覇市字国場 1164-5 コーポブルスカイ 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」

「裁く回数がふればふえるほど愛情が少なくなる。」 シャンフォール「格言と思想」

(1795) フランス より

あなたが最初に部下を指導した時のことを思い出してください。あなたは会社のことや部下のことを考えて「どうすればうまくいくか」を伝えようとしたはずです。自分が上司として、そして先輩として同じような場面で経験してきたことから得た何かを伝えようとしたはずです。

しかしそれが日常になってしまった今、同じような気持ちで部下を指導しているのでしょうか？ただ単に「小言」や「立場上」から叱りつけているのではないのでしょうか？

はじめて部下を指導した時には、相手のことを考えて発言していたのに、今は単に「売上げをあげろ」「もっと頑張れ」という無理強いをしているだけという人が多いのです。

指導する側は毎日同じことを言っているのですが、指導される側は「初めて言われる」という立場の人も多いはず。裁かれるべき人(部下)を多く持てば持つ程、裁く立場の人間は同じことを繰り返さなければなりません。それは「指導」というものの難しさでもあるのです。「愛情を減らさずにいかに裁くか」これが経営者の能力なのだとかんがえます。

さて、あなたは「単に決まり事を繰り返すレコ

ーダー」なのでしょうか？それとも「指導することの意味を忘れない経営者」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。

◆ 「過労死」をめぐる労災認定事例・裁判例

◆ 過労死の理学療法士について労災認定

昨年 10 月に急性心不全で亡くなった私立病院勤務の理学療法士の男性(当時 23 歳)について、横浜西労働基準監督署が過労死の労災認定の決定を行いました(10月4日付)。

遺族側代理人の弁護士によれば、この男性は 2010 年 4 月から病院で働き始め、患者の治療計画作成・治療・リハビリなどの業務を担当していましたが、担当患者が増えたことに加えて、研究発表の準備等も行っていったことから、同年 9 月以降は非常に多忙となっていました。

男性は、早朝・深夜の時間帯に自宅等で研究発表のための準備を行っていましたが、病院側は「勤務ではなく自己研鑽」であるとして、その時間分の残業代は支払っていなかったそうです。

労基署では、研究発表の準備を労働時間として算定はしませんでした。これらの時間が男性の重い負担になったと判断し、労災認定を行いました。

◆ 過労死で労災認定を受けた従業員の企業名公表

大阪地裁は、過労死などにより従業員が労災認定を受けた企業の名称を公開しないとされた大阪労働局の決定の適否が争われた行政訴訟において、労働局の決定を取り消す判決を下しました（11月10日）。

同地裁は、「企業名を公開したとしても、社員のプライバシーや企業の信用を失うおそれはなく、不開示は違法である」と判断したものです。

原告側代理人の弁護団によれば、企業名の情報開示を認めた判決は初めてであり、「企業側が社会的監視にさらされることにより、過労死をなくす努力をより強く求められることになる。健康管理態勢の改善につながる画期的な判決である」として、高く評価しているようです。

敗訴した労働局側では、「労災を発生させたことを広く知られるのを恐れた企業側が、就労実態調査に協力的でなくなる」としていましたが、その主張は退けられました。

未払い残業代をめぐる裁判例と 未払い残業の現状

◆ 裁量労働制と未払い残業代

コンピューター会社でSEとして働いていた男性が、裁量労働制を適用されていたものの、実際には裁量外の労働を行っていたとして、勤務していた会社に対して未払い残業代など（約1,600万円）を求め、京都地裁に提訴していましたが、同地裁は、会社側に約1,140万円の支払いを命じる判決を下しました（10月31日）。

判決理由で裁判官は、裁量労働制が適用されるSEであったが、ほとんど裁量が認められないプログラミングや営業活動等に従事していたと判断して、「裁量労働制の要件を満たしているとは認められない」としました。

なお、この男性は2002年にこのコンピューター会社に就職し、2009年3月に退職しましたが、退職前の5カ月間は、月に約80～140時間の残業をしていたそうです。

◆ 双方代理人弁護士のコメント

男性側の代理人弁護士は「裁量労働制を採用していたのに適用せず、残業が認められたのは珍しいケース」とし、会社側の代理人弁護士は「システムエンジニアの職務の実態を裁判所が理解していない。主張が受け入れられず残念」としています。

◆ 割増賃金の不払い状況

厚生労働省から、全国の労働基準監督署が取りまとめた割増賃金の不払いに関する状況が発表されました。

平成22年4月から平成23年3月までの1年間の間に、残業に対する割増賃金が不払いになっているとして労働基準法違反で是正指導を行った事案のうち、1企業当たり100万円以上の割増賃金が支払われた事案をまとめたものです。

◆ 1社で3億円超の支払いも

この取りまとめによれば、是正企業数は1,386企業（前年度比165企業増）、支払われた割増賃金合計額は123億2,358万円（同7億2,060万円増）、対象労働者数は11万5,231人（同3,342人増）と、いずれも増加しています。

なお、支払われた割増賃金の平均額は1企業当たり889万円（労働者1人当たり11万円）で、1企業での支払額については、上位から、3億9,409万円（旅館業）、3億8,546万円（卸売業）、3億5,700万円（電気通信工事業）となっています。

国民年金制度に関する変更点

◆ 第3号被保険者期間中に第3号被保険者以外の期間が判明した場合の取扱い

最近、世間を騒がせている「専業主婦の年金」の問題ですが、今年8月10日から、第3号被保険者期間中に第3号被保険者以外の期間が判明した場合の取扱いが変更されています。

この取扱い変更の対象者は、「第3号被保険者として記録されている期間について別の年金記録が判明した方」です。

これまで、第3号被保険者期間中に第3号被保険者以外の期間が判明した場合に、その後の第3

号被保険者期間は、改めて届けが必要とされ、届出が遅れると、届出日以降に第3号被保険者期間とされ、年金が受取れない場合や減額される場合があります。

この8月10日からの変更では、これらの方について、改めて新たに届けを行うことにより、本来の年金を受け取ることができるようになりました。

◆ 国民年金の後納保険料の納付

平成24年の秋頃から、「国民年金の後納保険料の納付」がスタートする予定です。

これまで、納め忘れた国民年金保険料を遡って支払うことのできる期間（納付可能期間）は過去「2年間」でしたが、後納保険料の納付では過去「10年間」に延長されます。

なお、後納保険料の納付ができる期間は、後納保険料の納付ができるようになってから3年間の予定とされています。

後納保険料の納付には、事前の申込みが必要となります。後納保険料の納付がスタートしたら、お近くの年金事務所に申し込む必要があります。

なお、申出日の属する年度から起算して3年度を超える期間の保険料を納付する際には、保険料額に「加算金」がかかりますので、ご注意ください。

二国間で締結する「社会保障協定」とは？

◆ 日本とブラジルが協定締結

先日、日本政府とブラジル政府が、「社会保障協定」を締結し、来年3月1日に発効させることで合意（公文を交換）したとの報道がありました。

ブラジルの在留邦人数（平成22年10月1日現在）は5万8,374名であり、多くの人に影響を与えていると言われていますが、この「社会保障協定」とは、どのようなものなのでしょうか。

◆ 社会保障協定の目的は？

この社会保障協定の目的は、「二重加入の防止」と「保険料掛捨ての防止（年金加入期間の通算）」です。

近年、日本の事業所から海外にある支店や駐在員事務所などに派遣される日本人が増加していますが、このような海外に派遣される人については、年金制度をはじめとする日本の社会保険制度と就労地である外国の社会保険制度にそれぞれ加入し、両国の制度の保険料を負担しなければならないことがあります。これが「二重加入」の問題です。

また、派遣期間が比較的短い場合、外国の年金制度の加入期間が短いことから、年金が受けられないなど、外国で納めた保険料が結果的に掛け捨てになってしまうこともあります。これが「保険料掛捨ての問題」です。

上記のような問題を解決するため、二国間で社会保障協定を締結することにより、年金制度等の二重加入を防止するとともに、外国の年金制度の加入期間を取り入れ、年金が受けられるようになるものです。

◆ ブラジルで13カ国目

現在、日本と社会保障協定を締結し、すでに発効済みの国は、ドイツ、英国、韓国、米国、ベルギー、フランス、カナダ、豪州、オランダ、チェコ、スペイン、アイルランドの12カ国で、ブラジルが13カ国目になります。

なお、多くの日本人が駐在している中国とは、現時点で協定を締結しておらず、今後は保険料の二重払いの状態が生じることになりそうです。日本政府は、協定締結に向けて10月中旬に中国政府と交渉を開始したそうです。

社員の「世代間ギャップ」をどう埋める？

◆ 世代間コミュニケーション調査

独立行政法人労働政策研究・研修機構では、今年1月に「世代間コミュニケーション」についての企業調査を行い、先頃その結果が発表されました。

対象を3世代に分類し、それぞれ世代の入社時点での印象を企業に尋ねたところ、キャリア意識などの面で違いが見られました。

◆ 世代間ギャップの要因は？

バブル期までに採用された世代は、企業から、「組織が求める役割を果たそうとする意識が強い」「失敗や困難があってもやり遂げようとする意思が強い」などと見られているようです。

逆に、1990～2000年代に採用された世代では、それらの印象が弱くなり、「自分の取り組みたい仕事へのこだわりが強い」「失敗したり困難な仕事に直面したりすると自信を失う」などと見られています。

入社時の資質がそのまま残るとは限りませんが、上の世代は自分が若かった時と比べがちであり、それが世代間ギャップの一因ともなっているようです。

◆ 働く目的は何か？

高度経済成長で豊かになった時代に生まれ育った団塊ジュニア世代以降は、「食べるために働く」意識が希薄だと言われます。働く目的は「自分の能力や個性を生かすため」であり、「給料をもらうために辛抱しろ」といった考えは通用しません。

しかし、下の世代からみれば、会社への依存体質が強くありがちな今の40代に対して不満があるようです。

◆ 部下・後輩に歩み寄ることも必要

若手社員は「自己成長」には強い関心があるため、先輩・上司はその特質を知り、どのように接すれば良いパフォーマンスを引き出せるかを考える必要があるようです。

職場環境は常に変化し、不景気で人員も少ない中で効率を上げることが求められており、コミュニケーションに割ける時間は確実に減少しています。管理職には、自分から部下・後輩に歩み寄り、彼らに合わせる役割も求められています。

「受動喫煙防止対策助成金」の創設

◆ 喫煙室の設置等に対する助成金

今年10月1日から、旅館や飲食店等の中小企

業事業主が実施する受動喫煙対策の取組み（喫煙室の設置等）に対しての助成金が創設されています。

この助成金は、一般の事業場と同様に、旅館や飲食店等においても換気等の措置だけでなく受動喫煙防止対策としてより効果的と考えられる喫煙室の設置による空間分煙の促進を図るため創設されたものです。

◆ 支給対象となる事業主は？

以下のすべての要件を満たす事業主が対象となります。

- (1) 労働者災害補償保険の適用事業主であること。
- (2) 旅館、料理店または飲食店を営む以下の中小企業事業主であること。
 - ・旅館業：常時雇用する労働者100人以下または資本金の規模が5,000万円以下
 - ・料理店または飲食店：常時雇用する労働者が50人以下または資本金の規模が5,000万円以下
- (3) (4)に規定する措置を記載した計画を作成し、当該計画を都道府県労働局長に届け出ていること。
- (4) 室内またはこれに準ずる環境において、客が喫煙できることを含めたサービスの提供をする場合、(3)の計画に基づき、一定の基準を満たす喫煙室を設置するなどの措置を講じたこと。
- (5) (4)に規定する措置の実施の状況を明らかにする書類を整備していること。

◆ 助成内容は？

助成額は、工事、設備費、備品費および機械設置費等、喫煙室の設置等に係る費用の4分の1（上限200万円）で、支給単位は事業場単位、1事業場当たり1回のみです。

助成金を受けようとする中小企業事業主は、「受動喫煙防止対策助成金関係工事計画」を策定し、これを事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に提出し、あらかじめ認定を受ける必要があります。

受動喫煙による健康への悪影響から非喫煙者を守るルールは、今後より一層強化されることが予想されます。対象となる企業では、この機会に助成金を活用し、分煙体制の整備を検討してみたいかがでしょうか。

行列のできる労働相談所

試用期間中の従業員の中に仕事はできるのですが態度が悪いのがいるので、注意して改まるかを試用期間を延長した上で確認したいと思います。

就業規則には試用期間の延長までは規定していませんが、可能ですか。

<< 回答 >>

- 試用期間の延長について就業規則に定めがない場合でも、その必要性が客観的、合理的なものであれば延長が可能です。但し、度重なる延長は認められません。

<< 解説 >>

一般的な就業規則では、試用期間の延長規定を定めているものが多いですが、定められた延長理由、延長期間が合理的であれば、その延長理由に該当すれば問題なく延長することができます。

一方、延長規定がない場合でも、例えば「遅刻が多い」等、客観的な判断に基づく理由があり、しばらく試用期間を延長して様子を見ざるをえないような状況にあれば、規定がなくても延長は可能と考えられます。この場合、延長に先立ち本人との十分な話し合いが必要です。

ちなみに、延長規定がない場合、厳密には試用期間経過後は本採用か解雇の2つしか選択肢がありません。

試用期間の延長を内容とする契約変更を申し入れるとの考え方で、本人に具体的事実をあげて警告し、改善のための期間を設けることは本人に

とって必ずしも不利益となる訳ではありません。

あわせて、試用期間延長の内容を記載した書面も作成しておきましょう。但し、本人が延長拒否すれば、前記の選択肢となります。

無用なトラブルを避けるためにも、試用期間を設ける場合はその延長の条項も規定しておくべきでしょう。

その場合でも、再延長は1回までとすべきです。何度も延長することは不当な取扱いとされる可能性が強く、試用期間の主旨に反することにもなります。

何度も延長しなければ見極めがつかないような従業員では本採用しても問題が発生する恐れが濃厚ですし、会社側の評価能力も疑われてしまいます。

◆ 朝礼や会議で活かせる「ちょっといい話」

「疑以叩実、察而動語。復者、陰之媒也。」

『兵法三十六計』第十三計「打草驚蛇」より

読み下し文は「疑わばもって実を叩き、察して後に動く。復くするは陰の媒なり。」その意味は「敵の動きが判らなかつたら、偵察して確かめ、状況を把握してから作戦行動に出る。偵察を繰り返すのは、隠れた敵を発見する手段である。」というもの。

この項目の「打草驚蛇」とは「草を打って蛇を驚かす」ことですが、肝心なのは「蛇がどういう行動をとるか」を見極めることなのです。直接蛇を打てば、蛇も危険を感じて反撃してきます。もし蛇の動きがすばやければ、こちらも痛手となるのです。

実際のビジネスの場でも、交渉や商談を有利に進ませるために、探りを入れ（打草）、相手の反応を見（驚蛇）、本心や手の内を知ることによって有利に進める工夫をすることが大切なのです。「草」を手段に使い、「蛇（相手）」の動向を知ることが、こちらの消耗なしに物事を進める妙手なのです。