



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」

「何を知らないかではなくて、何を知っているかで人を判断せねばならぬ。」ヴォ・ヴナルグ『省察と箴言』(1746) フランス より

どうも耳の痛い言葉です。人間、相手を計るときに、どうしても「自分と比べてどうか?」という計り方をしてしまうようです。「俺が知っているあれを知らない。」「みんなが知っているだろうことを知らない。」となれば、「あいつはものを知らない」というレッテルを貼ってしまい勝ちです。しかしながら、あのアインシュタインはとても常識的なことを知らなかった部分があるそうですし、天才という人たちには奇行や非常識であることが多かったなどという逸話も残っています。しかし、一旦世間に認められると、誰もが認め始めるもののようです。

全てに通じた人はいません。いないからこそ人間は社会というものを作ってきたのだと思います。各分野でそれぞれの人がんばる、これこそ社会なのでしょう。

さて、あなたは「神のごとき完全な判断者」でしょうか?それとも「人の特性を認める社会の調整者」なのでしょう?

それでは今月の事務所便りをお届けします。

未払い残業代請求をめぐる

民事訴訟の状況

社員・元社員が未払い残業代を請求!

最近、未払い残業代をめぐる民事訴訟に関する報道が相次いでなされています。いずれも社員や元社員が、未払いの残業代があるとして会社に対して請求を行っているものです。

「残業代請求権放棄」に関する文書

不動産会社の社員・元社員5人が、会社に対して未払い残業代などの支払いを岡山地裁に求めていた訴訟の弁論で、「会社が社員に残業代請求権を放棄させるように誘導していた」として、その手順などを示した内部文書を証拠として提出したそうです。

この文書は「未払い賃金確定手順」という名称で、会社が未払い残業代を支払うように是正勧告を受けた際、支払額確定のために作成したものだそうです。残業代が成果給に含まれていることを社員に再認識させるよう上司に求め、成果給が多額の社員には「未払い賃金なし」で合意するように誘導し、そうでない場合は低額に抑えるよう指示をしていました。

社員側の弁護団では、「文書は労働基準監督署の是正勧告を愚ろうするものであり、誘導された確認書は無効である」と主張しているそうです。

「変形労働時間制」を理由に残業代未払い

飲食店で働いていた元アルバイト社員が、「1カ月単位の変形労働時間制を理由にして残業代が支払われなかったのは違法である」と主張して、

働いていた会社を相手取り、未払い残業代などの支払いを東京地裁に求めていた訴訟の判決がありました。

東京地裁は、この男性の主張を認め、同社に対して時効分を除く約 12 万円の支払いを命じる判決を下しました。

同社では、変形労働時間制の採用を理由に 1 日 8 時間を超えた分の残業代を一部しか支払っていなかったにもかかわらず、勤務シフト表は半月分しか作成していなかったそうで、東京地裁は、労働基準法の要件を満たしていないと判断しました。

リスクへの対応が必要

未払い残業代をめぐっては、「企業における終身雇用体制の崩壊」や「残業代請求が認められることの認識の広がり」などから、企業が請求されるリスクは増大しているといえます。

企業としては、このような事態が生じないように、日頃から十分な対策をとっておくことが必要になります。

労働時間等見直しガイドラインの改正

4月1日から施行

厚生労働省では、年次有給休暇を取得しやすい環境を整備するため、「労働時間等見直しガイドライン」(労働時間等設定改善指針)の改正を行いました。

改正されたガイドラインは4月1日から施行されています。以下では、このガイドラインの概要、改正内容のポイントをご紹介します。

「労働時間等見直しガイドライン」とは？

このガイドラインは、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」(労働時間等設定改善法)に基づくもので、労働時間や年次有給休暇等に関する事項について、労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへと改善するために、事業主等が取り組むべき事項を定めたものです。

「改正ガイドライン」のポイント

改正されたガイドラインでは、年次有給休暇について、企業に対して次のような制度的な改善を促すこととしています。

- (1) 労使の話合いの機会において年次有給休暇の取得状況を確認する制度を導入するとともに、取得率向上に向けた具体的な方策を検討すること。
- (2) 取得率の目標設定を検討すること。
- (3) 計画的付与制度(年次有給休暇のうち5日を超える分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度)の活用を図る際、連続した休暇の取得促進に配慮すること。
- (4) 2週間程度の連続した休暇の取得促進を図るにあたっては、当該事業場の全労働者が長期休暇を取得できるような制度の導入に向けて検討すること。

環境整備が求められている

上記ガイドラインに法的な拘束力はなく、これを守らなかったからといって罰せられることはありませんが、企業としては、働きやすい環境を整えることにより、従業員の健康管理、モチベーション維持・アップに努めたいものです。

厚労省策定の

「専門 26 業務派遣適正化プラン」

違法派遣に対する指導監督を強化

労働者派遣法は、ソフトウェア開発や通訳など専門性の高い 26 業務を除いて、派遣可能期間(原則は 1 年。最長で 3 年)の制限を超えて継続して同一就業場所ごとの同一業務に派遣をしてはならないと定めています。

しかし、この派遣可能期間の上限を免れるために、契約上は「専門 26 業務」と称しつつ、実際には専門性のない業務を行わせている違法派遣が横行している状況があります。そこで厚生労働省は、今年 2 月に「専門 26 業務派遣適正化プラン」なるものを策定し、集中的に指導監督を実施すると発表しました。

プランの具体的な内容は？

具体的には、平成 22 年 3 月～4 月の 2 カ月間に集中して次の(1)(2)を行い、さらに(3)を行うとのことです。

- (1) 大手派遣会社を中心に調査を行い、違法派遣の適正化に向けた厳正な指導監督を行うこと
- (2) 派遣会社や派遣先になりうる団体に出向いで適正な対応を要請すること
- (3) 集中期間経過後も引き続き厳正な指導監督を行うこと

なかでも、一般事務とは区分されにくい「事務用機器操作(5号業務)」や「ファイリング(8号業務)」については、その解釈について改めて示されていることから、特に重点的に指導がなされるようです。

今後の労働者派遣についての動向

現在国会で審議中の改正労働者派遣法が成立すれば、さらなる規制強化が行われます。仕事があるときだけ働く「登録型派遣」は専門 26 業務を除いて禁止され、製造業務への派遣も原則として禁止されます。

このため、派遣社員について、期間従業員として直接雇用契約を結ぶなどの対応策を取り始めている企業もあるようですが、派遣社員に比べて柔軟な採用が難しいため、人数は絞られています。また、直接雇用による人件費負担増を見越して海外へ拠点を移転させる動きも見られます。

なお、今回の「専門 26 業務派遣適正化プラン」や「改正労働者派遣法案」は、派遣元・派遣先にとって厳しいものであることは間違いありませんが、働き手にとっても働く機会を奪われる可能性が大いにあるのではないかと指摘されています。

定期健康診断で

異常が多い事業所は要注意！

多くの検査項目で有所見率が上昇

厚生労働省では、定期健康診断で異常が見られた従業員の割合(有所見率)が全国平均より高い事業所(従業員が 50 人以上で、主な検査項目で

全国平均より有所見率やその増加率が大きい事業所、過去 3 年間で脳・心臓疾患で労災支給決定があった事業所など)に対し、労働基準監督署が重点的に改善を指導するよう求める通知を 3 月下旬に出しました。

定期健康診断全体の有所見率は、平成 11 年の「43%」から平成 20 年の「51%」へと増加しています。平成 20 年の有所見率については、脳・心臓疾患関係の検査項目の 1 つである血中脂質検査の「32%」が最も高く、脳・心臓疾患関係の主な検査項目(血中脂質検査、血圧、血糖検査、尿検査、心電図検査)の有所見率は概ね増加傾向にあります。

また、過重労働による脳・心臓疾患による労災支給決定件数は、平成 16 年度の「294 件」から平成 20 年度の「377 件」へと増加しています。

働き方の見直しと保健指導が必要

過重労働による脳・心臓疾患を予防するためには、「時間外・休日労働時間の削減」や「年次有給休暇の取得促進」等の働き方の見直しに加えて、脂質異常症、高血圧等の脳・心臓疾患の発症と関係が深い健康診断項目が有所見である労働者に対し、労働時間の短縮等の就業上の措置を行うとともに、保健指導、健康教育等を通じて有所見項目の改善を図り、脳・心臓疾患の発症リスクを引き下げることも有効だと言われています。

具体的な改善指導内容

今回の通知では、事業者の具体的な取組内容として、「定期健診実施後の措置」、「定期健診結果の労働者への確実な通知」、「有所見者に対する医師等による食生活等の保健指導」、「有所見者を含む労働者に対して栄養改善や運動等に取り組むように健康教育・健康相談の実施」などが挙げられています。

一方、都道府県労働局等による具体的な周知啓発、要請等の方法としては、「事業場に対する重点的な周知啓発、要請」や「事業主への自主点検の要請」等があります。

労働安全衛生法では、健診で従業員に異常が見られた場合、医師からの意見聴取や労働時間の短縮、医師による保健指導や健康教育などの義務を

事業者に課していますが、今回の指導内容は、これら義務の実施徹底や、実施計画作成時に労働衛生コンサルタントの助言を受けることなどが中心となるとされています。

仕事時間の減少で

従業員の満足度はどう変化する？

「ワーク・ライフ・バランス」の認知度は？

内閣府では、昨年12月、全国の20歳以上60歳未満の男女2,500名を対象として、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」（以下、「WLB」）に関するアンケート調査を実施しました。

それによると、WLBの認知度（WLBについて言葉も内容も知っている人の割合）は、前回調査より増加したものの18.9%にとどまっています。WLBという言葉聞いたことがある人の割合は全体の54.3%でした。

仕事時間の増減について

1年前と比較して仕事の時間が増えた人の割合は27.7%、減った人の割合は22.8%でした。増えた理由としては「採用減・人員整理等による業務のしわ寄せ」（35.0%）、減った理由としては「経済情勢の悪化による業務量の減少」（57.3%）が最も多くありました。

仕事の時間が減った人は、代わりに「家族団らん等の家庭生活」、「家族のために行う家事、育児、介護・看護等」など、家族との時間を増やした人が多くいました。

仕事時間の減少による影響

仕事の時間が減った人のうち約6割は、生活全般の満足度が低下しています。この背景には、仕事時間の減少による収入の減少があると指摘されています。

これに対し、仕事の時間が減った人でも、「組織全体として」「自ら努力して」など、主体的な要因（自らの努力）で労働時間の短縮に取り組んだ人については、経済情勢の影響で仕事の時間が減少した人よりも生活満足度が高くなっています。

モチベーションの維持が重要

不況下においては、労働時間の削減、いわゆる「ダラダラ残業」の削減などに取り組む企業が増えているものと思われます。

企業としては、従業員個々人の労働時間を上手に調整・管理しつつ、「仕事の減少・収入の減少」がそのまま「従業員のモチベーション低下」に繋がらないような工夫が必要とされます。

行列のできる労働相談所

当社の就業規則では休憩時間を昼のみ45分と定めていますが、実際の現場ではこれと別に午後15分の休憩も取っています。今般、生産性を上げるため就業規則どおりにしようとしたところ、従業員から慣行に反するとクレームが入りました。運用を規則どおりにするだけなので問題ないと思うのですが。

なお、この慣行はかなり以前から行われており、管理職も承知していますが経過は判然としません。

<< 回答 >>

一定の条件を満たす労使慣行は、就業規則に定めがなくとも有効とされます。

また、就業規則に抵触するような慣行であっても、法令に違反しなければ労使慣行が優先されます。事例の場合、即座に午後の休憩を廃止することは困難です。

<< 解説 >>

事実上長年に渡り、就業規則に定めがないか、あってもこれとは異なる取り扱いが行われていることがあります。いわゆる「労使慣行」と呼ばれるものですが、これは現場において一定の取り扱いが長期に渡り継続して行われている場合に、これを規範とするというものです。

事例のような休憩の取り扱いはもちろんのこと、就業時間、休日、休暇、賃金、退職金、安全

衛生、福利厚生等に至るまでおよそ労働条件となるものについて、就業規則、賃金規程及び労働契約に定めがなくとも事実上行われている場合には、今後も慣行として義務づけられることとなります。この場合、労使慣行は就業規則や労働契約等と一体化して労働条件を形成します。また、就業規則に反する慣行であっても、法令に違反しない限りは就業規則に優先されます。

但し労使慣行といっても、事実上行われているもの全てではなく、一定の条件があります。基準法では労使慣行の規定はありませんが、民法第92条が根拠となります。特に労働関係においては判例も多数あり、次の3つの条件が定着しています。

1 つは、同種の行為又は事実が長期間反復継続して行われていること。

2 つは、当事者がこれに従うことを明示的に排斥していないこと。

3 つは、その慣行について、その内容を決定しうる権限を持つか、又は取り扱いの裁量権を持つ者が、これに従うことを当然と考えていること。

事例の場合は、かなり以前から管理職も休憩を取っていることなどから、いわゆるヤミの取り扱いとは考えられず、労使慣行と言えます。厳密に言えば、現場の管理職に労働条件の決定権限があるかとの問題もありますが、少なくとも現場で長期間容認してきた取り扱いそのものは、会社全体の黙認があったものと見なされるのが一般的です。

労使慣行の内容を変更するには、一定の手続きが必要となります。その内容が就業規則に関わるのか労働契約に関わるのかを見極め、それぞれの変更手続きに従って実施することが必要です。

ベストな方法は、労使協定において、既に慣行として行われていた内容を改めて確認し、今後は取りやめる旨の明示をすることです。生産性向上のため、黙認していた休憩時間を廃止するというのは一応合理的な理由はありますが、いきなり一方的な変更はトラブルの元となります。充分時間をかけて過去の経緯や変更の必要性を説明し、意見交換を行うべきです。その上で、場合によっては経過措置や猶予期間を置くなどの措置も必要となる場合もあります。

従業員の頭には就業規則とか労使慣行とかの意識はまずありません。日々の業務の中で長年やってきたことが当たり前と思っており、体にしみついています。このような状態の中で労働条件を変えるのは大変骨の折れる作業となります。

もし規程等と事実上の取り扱いが異なっている事例があったら、早急に整合性をとるべきです。早めに修正すれば、漏れていたとか例外だったということでも否認し易いものです。

朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「軽諾(けいだく)は必ず信寡(すくな)し。」

『老子』63章「恩始(おんし)」より

意味は「安請け合いする者は信用できない。」ということ。この「恩始」の項では、すべての事柄は微細なうちに処理すべきことを説いています。こういった「すぐ安請け合いする人」というのは、ビジネスの現場でもよく見かけます。

その原因は「かっこよく見せたい」「自分を大きく見せたい」「なんとなく断れない」等いろいろな理由があるのですが、えてしてこういった人は無責任であることが多く、あとで大きな騒動になることが多いようです。それは当然といえば当然なのです。だってその人の中では「簡単に受けた依頼」だから「約束を守れなかった罰則」も軽いものに思っているのでしょうか、「善意で受けた事柄」なんだから、相手も自分が出来なかったことに「善意で許すべき」と勝手な考え方をしていることが多いのです。

この文の後に「易(い)とする多ければ必ず難(かた)きこと多し」と続きますが、まさに「簡単に受けてもらった」事柄には、必ず困難な事後処理が発生するもの、と昔から判っていたのですね。

相手を計ることは信頼していないように思われますが、仕事という観点から見て、適当にやりそうな人には依頼しない、ということも必要欠くべからざることなのです。