

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」

「言葉は金銭と思って使え。」

リヒテンベルク『箴言 (しんげん)』 ドイツ より

言葉というものは武器にも弱みにもなります。特に二面性のある言葉や反対の意味にとられそうな言葉は、よく吟味しながら使うことが必要です。たった一言で人間関係がダメになったり、仕事が危うくなったりということは誰でも一度くらいは経験があるでしょう。

そういうときに上の言葉を思い出してください。

「ただ」だと思おうといくらでも言葉が出てきますが、もしそれが金銭だとすれば、どんな人でも「考えずにつかう」などと言うことはありえないのですから。

もうひとつ、「ビジネスにおける金銭」は、ある面では必要以上に使わなければならないものであるように、言葉も「無駄だと思われても使うべき時」があります。それがいつかは微妙なものですが、出し惜しみをしないという気構えも必要なのです。

さて、あなたは「言葉＝金銭」ということをご理解いただける人でしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

4月から始まった「年金分割」制度

◆「年金分割」制度がスタート！

4月1日から、公的年金制度が大きく変わりました。改正で最も大きな話題を呼んでいるのが、離婚時に夫婦間で年金を最大で半分に分ける「年金分割」

制度です。ただ、「4月以降に離婚すれば、妻は夫の年金の半分を確実に受け取れる」、「これで離婚後の暮らしも安心」などといった誤解も多いようです。

◆ 基礎年金は「対象外」

離婚時に夫の年金額すべてのうちの半分がもらえるわけではありません。分割の対象は厚生年金の報酬比例部分だけであり、基礎年金は対象外となります。しかも最大で2分の1の分割割合は、夫婦の合意で決められます。協議が不調に終われば裁判所で決めてもらうこととなります。

◆ 婚姻期間中の加入期間に「限定」

分割されるのは、婚姻中の厚生年金加入期間の部分に限られる点にも注意が必要です。結婚期間が短ければ、受け取れる年金もそれに依って少なくなります。

さらに、共働き夫婦で、妻も厚生年金に加入していれば、両者の受取額が同じになるまでしか分割されません。つまり、例えば、妻が自分名義の厚生年金で月5万円を受け取れるなら、夫の年金額が10万円の場合、分割後に受け取れる厚生年金の総額は、夫の10万円と妻の5万円を足して2で割った7万5,000円までになるわけです。

◆ 来年の4月からは？

年金分割制度は今年と来年の2段階で導入されます。今年の4月1日以降は合意で最大2分の1が分割されるのに対し、来年4月1日からは専業主婦など第3号被保険者だけを対象に、自動的に2分の1が分割される制度が始まります。

ただし、こちらの対象となるのは、来年4月以降、離婚までの期間（第3号被保険者であった期間）だけで、それ以前はやはり夫婦の合意割合（最大2分の1）で分割を行います。

4月からの改正均等法施行で セクハラ対策強化

◆ 雇用管理上の「措置義務」が必要に

改正男女雇用機会均等法が4月1日から施行されました。

セクシュアル・ハラスメント（以下、「セクハラ」という）については、これまで事業主に「配慮義務」が求められていましたが、改正により、雇用管理上の「措置義務」が課せられるようになりました。

◆ 「措置義務」の具体的内容

事業主に課せられる雇用管理上の措置の内容は、以下の通りです。

① 事業主の方針の明確化およびその周知・啓発
職場におけるセクハラに対する方針を明確化し、セクハラに係る言動を行った者につき厳正に対処する旨の方針および対処の内容を就業規則等に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること

② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

相談への対応のための窓口を定め、相談に対しその内容や状況に応じ適切に対応し、現実が生じている場合はもちろん、その発生のおそれがある場合や該当するか否か微妙な場合であっても広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること

③ 職場におけるセクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

事実関係を迅速かつ正確に確認し、職場におけるセクハラの実事が確認できた場合に、行為者および被害を受けた労働者に対する措置をそれぞれ適正に行うとともに、再発防止に向けた措置を講ずること

④ 上記3つの措置と併せて講ずべき措置

相談者・行為者等の情報は、プライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知し、労働者が相談をしたことまたは事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発すること

◆ 男性もセクハラの実害被害者

なお、近年、男性に対するセクハラ事案が見られるようになってきていることから、男性も保護の対象とすることとなりました。

◆ セクハラについても企業名公表の対象に

厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表制度について、セクハラ対策違反も対象となりました。

また、紛争調整委員会における調停手続の対象として、セクハラに関する紛争も追加されました。

社会保険のパートへの適用拡大 大半は対象外？

◆ 現在の適用基準

現在、パート労働者への健康保険・厚生年金保険の適用基準は次の通りです。

1. 正社員の1日または1週間の所定労働時間の概ね4分の3以上（週30時間以上相当）
2. 正社員の1カ月の所定労働日数の概ね4分の3以上

◆ 新しい適用基準の対象範囲

当初、厚生労働省は、新適用基準に関する案を、

1. 労働時間が週20時間以上
2. 月収が9万8,000円以上
3. 勤務期間が1年以上で
4. 当面は従業員300人以下の中小企業は適用が猶予される

としていましたが、反対派の意見が大きかったこともあり、「学生は対象外」という新基準を加えました。

さらに、月収条件（9万8,000円以上）に賞与や通勤手当、残業手当を含めないこととする基準も法案に明記する方針を明らかにしています。

◆ 新基準適用は5万人程度？

政府は、適用拡大について2011年9月の実施を目指していますが、現在、適用外のパート労働者は約900万人いると言われており、そのうち、新適用基準に該当するのは看護師、管理栄養士など、約5万人程度の比較的高賃金パートに限られるとみられ、「大半のパート労働者には無関係で、意味がない」との批判も出てきています。

社内での飲み会も業務の一環？

◆ 東京地裁が「社内での飲み会も業務」として 労災認定

勤務先の会社内において開催された飲み会に出席した後、帰宅途中で地下鉄の駅の階段で転落して死亡した建設会社社員の男性について、妻が「通勤災害で労災にあたる」として、遺族補償給付などを不支給とした中央労働基準監督署の処分を取り消しを求めている訴訟の判決で、東京地裁は労災と認定しました。

男性は、1999年12月に勤務先で開かれた会議の後、午後5時頃から開かれた会合で缶ビール3本、紙コップ半分程度のウイスキーを3杯飲んでおり、同労働基準監督署は、「会合は業務ではない。飲酒量も相当あった」と主張していましたが、東京地裁は、「酒類を伴う会合でも、男性にとっては懇親会と異なり、部下から意見や要望を聞く場で出席は職務。飲酒は多量ではなく、酔いが事故原因とも言えない。降雨の影響で足元も滑りやすかった」として、労災と判断したのです。

◆ 通勤災害の定義の変化

労災保険法7条2項は、「通勤とは、労働者が、就業に関し、移動（住居と就業の場所との間の往復）を、合理的な経路及び方法により行うことをいい、業務の性質を有するものを除くものとする」と定めています。

また、同条3項は「労働者が、移動の経路を逸脱し、又は移動を中断した場合においては、当該逸脱又は中断の間及びその後の移動は、通勤としないと定めています。

そのため、食事等で長時間にわたって腰を落ち着けたような場合は、逸脱・中断とみなされ、その間およびその後の行為は通勤とは認められていませんでした（昭48.11.22基発第644号）。今回の判決が今後の実務にどのように影響してくるのか、大変興味深いところです。

「山ごもり研修」への参加は拒否できる？

◆ どんな研修も参加しなければダメ？

入社間もない営業担当の社員に向けて、社長が「集中力を高めるために1週間の山ごもり研修を実施する」と号令をかけました。研修内容は業務と関連が

薄いようなのですが、従わなければならないのでしょうか？

◆ 「業務との関連性」で判断

会社と社員との間で労働契約が結ばれると、会社は就業規則などに基づいて、社員に業務命令を出すことも可能となります。問題は、会社が命じることのできる範囲がどの程度まで許されるか、ということにあります。

会社の業務命令が適法と判断されるためには、「命令と業務との間に合理的な関連性があり、正当な目的や理由があること」が必要です。よって、「山ごもり研修」が適法か否かはその内容次第となります。終日、座禅を組んだり山を歩いたり、業務とは直接関係のないメニューばかりの場合、集中力を高める研修と銘打っていても業務命令としての適法性を欠くとみられることもあるでしょう。

◆ 研修内容により、参加拒否は懲戒処分も

「体力強化や集中力を高めることは仕事にプラスになるから」といって、業務とは直接関係のない運動や精神修養などのメニューを社員研修の中に組み入れる企業はあるでしょう。心身に過度の苦痛を与えるのは論外となりますが、研修内容について企業側の一定の裁量権は認められます。業務とは直接関係のないメニューも、1日の研修のうち1～2時間程度であれば、違法性が問題になることはないだろうと考えられます。

研修への不参加が懲戒処分の対象となるか否かについては、研修内容が適法なものであれば、「業務命令に従わなかった」として可能な場合もあり得るとされています。命令に従わないことが度重なれば、解雇に至るケースもあるでしょう。

ポイントは以下の2点です。

1. 研修には、業務との間に合理的な関連性や正当な目的・理由が必要
2. 研修内容が適法であれば、参加を拒否した社員の懲戒処分も可能

◆ 入社前の内定者研修は？

入社前の内定者が事前研修を課された場合、断ることは可能なのでしょうか。

会社と内定者はまだ労働契約を結んでおらず、会社が業務命令を出す権利はないとされ、研修に参加させるには同意が必要とされます。また、学業に支

障が出る場合などは、内定者は事前研修を断ることができ、その場合に、会社が内定取り消しなどの不利益な取扱いをするのは違法とされています。

行列のできる労働相談所

賃金の支払日を当月から翌月に変更した。
今月の支払いはないが問題ないか。

<< 回答 >>

● 毎月払いの原則に違反するため、調整が必要

<< 解説 >>

(1) 賃金支払いの原則

賃金の支払方法には、1. 通貨払いの原則、2. 直接払いの原則、3. 全額払いの原則、4. 毎月払いの原則、5. 一定期日払いの原則、という五つの原則があります。

4. の毎月払いの原則とは、「賃金は毎月一日から月末までの間に少なくとも一回以上支払わなければならない」というものです。

5. の一定期日払いの原則は、毎月の賃金はいつ支払うのかという「支払日を特定すること」が必要になります。

賃金規定の中に、たとえば「賃金の計算期間は、前月21日から当月20日で締め切り、当月末日に支払う」と規定されていると、労働者は安心して計画的に生活を送ることができます。

支払日が休日に該当する場合は、支払日を繰り上げるか繰り下げかの措置を決めておかねばなりません。

ただし、月末支払いの場合で繰り下げ支給を行うと翌月の支払いとなり、「毎月払いの原則」に違反します。そのため、月末支払いは繰り上げの措置しかとれないこととなります。

(2) 賃金の支払日を変更する場合

賃金の支払日を変更する場合は労働協約や就業規則を変更し、所定の要件を満たすことが必要となりますが、一定期間労働者に不便を強いることとなるため、十分な説明をして納得を得ておくことが必要

になります。

また、たとえば賃金の締切日が20日で、支払日を25日としているものを、締切日をそのまま支払日を翌月10日の支払日に変更したような場合、当月分で支払われる賃金が翌月に支払われることになり、これも「毎月払いの原則」に違反します。

■ 締切日を二回設けて一度は当月内に支払う

このような場合は、変更する月だけ特別な取り扱いをすることが必要です。

たとえば10日に締め切って25日に一度支払い、その後20日に締め切って翌月10日に支払うという方法があります。

労働者は通常25日に賃金を受け取っていたものを、支払い日に変更されたことにより、翌月10日まで半月間も待つこととなります。

労働者の生活が不安定になることは避けなければなりません。よく労働者と相談のうえ取り決めることが必要でしょう。

※ 根拠条文：労基法第24条

◆ 朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「知って問うは礼なり。」 『論語』より

孔子が魯(ろ)の国に行き、天子の廟(びょう＝祖先を祭る墓)に入ったとき、その係の役人に色々な儀式について質問をしたそうです。それを見ていた人が「なんだ、孔子は礼を知っていると言ったが、知らないじゃないか。」と罵りました。それを聞いた孔子は一言「是礼也。(これが礼なのだよ。)」と答えたそうです。

自分がその事柄について知識があるからといって、他の人の職分に踏み込んで、あれこれとでしゃばるのは、相手からすれば「面白くない」ものです。それがひいては悪影響を及ぼしたり、仕事をなくしたりする遠因にもなります。

それに人や企業にはそれぞれ独自のやり方があり流れがあります。それを飛び越えることは「ルール違反」となることもあるのです。「知っている」ということと「できる」ということの間には、きちんとした線があること、これが判るということが「礼」を知っているということなのです。