



# 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」

「無秩序が幅を利かすところには美はない。」  
アレクサンドリアのフィロン「世界の創造について」(1世紀) ギリシア より

例えば会社のルールは「秩序」です。交通ルールや電車内のマナーも「秩序」です。こういった社会生活上決められたり守るべきことは、全てが「秩序」であり、それがあってこそ社会はバランスを保っているのです。

最近の社会は、こういった秩序を守らない人たちに寛容になっているようですが、確かにそういった人がいる場所は、それだけで「美しく」ありません。そして、そういった人は「美」というものに対し、驚くほど無関心です。

正しい仕事、というものは、その中に「美」を持っています。「流れ」や「展開」や「結末」までが「美しく」推移するのですが、これを濁らせる要因が、どんなところにもあるのも実情。それをなくしていくのが「正しい仕事」への一歩なのでしょう。

さて、あなたは「美しい仕事」をしていますか？それとも「無秩序を甘んじて受ける」だけの仕事をす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。

## ◆ 「名ばかり管理職」排除通達について

### ◆ 管理監督者の範囲の明確化

厚生労働省は、「名ばかり管理職」問題を解決するため、労働基準法上の管理監督者に該当するかどうかの判断基準を示した「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について」(平成20年9月9日付け基発第0909001号)と題する通達を、9月9日に出しました。

この通達が出された背景には、店長に対する残業代支払いを大手外食チェーン等に命じる判決が相次ぐ中、裁判例を参考に法律の運用を見直す必要に迫られたことがあります。

### ◆ 9月9日付け通達の内容は？

上記の通達では、多店舗展開する小売業や飲食業を対象に、管理監督者性を否定する重要な要素を挙げています。具体的には、(1) アルバイト・パート等の採用に責任がないこと、(2) 部下の人事考課が職務内容に含まれないこと、(3) 遅刻や早退の際には減給等の不利益な取扱いをされること、(4) 賃金額が当該企業の他の一般労働者の賃金総額と同程度以下であること、といった項目が列挙されています。

### ◆ 通達のより正確な理解のために

しかし、上記通達については、連合と日本労働弁護団が「管理監督者の基準の緩和につながりかねない」として同省に見直しを要請していた。そ

ここで、業界団体等が誤った解釈をしないよう、厚生労働省は10月3日に新たに「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化を図るための周知等に当たって留意すべき事項について」（平成20年10月3日付け基監発第1003001号）を出しました。

この通達では、9月9日付けの通達の趣旨・内容が正確に理解されるように懇切丁寧な説明を行うよう求めており、次のポイントを指摘しています。

- (1) 店舗の店長等について、管理監督者の範囲の適正化を図る目的で発出されたものであること
- (2) 昭和22年9月13日付け通達で示された管理監督者の基本的な判断基準を変更したり緩めたりしたものではないこと
- (3) 判断要素は否定的な要素を整理したものであり、これらにひとつでも該当する場合には、管理監督者に該当しない可能性が大きいと考えられること
- (4) 通達に該当しない場合は、実態を踏まえ、慎重に判断すべきものであること

また、同省ホームページ上では9月9日付け通達に関するQ&Aも公開されました。通達の説明や周知徹底のために再度念が押されるということは、「名ばかり管理職」問題に対して国が本気で対応し始めたことの表れと言えるでしょう。企業では、この問題に対して速やかな対応策を取ることが求められます。

## 労働者派遣に関する新たな動き ～2009年問題、日雇い派遣～

### ◆「2009年問題」対応で厚生労働省が通達

厚生労働省は9月26日、物の製造業において派遣社員を3年間の期限を超えて働かせる脱法行為を規制するため、「いわゆる『2009年問題』への対応について」（職発第0926001号、平成20年9月26日）と題する行政通達を出しました。

この通達では、派遣可能期間に係る基本的な考え方や対応方法、労働局における周知啓発、指導

等の取扱いなどが示されています。

派遣契約の終了後にいったん契約社員などに変更してから、再度派遣社員として雇用すること（いわゆる「クーリング期間」の悪用）が以前から行われており、問題視されていました。このような「脱法行為」を禁止するというのが今回の通達の主な目的のようです。

同通達では、今後、「指揮命令が必要な場合は『直接雇用』に、必要ない場合は『請負』に」と指導していますので、特に製造業を営む企業においては慎重な対応が必要になります。

### ◆フルキャストに再度の事業停止命令

東京労働局は、日雇い派遣大手である「フルキャスト」に対して、違法派遣（労働者派遣法で禁止されている建設業・警備業や港湾作業への労働者派遣）を行っていたことにより事業停止命令を受けていた期間（昨年8月10日から1～2カ月）中も派遣を続けていたなどとして、昨年8月に続く2度目の事業停止命令を出しました。今回は、同社の全支店で10月10日から1カ月の処分ということです。

### ◆大手が日雇い派遣から完全撤退へ

上記処分（事業停止命令）の影響もあり、同社は、2009年9月末までに日雇い派遣から完全撤退することを表明しました。日雇い派遣が働く貧困層（ワーキングプア）の温床であるとの批判が高まっており、また、厚生労働省が日雇い派遣を原則禁止とするために労働者派遣法を改正する方針を示しているためと見られます。

このような動きにより、日雇い派遣を利用してきた企業には大きな影響がありそうです。日雇い派遣最大手だった「グッドウィル」がすでに7月末で廃業しており、フルキャストの撤退により、ついに大手日雇い派遣業者は消滅してしまいます。

これまで日雇い派遣に依存してきた中小企業（特に、運送業者や量販店など）などは、今後は労働力を直接確保することが必要になるため、新たに求人広告などの手間や経費が必要となり、経営を圧迫しかねない状況です。

## 厚生労働省

### 「サービス残業解消指針」の内容

#### ◆ なくならないサービス残業

サービス残業があったとして 2006 年度に労働基準監督署から是正指導を受け、支払額が合計 100 万円以上となった企業は 1,679 社に上り、対象労働者数は 182,561 人となっています。支払われた残業代は総額で 227 億円 1,485 万円（企業平均 1,353 万円、労働者平均 12 万円）です。

#### ◆ 指針パンフレットをホームページに掲載

サービス残業を放置することは、内部告発等をきっかけに労働基準監督署の是正指導等を受け、不払賃金を支払わなければならないリスクを抱えていることとなります。

厚生労働省は、「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」（2003 年 5 月策定）について、よりわかりやすく解説したパンフレットのホームページへの掲載を 10 月から開始しました。

同指針は、賃金不払い残業（サービス残業）は重大な労働基準法違反であるとの考えのもと、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置等に加え、各企業における労使が労働時間の管理の適正化と賃金不払残業の解消のために講ずべき事項を示すことを目的としています。

ここでは、同指針に記載されている内容を改めて見てみましょう。

#### ◆ 指針が示すサービス残業解消のために取り組むべき事項

##### (1) 「労働時間適正把握基準」の順守

使用者は、「労働時間適正把握基準」を遵守することが必要です。また、労働組合（労働者）も、労働者に対して同基準を周知することが重要であるとしています。

##### (2) 意識・職場風土の改革

サービス残業の背景に、「サービス残業もやむを得ない」という労使双方の意識（職場風土）がある場合には、これをなくするための取組みを行うことが望まれるとしています。

##### (3) 適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備

サービス残業の実態を把握したうえで、関係者が行うべき事項や手順等を具体的に示したマニュアルの作成等により、「労働時間適正把握基準」に従って労働時間を適正に把握するシステムの確立が重要だとしています。また、サービス残業の温床となっている業務体制や業務指示のあり方にまで踏み込んだ見直しも必要であり、「サービス残業是正」という観点を考慮した人事考課の実施等により、適正な労働時間管理を意識した人事労務管理が望まれています。

##### (4) 労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制の整備

事業場ごとに、労働時間管理についての責任者を明確にしておくことが必要であるとされています。また、労働時間管理とは別に、相談窓口を設置するなどしてサービス残業の実態を積極的に把握する体制の確立が重要であり、実態を把握した場合には、労働組合（労働者）としての必要な対応を行うことが望まれるとしています。

### 借金を抱え賃金債権を譲渡した社員にどう対応する？

#### ◆ 消費者金融から会社に電話が…

個人的に消費者金融から借金をしていた社員が、返済が滞ったことから 3 カ月程度の自己の賃金債権を譲渡したらしく、消費者金融から会社に債権（賃金）の支払いを求める電話がかかってくるようになった――。

社員が消費者金融に賃金債権を譲渡したとはいえ、労働基準法には「賃金は、直接労働者に支払わなければならない」という直接払いの原則があります。このようなケースでは、どのように対応したらよいのでしょうか。

#### ◆ 裁判所の命令があれば有効

社会保険関係の法律では、一般に保険給付の受給権の譲渡を禁止しており、また、労働基準法では、労働者が使用者に対して有する災害補償を受ける権利については譲渡を禁止しています。しか

し、賃金については特に規定はありません。したがって、賃金に関しては、譲渡は可能とも考えられます。

しかし、使用者に対し立場の弱い労働者を保護するため、労働基準法では賃金の支払いに関する「直接払いの原則」が定められています。過去の裁判等では、たとえ債権譲渡をしたとしても労働基準法の直接払いの原則を優先するとする裁判例が多く（電電公社小倉電話局事件：最判昭43.3.12等）、賃金を金融業者に支払うことはできないと考えるのが一般的です。

ただし、民事執行手続により裁判所が差押えを命じた場合は、雇用主は差押命令に応じなければなりません。これは一見、直接払いの原則に反するようにも見えますが問題ありません。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も同様です。

#### ◆ 生活者保護のために差押金額を制限

しかし、給与全額を差し押さえられてしまうと、その社員は生活できません。このため、債務者保護の観点から、差押金額は原則、賃金から所得税・地方税・社会保険料等を控除した手取り賃金額をベースに、賃金の4分の1までとされています。

標準的な世帯所得を超える高給をもらう人については、政令で定める額を超える部分の全額を差し押さえることができます。標準的な家庭に必要な生活費として33万円を想定し、33万円が4分の3に相当する44万円で線引きをし、手取り額が44万円を超えていれば、33万円を残してそれ以上の部分はすべて差し押さえられます。

企業としては、法律に基づく強制執行手続の場合を除き、やはり生活者（労働者）保護の精神を念頭に置いて、労働法規に則り慎重に対応することが肝要です。

## あなたの年金は大丈夫？

### 厚生年金記録の改ざん問題

#### ◆ 標準報酬月額の変ざん事実が明らかに

厚生年金の標準報酬月額（月収水準）の記録が

大量に改ざんされていた問題に関して、次々と事実が明らかになっています。当初、「社会保険庁による改ざんへの関与の疑いが高い」と言われていましたが、関係者（社会保険事務所職員や事業主など）の証言により、組織的な関与があったことはほぼ間違いないと見られています。

#### ◆ なぜ改ざんが行われたのか？

記録の改ざんは、経営状態の悪い事業主にとっては保険料負担が軽くなる（またはなくなる）というメリットがあり、社会保険事務所の職員にとっては保険料の徴収実績を上げることができるというメリットがあります。方法としては、社会保険事務所職員が標準報酬月額の引下げを事業所に指導したり（または事業所に無断で標準報酬月額を引き下げたり）、保険料を滞納している事業所に「全喪届」の届出を勧めたりといったものです。

ひどいケースでは標準報酬月額が5等級以上も引き下げられていたようであり、これらの改ざんにより、年金額が本来より減額されて支給されているケースがすでに出てきているようです。

#### ◆ 何件の改ざんが行われたのか？

舛添厚生労働大臣は、9月中旬に「改ざんされた可能性の高い記録が6万9,000件あると」表明していました。その後、10月初旬に、これまで社会保険庁が説明していたよりもはるかに大きな規模による改ざんが行われていた事実が明らかになっています。

改ざん事例の総数は100万件を超えるのではというマスコミ報道もなされていますが、実際の改ざん件数が何件あるのかは、依然として不明のままです。

#### ◆ 自分の年金記録を確認するには

同大臣は、厚生年金の記録改ざんに関する直属の調査チームを設置する方針です。調査チームは弁護士などの外部有識者などで構成され、関与が確認された社会保険庁職員やその管理職には「厳正な処分を行う」と明言しています。また、社会保険庁の職員や事業主などからの情報提供を求める方針も示し、年金受給者への個別訪問なども

行っていくとしています。

全容解明はまだまだ先のことになりそうですが、心当たりがある場合（勤務していた事業所の経営状態が悪かった場合や倒産があった場合）には、まずは自分の年金記録を確認してみる必要があります。確認の方法としては、社会保険事務所で「被保険者記録照会回答票（資格画面）」を出してもらうか、インターネットの年金記録照会（社保庁ホームページにある「年金個人情報提供サービス」）を利用するかのどちらかが一般的です。

## 行列のできる労働相談所

### 時間外労働を拒否した者は懲戒処分できるか？

#### << 回答 >>

- 正当な理由なく拒否した場合は処分できる。

#### << 解説 >>

労働者に時間外労働や休日勤務を命ずるためには、(1) 三六協定を締結して所轄労働基準監督所長に届け出ること、(2) 就業規則に時間外労働や休日労働を命じることが出来る旨の規定があること、2つの要件が必要です。

労働時間は原則として1週40時間、1日8時間を越えることはできません。しかし、三六協定を締結して労基署に届け出た場合に限って、三六協定に定めた範囲内で延長して働かせても罰せられません。

このように、三六協定そのものは「三六協定を結び届け出たあとで残業させても、使用者は労基法違反で処罰されない」という免罰効果しかないのです。

#### ◆ 残業義務は就業規則又は労働契約によって生じる

では、労働者に残業義務を発生させる根拠はど

こにあるかということ、それは就業規則または個々の労働契約によって発生することになります。

そこで三六協定の締結と届出に加え、就業規則に残業を命じる規定があれば、その就業規則が合理的なものである限り、使用者から残業を命じられた場合は残業義務を負うことになります。

したがって、正当な理由なく拒否することは業務命令違反となり、懲戒処分の対象となります。

しかし、労働者に拒否しなければならない正当な理由があれば、当然これを強制することはできませんし、残業命令拒否を一律に業務命令違反で処分することはできません。

※根拠条文等 労基法第32条、36条、  
昭和63.1.1 基発第1号

#### ◆ 朝礼や会議で活かせる「ちょっといい話」

「百里を行くものは九十を半ばとす。」

『戦国策』 秦策上 より

有名な言葉ですが、私のような凡人には「超数学」のような気がしますし、四十里も行った所で「半分だ」と思わないとやっていかれない気がします。

「物事は最期まで気を抜かずに努力するべきである。」という意味を持つもの諺は、大国となった秦の武王のおごりを諷めた言葉なのです。

とかく何かの事例で結果を出した人というのは、最期まで細心に仕事を進め、本当にその仕事が仕上がるまで気を抜かないものです。最期の最期にどんでん返しがあつた、などという経験はどなたもお持ちのはずですね。

歴史上の人物では、かの徳川家康がこの言葉を座右の銘にしていました。

「戦国大名の中でも飛びぬけて長生きをする。」  
「健康に気をつける。」「けして諦めない」そうやって最期までつめたからこそ、家康は後の徳川政権をつくることができたのでしょね。