

宮崎社会保険労務士事務所 事務所便り

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」

「よき羊飼いの勤めは、羊の皮を剥ぐことではなく、毛を刈り取ることにある。」

スエトニウス「皇帝伝」(120年頃)
ラテン より

お客さんを羊に例えるのはいけないかもしれませんが、もしあなたの会社が「羊飼い」だとしたら、お客さん(羊)をどう捉えているのでしょうか？

「あるだけの、できるだけの仕事をもらって自分が潤おう。」と思えばそれは「皮を剥ぐ」行為に違いありません。羊はたくさんいるのですから、1頭から毛が取れなくなっても他の羊から取ればいいのです。しかし、そうなるとあなたの側に羊は寄ってきません。羊は自分のために生きているので「皮を剥がれては生きていけない」からです。

もし「お客さんの業務を考え、一緒に利益をあげよう。」と考えればどうでしょう？羊は生存権を守られ、安穩できますから「毛(=利益)」を提供してくれるでしょう。

「共存する」ということは「寄生する」ということとは違います。しかし、人間は自分の立場から見れば「都合のいい相手」であることを常に期待するものなのです。それではパートナーシップは築けません。

さて、あなたは「常に皮を剥ぐ相手を物色する狩人」ですか？それとも「長く利益を配分することを考える放牧家」でしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

営業社員の「息抜き」は懲戒処分の対象になるか？

◆喫茶店での息抜きが見つかってしまった…

外回りで営業しているはずの時間に、喫茶店で休憩しているところを上司に見つかってしまいました。上司に「社員全員で業績拡大に取り組んでいるときにどうしたことだ！懲戒処分を覚悟しろ！」と言われましたが、本当に懲戒処分に該当する行為なのでしょうか。

◆労基法で定める「事業場外みなし労働時間」

就業時間のほとんどを事業場外で働く営業社員の場合、自分の裁量で休憩時間をとる人は少なくありません。しかし、上司や同僚の目が届かないため、一定の営業成績を上げる見込みが立つとリフレッシュするための休憩も長時間になりがちで、中にはパチンコや映画に興じる人もいます。

労働基準法では「労働者が労働時間の全部または一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。」(38条の2前段)と規定しています。この条文の趣旨は、労働時間を把握できない事業場外で働く社員にも所定労働時間分の給与を払うというものです。会社が「きちんと働いているかどうかわからない」などとして、社員の給与を一部カットすることや、不払いにすることは法律上認められていません。

◆本当にさぼっていた場合どうか？

社員が「裁量労働制」の対象であれば、自ら労働時間を配分でき、通常の就業時間に働かずに他の時間に働いても問題はありませぬ。もっとも、

「裁量労働制」を適用できるのは技術開発やデザインの考案など労働基準法の施行規則に列挙された一部の職種に限られます。営業職は適用外であり、就業時間にさぼっていれば職務専念義務違反で懲戒処分の対象となる可能性があります。

◆営業社員の就業時間中の息抜きは？

労働基準法は、労働時間6時間超で45分以上、8時間超で1時間以上の休憩を与えることを規定しており、会社は事業場外で働く社員にも休憩を与えなければなりません。

また、営業活動の合間に短時間、喫茶店に寄っても、社内でお茶を飲むのと同じで、通常、許容される気分転換の範囲内とされています。よって営業社員の息抜きのポイントは、

- ①短時間の休憩は通常、許容される気分転換の範囲内
- ②長時間の休憩は職務専念義務違反の可能性ありだと考えられます。

“労災隠し”に歯止めがかかる！？

◆減らぬ“労災事故隠し”

現在、事業所で発生した労災事故の調査は、事故が起こった際の事業所から労働基準監督署への労災申請、また、労働者本人や家族からの通報をもとに実施されています。

しかし、法違反の発覚や保険料負担を逃れようとする事業主が、労災の事実を労働基準監督署に報告せず、労働者に口止めし、健康保険での受診を命じて労災隠しをするケースが後を絶ちません。

◆社会保険庁からの情報提供

そこで厚生労働省は、来年度から、仕事でけがをしながら労災事故を届け出ず健康保険で受診した労働者の情報を社会保険庁から提供してもらい、事業所の調査に活用する方針を固めました。

労災事故を隠そうと、労災保険ではなく健康保険での受診を労働者に強要する事業主が多いため、健康保険の受診情報が集まる社会保険庁と厚生労働省が連携して事業所の「労災隠し」を監視することを目的としています。

◆厚労省と社保庁が連携して事業所を監視

各都道府県にある社会保険事務局では、診療報酬明細書など健康保険適用者の情報を集め、労災と疑われるケースについて、業務上の傷害ではな

いかを受診者に確認しています。厚生労働省は、これら労災保険を使うべきところを健康保険で受診した人の情報を社会保険庁から得られれば、事業所の労災隠しを減らすことができるとみています。

また、同省は、実際は派遣労働者であるのに請負契約を装うことで労災の責任を委託側が回避しようとする違法な労働形態(いわゆる「偽装請負」)の摘発にもつなげたいとしています。

「教育訓練給付」の助成率を引下げ

◆教育訓練給付の内容変更

働く人たちの能力開発や資格取得を国が支援する「教育訓練給付金」について、厚生労働省は、原則として受講料の4割としている現行の助成率を、一律2割に引き下げの方針を固めました。

同給付は雇用保険を財源としており、これまで200万人近くが利用しています。一方で、不正受給などが問題となったため、本人負担を増やしながら、若者が利用しやすいように要件を緩和するなどして「衣替え」を図る内容となっています。

◆給付内容の変遷

教育訓練給付は、バブル崩壊後の雇用情勢が不安定な1998年に創設され、厚生労働省が指定した講座で教育訓練を受けた場合、その一部を支給する仕組みとなっています。当初は雇用保険の加入期間が5年以上の人を対象に、受講料の8割(上限20万円)まで支給され、2001年からは上限30万円となりました。

助成率が高いうえ、働きながら受講できることから、英会話やパソコン講座などを受講する利用者が急速に拡大しましたが、審査の甘さなどから、架空の講座を設けるなどして給付を受け取るなどの不正受給が問題となりました。

また、初心者向けガーデニングなど、趣味的な講座まで指定を受けたために批判が相次ぎ、制度を見直して指定基準などを厳格化しました。2003年には、雇用保険加入期間が5年以上の人は助成率を4割(上限20万円)に引き下げられ、3年以上5年未満の人は2割(上限10万円)となりました。

これにより、一時は2万以上あった指定講座は、2006年4月現在で約7,800に減りました。これまでの受給者は約195万人で、給付総額は約2,740億円、昨年度は約16万人が利用しました。

◆今回の変更点

今回の見直しでは、加入期間による差をなくし、「加入期間3年以上、助成率2割」に統一されます。ただし、働く人の能力を高め、再就職や失業を予防する制度としての意味はあるとして、若者などで初めて給付を受ける人に限っては、当分の間、受給要件を「加入期間1年以上」に緩和する方針です。

給与は全額差し押さえられる？

◆差し押さえ命令の出た社員への支払いは？

会社員の借金返済が滞り、裁判所から給与の差し押さえ命令が出てしまいました。しかし、給与は雇用主が本人に直接支払うべきものだと法律で定められています。

命令の法的意味は重そうですが、全額を押さえられたりするケースはあるのでしょうか。

◆賃金支払いの5原則

労働基準法では、使用者に対して立場が弱くなりかねない労働者の生活を守るため、「賃金支払いの5原則」（直接払い・通貨払い・全額払い・毎月払い・一定期日払い）が定められています。

◆裁判所の差し押さえ命令には従うべき？

裁判所が差し押さえを命じたということは、法的に貸主の主張が通ったということです。この場合、その会社員は差し押さえ命令に応じなければなりません。

直接払いの原則に反するようにも見えますが、問題はありません。このようなケースは借金返済が滞った場合だけでなく、国や地方への税金の滞納なども同様の扱いとなります。

◆4分の3は原則本人に

給与を全額差し押さえられれば、その会社員は生活ができません。このため、差し押さえ金額は原則として賃金月額額の4分の1となっています。雇用主は4分の3を本人に、4分の1を貸主や国・地方に支払うこととなります。この場合、債務者保護の観点から、賃金から所得税、地方税、社会保険料などを控除した手取り賃金をベースに考えられます。

全額差し押さえを禁じているのが生活保護の観点であるため、標準的な世帯所得を超える高い給料をもらう人からは、政令で定める額を超える

部分の全額を差し押さえに回せることとなります。

◆「直接払いの原則」の効力

「直接払いの原則」は、この差し押さえ命令以外ではかなり強い効力を持ちます。例えば複数の社員から委任を受けた者にまとめて支払い、後に分配してもらうことは許されませんし、代理人などへの賃金支払いも「直接」の原則から反するとされています。

もし、社員が賃金を第三者に譲渡することを当事者間で合意していても、雇用主はとりあえず本人に支給するべきです。

増加する「ワーキングプア」

◆“ワーキングプア”とは？

「ワーキングプア」は、日本で急激に拡大しつつある「働く貧困層」のことで、「働いているのに生活保護水準以下の暮らししかできない」世帯のことを指しています。アメリカなどにおいては、失業者ではなく就業者であることから失業問題としては把握されていないものの、賃金水準が低く、また技能の向上や職業上の地位の上昇の可能性が低いと、「隠れた労働問題」として捉えられています。

生活保護水準以下で暮らす家庭は日本の全世帯のおよそ10分の1とされ、400万世帯とも、それ以上とも言われています。長い冬の時代をくぐり抜け、ようやく春を迎えたと言われる日本経済ですが、このような世帯の増加が深刻な社会問題になりつつあるのもまた事実です。

◆働いても働いても豊かになれない

では、どのような人たちが「ワーキングプア」に陥りやすいのでしょうか？

最も典型的なのは、長引く不況の中で企業がグローバル競争に勝ち抜くために断行したリストラや、「氷河期」とも呼ばれた大学新卒の就職難などが要因で派遣社員や契約社員となっている「非正規雇用社員」の人々です。特に、大企業の製造現場においては非正規雇用が広がっており、こうした傾向はいわば構造的なものといえ、景気の回復期になっても、自然に解消する問題とは言い難いようです。

そのほか、地域経済全体が落ち込んでいる地方では、低収入化が進み、高齢者世帯は医療費や介護保険料の負担増にあえいでいます。また収入の

少なさ、出産率の低下、つまり少子化の加速という深刻な問題にも繋がっていきます。

景気が上向きになってきたといわれる現在も、企業の非正規雇用は減らないと考えられています。ワーキングプアが解決される日が、早く来ることを願いたいものです。

行列のできる労働相談所

時間外手当を抑えたい。
定額支給で問題はないか。

<< 回 答 >>

● 要件を満たせば定額支給もできる。

<< 解 説 >>

労基法の定める時間外労働や休日労働、また深夜労働に対する残業手当は、実際に支払われる残業手当が法の定める計算方法で計算した額を下回らない限り、別な方法をとっても問題はありません。

したがって残業手当を定額で支給する制度も、実際に行った残業時間をもとに計算した場合の手当額を下回らない限り違法とはなりません。

◆定額支給にはデメリットも多い

しかし、現実の残業時間によって計算した場合の手当て額のほうが上回る場合は、その差額を支払わなければなりません。

これは誤解も多い点ですが、定額で残業手当を支給する方法をとれば、毎月の残業時間を管理しなくてもいいということにはならないのです。

たとえば残業時間数を30時間と決めて手当額を支給しているのであれば、20時間残業したものには30時間分の手当額を、32時間残業した者には2時間分の残業手当を追加して支給しなければなりません。

このように残業手当を定額で支給する方法は、賃金計算をする際の面倒が軽減されるというメリットはありますが、(1) 実際の残業が少ない者に対しても支給しなければならない(2) 時間管理をして実際の残業時間が多かった者には、追加して

支給しなければならないというデメリットもあります。

◆支払方法の工夫より残業を減らす工夫を

また、過去の残業時間数を平均して残業手当を支給したところ、残業しなくても手当がもらえるため、一気に残業時間が減った会社の事例もあります。

これは実際におこなった残業に対して手当額を支払えば済むのに、それを上回る手当額を払い続けなければならない、残業手当を抑えるための制度が逆に増やす結果となってしまった例です。

残業手当の定額支給は以上のような事例もありますから、時間数をどのように設定するかを慎重におこなう必要があります。

また、この制度を導入するのは労働条件の変更になり、就業規則の変更手続きをおこなう必要も生じます。

残業手当を抑える方法は残業手当を定額で支給することではなく、残業そのものを減らす工夫をすることが大切でしょう。

◆ 朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「礼(れい) 勝てば則(すなわ) ち離(はな) る。」

『礼記(らいき)』楽記(がっき) より

「人の身分や地位で上下関係をつけるのが『礼』であるが、これがあまりに過ぎると、かえってお互いの心が離れていく。」という意味です。

もともと礼とは「礼楽(れいがく)」のことであり、人々の心を規制する「礼」と民衆の声を調和させる「楽」、これに「政」と刑罰の「刑」をあわせて、全てが調和することで「道」が行われる、というのが中国の国家運営の姿勢でした。

あまりに親しみが過ぎて馴れ馴れしくなれば「相手を敬う気持ちが薄れ」ますし、何時までたっても礼節が過ぎれば「親しみ」が湧かなくなります。こういったタイプの人って確かに思い当たる節がありますよね。もし親しくなったと思っていた人が公私の区別をつけて、きちんとした態度が取れれば「やるな。」と思いますし、日頃固いくらいの人が自分にだけ冗談をいったとすれば「自分は特別に思われているんだ。」と思いますよね。とにかく何事にも中庸が大切なのです。