



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」

「だれでも我が家にいるときには正義を好まない。」 G・ハーバート『知恵の投網』(1651)

イギリス より

「正義」というものは堅苦しいものです。それは対人関係の基本であり、また、ルールや規制であるという点からも、とても息が詰まるものなのです。しかし、「息が詰まる」「面倒だ」という理由からそれを避けて通ることはできません。もし、全員がそんなことを始めたとすれば、社会というもの成り立たなくなるからです。

しかし、自分の家にいるときに人はこの「正義」を忘れがちです。それは「我が家」がくつろぐところであるからなのです。同じように「社内」でも人はリラックスしてしまい勝ちです。問題はその「社内」を公共の場でもひきずる日本人が多いということ。

日本人は「群れる民族」といわれます。公共の場でも2~3人集まれば、その時点で、そこが「社内」になる人のいかに多いことでしょう。この「小さな会社」の傍若無人さは、当人にはわからないものなのでしょう。

「正義」は「社内常識」に追いやられるものではありません。そして、そんな行動は必ず誰かの目に触れているはずなのです。それをあなたは良しとしますか？

さて、あなたは「どこにでも我が家(会社)を持っていく人」ですか？それとも「外と内の違い

を知る人」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。

パワハラ(上司によるいじめ)を 初の労災認定

◆上司の暴言を苦に自殺

製薬会社に在籍していた当時 35 歳の男性社員が自殺した原因は、上司の暴言にあるとして、社員の奥さんが国に対して労災認定を求めている訴訟で、東京地裁は 10 月 15 日、原告側の請求を認め、労災であると認定しました。

◆「パワハラ」とは何か？

「パワハラ」とは、パワー・ハラスメントという和製英語の略称であり、一般的に、職場での地位を利用した上司によるいじめや嫌がらせのことをいいます。今回の訴訟は、パワハラを原因とする社員の自殺を労災認定した初の司法判断とすることです。

上司のパワハラによる被害は、退職やうつに追い込まれるケースも多くありますが、これまでは労災の対象になるとは考えにくかったのです。

◆パワハラと「指導」の違いはどこに？

上司や企業の側は、「指導」という言葉でパワハラを正当化しがちな傾向にありますが、実際にはいじめや暴言、しごきという実態が存在することもあるようです。

今回の訴訟で問題となった上司の発言にも、「存在が目障りだ」「お願いだから消えてくれ」「お前は会社を食い物にしている、給料泥棒！」といった暴言があったようです。男性社員は、上司のこのような発言によって自分を責め続け、ついには自殺願望から抜けられなくなってしまったとのことでした。

言葉による暴力は、時に実際の暴力よりも人を傷つけることがあります。自分のストレスのはけ口として部下にあたっていることはないか、今一度自己の言動を見直すことも必要かもしれません。

特定年齢層の募集・採用は「在籍者数2分の1以下」が条件

◆改正雇用対策法の告示・通達

10月1日に施行された改正雇用対策法では、労働者の募集・採用における年齢制限禁止を義務化し、年齢制限が認められる例外規定を必要最小限に限定しました。

これに対し、厚生労働省は運用に関する告示と通達を明らかにしました。

◆改正の背景

これまで、労働者の募集・採用に係る年齢制限を行う求人が相当数あり、年長フリーターや中高年齢者など、一部の労働者の応募機会が閉ざされているのが現状でした。

こうした状況を踏まえ、これまで募集・採用に関しては年齢制限を受けていた労働者に対し応募の機会を広げることを目的として雇用対策法が改正され、労働者の募集・採用について年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならないこととなりました。

◆「例外規定」の条件

例外規定のうち、「技能・ノウハウ継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合」が最も多いケースと予想されています。

この規定において、その「年齢層」を「30～49

歳」に限るとともに、「相当程度少ない」を「同じ年齢幅の上下の年齢層と比較して労働者数が1/2以下である場合」と具体的に決めました。例えば、「〇〇社の電気通信技術者として30～39歳の方を募集」する場合、「〇〇社の電気通信技術者は、20～29歳が10人、30～39歳が2人、40～49歳が8人」であることが条件となります。

◆提示拒否には求人受理保留も

年齢制限の理由を示さない事業主の求人に対しては、受理を保留するとしています。

また、求人の内容などについては、公共職業安定所から資料の提出や説明を求められることがあり、雇用対策法10条に違反する場合などには、助言、指導、勧告等の措置を受ける場合があるとともに、職業安定法5条の5但書に基づき、公共職業安定所や職業紹介事業者において求人の受理を拒否される場合があります。

社員が自宅に仕事を持ち帰った場合の残業代は？

◆仕事が終わらない！

会社は残業時間の減少を目標に掲げ、職場では午後10時に強制消灯しています。しかし、仕事量が多く消灯までにはとてもこなせきれず、毎日のように自宅に仕事を持ち帰る社員がいます。このような場合、自宅での仕事に残業代の支払いは必要なのでしょうか？

◆上司の命令であれば支払いが必要

労働基準法は、従業員を週に40時間を超えて働かせる場合は、割増賃金を支払わなければならないと定めています。割増賃金は、使用者（上司など）の指揮命令下で行った残業時間を基に計算されるのが一般的です。

職場以外の仕事であっても、「消灯までに終わらない仕事は自宅に持ち帰れ」と上司が命じたり、上司の許可を得ていたりする場合には、残業代の支払いが必要です。逆に、会社が職場以外での仕事を禁じているのに従業員が勝手に自宅で仕事をした場合、残業代を支払う必要はありません。

残業禁止命令を会社から出された従業員が、時間外労働の割増賃金を支払うよう求めた訴訟においても、東京高裁は2005年、「命令に反して仕事をしても労働時間には含まれない」との判断を示しました。このケースでは、従業員は時間内に仕事がこなせない場合は役職者に引き継ぐように命じられており、「残業なしで仕事を終えるのは不可能」と訴えた従業員側の主張は通りませんでした。

◆暗黙に残業を命じている場合は？

会社側が明確に自宅での残業を命じていなくても、残業代の支払いが必要となるケースはあります。例えば、「明日締め切り」という仕事を夕方になって従業員に大量に割り振るような場合です。

上司が暗黙に残業を命じたとみなされれば、自宅での仕事も残業代の対象となる可能性があります。この場合、普通の人があるペースで時間内にこなせるかどうかは1つの判断基準となります。

◆適切な労働時間管理を

「ワーク・ライフ・バランス」（仕事と生活の調和）が提唱され、残業削減に取り組む企業は増えています。しかし、就業時間を厳格に縛る一方で仕事量が減らないなら、残業代の扱いをめぐる争いがかえって増えかねません。企業には適切な業務量管理が求められています。

給与のもらい方で変わる年金の受給額

◆同じ年収でも受給額に違い！？

「同じ年収であっても、給与のもらい方次第で将来の年金受給額が変わる」と聞けば老後の一大事で、聞き逃せる話ではありません。問題となるのが、最近増えている年俸制です。

年俸制といえば、プロスポーツ選手など収入が多い人にしか関係ないと思われがちですが、最近では能力主義・成果主義導入の影響で、管理職などに年俸制を導入する企業も増えてきています。年俸制の中でも、単純に年俸を12か月で割って毎月支払われているような場合は要注意です。

◆AさんとBさんの例

「年俸制でないAさん」と「年俸制のBさん」と比べてみましょう。

2人とも年収は960万円、賞与は2回分で234万円です。Bさんには単純に12か月で割って月80万円支払われたとします。

仮に、2人が今の年収で40歳から60歳まで働いたとすると、20年間分の厚生年金の額はAさんが年約107万円、Bさんが年約81万円と、Bさんのほうが少なくなります。

◆なぜこのようなことが起きるのか

この差の謎を解く鍵が、年金計算の基礎となる「標準報酬月額」です。月給60万5,000円以上は年金の計算上、標準報酬月額が62万円とみなされます。保険料はこの62万円に保険料率をかけて計算され、賞与も保険料の対象となります。

つまり、Aさんは給料と賞与の全額が年金額の算定に反映されます。しかし、給与80万円のBさんは月給62万円とみなされ、給与全額が年金計算に反映されることはなく、賞与もありません。この結果、年金額に差が生じるのです。ただ、保険料は賞与がない分、Bさんのほうが少ないのです。

◆年金収入とのギャップ

毎月の給与が多い人はどうしてもその範囲で生活を上げがちになり、リタイア後の年金収入とのギャップに驚くこととなります。年収が多いと年金額も多いと錯覚しがちですが、給与が支払われるときに12等分されるような年俸制の場合は、年金額が思ったほどではないかもしれません。

2007年4月から、健康保険の保険料を計算する際の月給の上限が98万円から121万円に改定されました。月給が多い人は健康保険料が増えているはずですが、健康保険料の場合はたくさん払ったからといって年金のように見返りがあるわけではありません。

年収が多い人、特に年俸制で年収が多い人は現役の時から支出管理をきちんとし、計画的に生活設計をする必要があるでしょう。

女性にも男性と同じように転勤させないと均等法に違反するか。

<< 回答 >>

● 女性という理由で転勤させないことは違反

<< 解説 >>

均等法では、「事業主は労働者の配置、昇進および教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的な取扱いをしてはならない」として、男女別の取扱いを禁止しています。

「転勤」は配置にあたるが、昇進・教育訓練についても、男女で異なる取扱いをした場合は均等法に違反します。

たとえば、女性であることを理由として、または一般的に女性は能力が低いとか勤続年数が短いとか、あるいは主な生計維持者でないなどという理由で、一定の職種や役職などから排除することは女性に対する差別にあたります。

女性という理由で転勤させないのは、当然に均等法に違反することになります。そのため、転勤についても男女同一の取扱いが求められます。

また、転勤は男女とも行っているが、女性に対して不利益に行っている場合、たとえば子供が生まれたという理由で本社から営業所へ転勤させることも違反となります。

同じように、転勤の回数、本社や大規模支店などへの勤務が昇進の要件になることがあります。女性だからといって女性を転勤させないことは、女性を昇進させないことにもつながり、昇進差別にも該当することになります。

最近では女性の方が仕事も出来るという話を聞きます。能力だけでなく仕事への意欲も高く、営業でも、いろいろな地域の市場性を知りたいと転勤を望む女性もいます。男性の希望は聞いて、女性の声は取り上げないのはむしろ差別です。

◆これまでなかった転勤を急に行うのも問題

人事に関しては男女の性別に関係なく、個人の適性、能力、意欲などに応じた取扱いをしなければなりません。

労働者から「差別ではないか」と疑いをもたれても、堂々と明確に根拠を示せる体制をつくっておく必要があります。

しかし、均等法に違反するからといって、急に女性を転勤させることにも問題があります。それまでいっさい女性に転勤をさせてこなかった企業が、いきなり転勤を命じても、本人も周囲の人たちも戸惑うだけです。

女性の転勤がスムーズに行えるように環境を整備する必要があります。

※根拠条文 均等法第6条

◆ 朝礼や会議で活かせる

「ちょっといい話」

「物、用（もち）いられざる所なし。」

『淮南子（えなんじ）』

繆称訓（びゅうしょうくん） より

「物」としてこの世に存在するものには「役に立たない」ものなどない、という意味です。

『淮南子』は、中国の小国「淮南（わいなん）」の王である劉安（りゅうあん）の命によって作られた、人生の指南書ですが、日本では「人間万事塞翁が馬」ということわざの出典元として有名な書です。

この言葉は「毒であっても良い医者にかかれば薬となる。」という言葉に続いて登場し、「適材適所の有効性」と「よい指導者による配材の大切さ」を説いた言葉と成っています。

人材やビジネスの内容を「だめだ」と決め付ける前に「適材なのか」「適所なのか」「指導はどうか」といった総合的な判断ができていのかどうかを考えることが「王道」の進め方であるということが判る言葉です。