

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」

「誇張は嘘の小枝である。」

バルタサル・グラシアン

『神託必携』(1647) スペイン より

ビジネスの現場では「誇張」は必ず登場する手段です。よく眼にするテレビやポスターの広告も、多かれ少なかれ「誇張」が含まれています。なぜなら、商品やサービスの良い面をアピールするためには、その「良い面」を最大限に見せる必要があります、それをしなければ他の商品との差別化ができないからです。

しかし、この格言にあるように「誇張」には多少の嘘やはったりが含まれていることも事実なのです。よくみる「当社比」などという言葉には「いつの同社商品と比べた」とか「どんな価格帯の商品と比べた」なんて書いてありません。そこに落とし穴があります。

「自分の誇張に酔う」タイプの方は、往々にして「大げさがすぎて引っ込みがつかなくなる。」などということがあります。そこが「善意の嘘」につながるのですね。

さて、あなたは「誇張を嘘だと認識して」いますか？それとも「誇張はセールストークの必要悪だからしょうがない」と思っていますか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

雇用保険制度の変更点

◆ 雇用保険法が改正されました

改正雇用保険法が成立しました(一部を除き10月1日施行)。概要は以下の通りですので、ご参考

ください。

◆ 雇用保険の受給資格要件の変更等

従来、雇用保険の一般被保険者および高年齢継続被保険者を、週の所定労働時間が30時間以上の「短時間労働者以外の一般被保険者」と週所定労働時間20時間以上30時間未満の「短時間労働被保険者」に分けていましたが、その区分をなくし、被保険者資格と受給資格要件を「一般被保険者」として一本化されます。

基本手当の受給資格は、被保険者が失業した場合、「離職の日以前1年間に6カ月(短時間被保険者は2年間に12カ月)以上」あることとされていましたが、今回の改正で、「離職の日以前2年間に被保険者期間が通算し12カ月以上」あることに改められます。

離職が解雇・倒産等に伴うものである者として厚生労働省令で定める理由により離職した者(特定受給資格者)については、離職の日以前1年間に被保険者期間が通算して「6カ月以上」であれば受給資格を取得できるものとされます。

一般被保険者期間について1カ月間に賃金の支払いの基礎となる日が「14日以上」あることとしていましたが、今回の改正で「11日以上」である期間を1カ月として計算することになります。

◆ 育児休業給付の給付率が50%に引上げ

育児休業給付の給付率が、休業前賃金の40%(休業期間中30%・職場復帰6カ月後に10%)から50%(休業期間中30%・職場復帰6カ月後に20%)に引き上げられます。2007年3月31日以降に職場復帰した人から2010年3月31日までに育児休業を開始した人が対象です。育児休業給付

の支給を受けた期間は、基本手当の算定基礎期間から除外されます（2007年10月1日以降に育児休業を開始した人に適用）。

◆教育訓練給付の要件・内容の変更

教育訓練給付の受給要件について、本来は「3年以上」の被保険者期間が必要だったものを、当分の間、初回に限り「1年以上」に緩和されます。

また、これまで被保険者期間によって異なっていた給付率および上限額を「被保険者期間3年以上（初回に限り1年以上で受給可能）20%（上限10万円）」に一歩化されます。

いずれの措置も、2007年10月1日以降の指定講座の受講開始者が対象です。

「中小企業労働時間適正化促進助成金」について

◆労働時間適正化の取組みに対して支給

厚生労働省は「特別条項付き時間外労働協定」を締結している中小事業主が、労働時間の適正化に取り組んだ場合に支給する助成金（中小企業労働時間適正化促進助成金）を創設しました。

◆助成金創設の背景

近年、労働時間が週35時間未満の労働者と週60時間以上の労働者がともに増加する「労働時間分布の二極化」の傾向がみられ、また、年次有給休暇の取得率は9年連続で低下しています。こうした中、過重労働による脳・心臓疾患の労災認定件数が高水準で推移し、精神障害等の労災認定件数も増加するなど、長時間労働による健康障害が社会問題化しています。

労働者1人ひとりの心身の健康が保持されるとともに、家庭生活、地域活動、自己啓発等に必要とされる時間と労働時間を柔軟に組み合わせ、心身ともに充実した状態で意欲と能力を発揮できるような環境を整備していくことが重要となっています。

◆対象となる事業主は？

「特別条項付きの時間外労働協定」を締結し、決められた目標を盛り込んだ「働き方改革プラン」（実施期間1年間）を作成し、都道府県労働局長の認定を受け、そのプランの措置を完了した事業主が対象です。

◆「特別条項付きの時間外労働協定」とは？

三六協定（時間外労働および休日労働に関する

協定）で定める延長時間は「限度時間を超えないもの」としなければなりません。限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない「特別の事情」が生じたときは、限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨を協定すれば一定期間についての延長時間は限度時間を超える時間とすることができます。この協定を「特別条項付き協定」といいます。

◆支給額は？

都道府県労働局長の認定を受けた「働き方改革プラン」に従い、1. 特別条項付き時間外労働協定や就業規則等の整備を行った段階で50万円、2. 時間外労働削減等の措置および省力化投資等の措置または雇入措置を完了した段階で50万円の合計100万円が支給されます（ただし、2.を完了しなかった場合、1.は全額返還しなければならない）。助成金の詳細については、都道府県労働局労働基準部監督課にお問い合わせください。

社会保険審査請求が10年で約3倍に

◆不服申立て件数が急増

年金など社会保険をめぐる都道府県社会保険事務局の社会保険審査官に寄せられた不服申立件数は、過去10年で約3倍に急増しているそうです。厚生労働省は詳細な内訳を公表していませんが、多くは障害年金をめぐる不服とみられています。

5,000万件に上る年金記録漏れ問題の発覚前から、年金制度全体への不信が強かったことの裏付けともいえるでしょうか。

◆増加の原因は「よくわからない」？

年金や健康保険など社会保険に対する不服申立てでは、社会保険審査官と社会保険審査会の二審制がとられています。不服申立て件数の急増について、厚生労働省や社会保険庁は「原因はよくわからない」としています。

厚生労働省によると、全国の社会保険審査官に対する申立件数は、1997年度の受付け分と前年度からの繰越し分を合わせた合計は1,637件でしたが、2006年度は5,076件と約3.1倍に急増し、過去10年間増加し続けています。

◆多くは障害年金関連

これまで厚生労働省は、申立て理由ごとの詳細な内訳は公表していませんでしたが、2004～2006年度の処理済み案件について、その内訳を明らかにしました。2006年度の処理状況を見ると、申立

て5,076件のうち、同年度内に3,542件の処理が行われ、年金関連は約75%にあたる2,639件でした。そのうち障害年金をめぐる処理は2,349件で、処理済み件数全体の約66%に上っており、不服申立ての多くは障害年金です。障害年金については各年度2,000件前後が処理されており、主に障害認定などについて不服が寄せられているとみられています。

対象者がわからない年金支払記録が約5,000万件に上っている問題に密接に絡むと思われる老齢年金についても、各年度160件前後の処理がなされているそうです。

「年金時効撤廃特例法」とは？

◆時効撤廃で未支給分も全額支給に

これまで、年金記録が訂正されて年金が増額した場合であっても、時効消滅により直近5年間分の年金しか受け取ることができませんでした。年金時効撤廃特例法（厚生年金保険の保険給付及び国民年金の給付に係る時効の特例等に関する法律）の成立（7月6日公布・施行）により、5年より前の期間分の年金についても遡って受け取ることができるようになりました。

施行日以降の受付状況は、7月6日～31日までで7,896件となっています（社会保険庁8月1日発表）。

◆対象となる人は？

すでに年金記録の訂正により年金額が増えた人や、年金の受給資格が確認されて新たに年金を受け取ることができるようになった人は、年金（老齢、障害、遺族）の時効消滅分について、全期間遡って受け取ることができます。

また、遡って受け取れる人が亡くなっている場合は、その遺族（亡くなられた当時、生計を同じくされていた人に限り、配偶者、子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹の順となります）に、未支給年金の時効消滅分が支払われます。

◆これまでに適用が認められた人は？

社会保険庁は、7月19日に145人（平均支給額約51万円）について同法の適用を初めて認め、さらに7月24日に108人（平均支給額約84万円）に適用を認めました。これらの人には8月15日に未支給分が銀行口座などに振り込まれる予定で、同庁では、今後も額が確定した人から順次支給していくとしています。

仕事で手に入れた名刺は誰のもの？

◆転職時に返却を求められた

営業職の会社員。転職しようと思い会社に申し出たら、「業務上、手に入れた名刺はすべて置いていけ」と言われました。自分が汗水流して手に入れた顧客の名刺は自分のものではないのでしょうか。

◆秘密指定外なら個人のもの

退職者に対し、秘密漏洩の防止策などを講じている会社は少なくありません。不正競争防止法では、企業の内部情報が「営業秘密」として保護されるための要件として、1. 施錠できる場所で保管するなど秘密として管理されている、2. 事業活動に有用な技術上・営業上の情報である、3. 公然と知られていない事柄であることを挙げています。

問題は、「名刺といえども職務上、入手した情報は営業の秘密といえるのか」、「漏洩防止策など会社の意向を書面などで周知させる必要があるのか」どうかということです。

◆裁判所の判断は？

労働者が職務上、手に入れた名刺が営業秘密でない場合、退職後も自由に使えることができ、ライバル社への転職禁止契約が労使間がない場合は労働者には転職の自由があり、前職で培われた能力や情報を使用できるとされています。

前職で入手した名刺などを転職後も利用した元社員に会社側が損害賠償などを求めた裁判例があります。2001年、東京地裁は「保管、利用などを制約する労使間の取り決めがない」として名刺を営業秘密とは認めませんでした（一審で確定）。実際、名刺は労働者が各自で管理することが多く、名刺を営業秘密として会社が管理するのは難しいだろうとしています。

◆秘密扱いにするには契約や規程での周知が必要

職務上知り得た情報を、個人情報保護などを理由に労使間で秘密保持契約を結んでいたり、社内の秘密管理規程などで社員に周知したりしている場合、会社が名刺などの返却を強制しても問題はないとされるようです。

書面での取り決めがない場合はどうでしょうか。2007年、大阪地裁は「内部情報のすべてを『営業秘密』とする労働者の職業選択の自由を過度に制限する」として、職務上、入手した情報などを営業秘密だと会社が規定するには、その情報が営業

秘密であることを認識できるようにし、アクセスできる者が制限されていることが必要と判断しました（現在、原告企業側が控訴中）。

行列のできる労働相談所

勤務地を限定している社員の事業所が閉鎖される。転勤拒否は懲戒解雇できるか。

<< 回答 >>

● 拒否しても懲戒解雇はできない。

<< 解説 >>

労働契約を締結したときに労働条件通知書を交付され、仕事の内容や働く場所などが示されます。しかし当然ながら、それは最初に就く業務の内容や勤務場所であり、永遠にその条件が続くということではありません。

環境変化が秒進分歩の時代にあっては、企業経営もスピーディーに変化させていかなければなりません。硬直的な人事制度ではこの変化に対応できなくなってしまいます。

労働者の方もいろいろな業務を経験してみたいとか、営業所ではなく本社で働きたい等という希望を持っています。はじめから人事に伴う異動はあるものだ、という認識で働いているのが一般的です。

◆勤務地限定の労働者に転勤の義務はない

しかし、なかには年老いた両親を抱えたり、病弱な肉親を抱えていて、転勤ができにくいという人もいます。

そういう人に対して、労働契約を締結する際に、単に最初に就く勤務場所ということではなく、「今後とも一切変更しない」という特約が付されている場合は、「その勤務場所で働き、転居を伴う異動はない」という勤務地を限定した契約を結んだこととなります。

したがって、勤務地が閉鎖されるという事態になっても労働者が転勤命令に応じる義務はなく、他の事業所への転勤を命じる場合には個別の同意が必要になります。

たとえば、これに同意しなかったとしても、もともとそのような命令に応じる義務がないために懲

戒解雇することはできません。

◆希望退職を募り最終的には整理解雇

しかし、勤務地が閉鎖されれば労働者は働くことが不可能になります。同じ地域で再就職が簡単にできればいいですが、失業してしまうのでは労働者にとっても大きな問題となります。

そこで、本人の希望を聞きながら別の勤務先へ転勤を打診し、これに労働者が同意すれば転勤させることができます。そして、これに同意しない場合は希望退職の募集をし、最終的には事業所閉鎖のための整理解雇を行うことができます。

整理解雇を行う場合も、人員整理の必要性や解雇回避努力、人選の合理性、労働組合などの協議、説明義務などのかなり厳しい要件を満たす必要があります。

※根拠条文 労基法第15条、施行規則第5条

◆朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「時の宣（よろ）しきに随（したが）う。」

『漢書（かんじょ）』百官表一上 より

「(物事とは) その時々の状況にふさわしい対応をする(のが最上だ。)」という意味。

会社経営者やリーダーの中には「いままでこれでやってきたのだから、何も変えなくていい」という発言をする人がいます。そういった人に限って、世俗のことや社会情勢に疎かたりします。それは「自己のスタンスを変えない」のではなく、「変化する社会情勢に対応できないので、自己の殻である社内に引きこもっている」だけの「お山の大将」に過ぎません。特に学校を出てからひとつの企業に勤め続けた人にはそういうタイプの「外が見えない」人が多いようです。

新聞の知識だけでしか社会を知らない人は、どんな大きな潮流がきても、所詮は「活字の世界」の出来事なのです。さらに始末におえないのが「高度成長期に社員でいま役職についている」周りをみない人です。そういった人は自分の努力なしでも物が売れた時代を生きてきたので、いまだに「労働時間」や「やる気」だけでやっていける、と思っているのです。

「時代を読む」「時代に対応する」これこそが現代のリーダーに求められる資質なのです。