

B's事務所通信

10
October
2011

発行:びいず社労士 FP 事務所
〒466-0058 名古屋市昭和区白金 3-20-24-308
TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 email info@b-z.jp
発行日:2011年10月1日 通巻 27号

トピックス ● 地域別の最低賃金が変更されます!

平成 23 年度の地域別最低賃金は、すべての都道府県において増額され、全国加重平均は 7 円増でした。

ボーナスや残業代、通勤手当、家族手当を入れない通常の賃金が下記の最低賃金額に達しない場合、「50 万円以下の罰金」と法律で定められています。固定残業代込みの賃金体系を採用している会社など、不安がございましたら、お問い合わせください。下記金額の適用時期は都道府県によって違います (10~11 月中)。

都道府県名	最低賃金時間額 ()内は平成 22 年度	都道府県名	最低賃金時間額 ()内は平成 22 年度
北海道	705 円 (691 円)	滋 賀	709 円 (706 円)
青 森	647 円 (645 円)	京 都	751 円 (749 円)
岩 手	645 円 (644 円)	大 阪	786 円 (779 円)
宮 城	675 円 (674 円)	兵 庫	739 円 (734 円)
秋 田	647 円 (645 円)	奈 良	693 円 (691 円)
山 形	647 円 (645 円)	和歌山	685 円 (684 円)
福 島	658 円 (657 円)	鳥 取	646 円 (642 円)
茨 城	692 円 (690 円)	島 根	646 円 (642 円)
栃 木	700 円 (697 円)	岡 山	685 円 (683 円)
群 馬	690 円 (688 円)	広 島	710 円 (704 円)
埼 玉	759 円 (750 円)	山 口	684 円 (681 円)
千 葉	748 円 (744 円)	徳 島	647 円 (645 円)
東 京	837 円 (821 円)	香 川	667 円 (664 円)
神奈川	836 円 (818 円)	愛 媛	647 円 (644 円)
新 潟	683 円 (681 円)	高 知	645 円 (642 円)
富 山	692 円 (691 円)	福 岡	695 円 (692 円)
石 川	687 円 (686 円)	佐 賀	646 円 (642 円)
福 井	684 円 (683 円)	長 崎	646 円 (642 円)
山 梨	690 円 (689 円)	熊 本	647 円 (643 円)
長 野	694 円 (693 円)	大 分	647 円 (643 円)
岐 阜	707 円 (706 円)	宮 崎	646 円 (642 円)
静 岡	728 円 (725 円)	鹿 児 島	647 円 (642 円)
愛 知	750 円 (745 円)	沖 縄	645 円 (642 円)
三 重	717 円 (714 円)		
全国加重平均額			737 円 (730 円)

■ ■ 最低賃金の計算方法を確認しておきましょう ■ ■

● 時給制の場合

「時間給 ≥ 最低賃金額」なら OK

● 日給制の場合

「{日給 ÷ 1 日の所定労働時間} ≥ 最低賃金額」なら OK

● 月給制の場合

「{(月給 × 12) ÷ 年間総所定労働時間} ≥ 最低賃金額」なら OK



違法と判断される不当な「異動・配転」

はどのようなものか？

◆事件の概要

先日、上司の行為（取引先の社員を引き抜こうとしていた行為）を社内にある「コンプライアンス窓口」に内部通報したことにより不当な異動（まったく経験のない部署への配置転換）を命じられたとして、現役社員（原告）が勤務先（被告）に異動の無効確認と損害賠償（1,000万円）を求めていた訴訟の控訴審判決がありました。東京高裁は「業務とは無関係に異動を命じており、人事権の濫用に該当する」として、原告敗訴とした1審判決を破棄し、異動は無効であるとし、会社と上司に220万円の賠償を命じました。

◆不当・違法と判断されるケース

人事権は広く会社に認められていますが、上記のケースの他、どのような人事異動・配置転換が不当・違法であると判断されるのでしょうか。

過去の裁判例では、（1）業務上の必要性が存在しない場合、（2）仮に必要性が存在したとしても他の不当な動機・目的による場合、（3）労働者に対して通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる場合等、特段の事情の存する場合においては、人事権の濫用に該当するとしています。

なお、（2）でいう「不当な動機・目的」とは、社員を退職に追い込む目的、上司による嫌がらせ目的等が考えられます。

◆業務の系統を異にする職種への異動

この他、業務の系統を異にする職種への異動については、業務上の特段の必要性、当該従業員を異動させるべき特段の合理性があり、これらの点につき説明が十分になされた場合か、本人が特に同意した場合を除いては、会社は一方的に異動を命ずることはできないとした裁判例もあります。

個々の裁判例は背景にそれぞれ特殊な事情があり、他の同様のケースにもすべて当てはまるわけではありませんが、会社としては、人事異動・配置転換が不当・違法なものと判断されないよう注意する必要があるでしょう。

トラブルが増加している

「定年後の再雇用」

◆多岐にわたるトラブル内容

定年後の再雇用（継続雇用）をめぐるトラブルが増えているようです。

トラブルの内容は「再雇用基準の有効性」「再雇用の有無」「再雇用の更新基準」「再雇用後の雇止め」など、多岐にわたります。

◆65歳までの雇用確保措置

2006年に施行された「改正高年齢者雇用安定法」では、従業員の65歳までの雇用確保措置について、（1）定年制の廃止、（2）定年年齢の引上げ、（3）継続雇用制度の導入のいずれかを義務化（ただし暫定措置等あり）しました。

そして多くの企業では、（3）の継続雇用制度のうち「再雇用制度」の導入を選択しているのが実状です。

◆裁判例は「労働者有利」の傾向に

前記の通り、「再雇用基準の有効性」「再雇用の有無」「再雇用の更新基準」「再雇用後の雇止め」をめぐるトラブルが増えています。近年、労働者側に有利な裁判所の判決が相次いで出されています。

昨年2月、再雇用制度の導入に必要な労使協定が存在しなかったことなどから、「制度導入を定める就業規則は手続要件を欠いており無効」と判断され、労働者としての地位が確認され、賃金の支払いが会社側に命じられたケースがありました（横浜地裁川崎支部）。

昨年3月には、会社側の一方的な再雇用の拒否が違法であると判断され、会社側に550万円の支払いが命じられています（札幌地裁）。

◆気持ちよく働いてもらうために

再雇用制度を導入する場合、法律に違反するものと判断されないよう十分な注意を払うことは当然ですが、それとともに、高年齢者の方に気持ち良く働いてもらうための制度設計・賃金設計や環境づくりも必要となります。

若手社員が感じている「仕事の厳しさ」

◆入社1～2年目の社会人を対象にアンケート調査

レジェンダ・コーポレーション株式会社では、今年7月に「若手社員の意識／実態調査」を実施し、その結果が発表されました。

2010年4月に新卒で入社した「2年目の社会人」と2011年4月に新卒で入社した「1年目の社会人」を対象に調査を行い、699名が回答しています。

◆3人に2人が「仕事が厳しい」

まず、「仕事が厳しいと感じるか」との質問には、65.1%が「感じる」（「毎日感じる」「時々感じる」のいずれか）と回答しており、約3人に2人が仕事の厳しさを感じているようです。

入社年数で比較してみると、入社1年目の社員よりも入社2年目の社員のほうが、「仕事が厳しい」と感じる割合が3.8ポイント高い結果となりました。

◆多くの若手社員が「知識不足」「能力不足」を自覚
次に「仕事が厳しいと感じることはどんなことか」（複数回答）との質問に対しては、上位5つは次の通りの結果となりました。

- (1) 「自分の知識不足」(63.8%)
- (2) 「自分の能力不足」(55.1%)
- (3) 「仕事の質の追求」(30.2%)
- (4) 「仕事の多さ」(29.3%)
- (5) 「仕事の進め方の細かさ」(27.9%)

以下、「対人関係」(27.6%)、「決まりごと・ルール」(27.6%)、「勤務時間の長さ」(19.0%)などと続いています。自己の知識・能力不足を自覚している人が多いようです。

◆厳しい環境が若手社員の成長に

厳しい仕事環境に置かれ、そして試行錯誤しながら様々な経験を積んでいくことで、若手社員は伸びていきます。

時には厳しく接し、時にはフォローをしてあげながら、若手社員の成長を見守っていきましょう。

新人研修のご相談もお受けします。

出産後の女性社員に対する

企業独自の支援策

◆法律上の支援だけでは不十分

育児休業制度が定着し、女性にとって出産は仕事を続けるうえでの障害ではなくなりつつあります。

しかし、仕事にも子育てにもやりがいを持って働き続けるには法律上の支援策だけでは十分とは言えません。企業にとって、出産後の女性社員の活用は重要な課題となっています。

◆休業期間が長期化の傾向

厚生労働省の「雇用均等基本調査」によると、2010年度の女性の育休取得率（出産者に占める育休取得者の割合）は83.7%であり、出産をきっかけに退職する女性は減っているようです。

休業期間は長期化の傾向にあり、63.1%の人は10カ月以上取得しており、産前産後休業を含めると1年以上は職場を離れてしまうため、企業では、キャリアの中断が復職後の働き方に影響しないよう工夫する必要があります。

◆懇親会で先輩からアドバイス

育休取得者が増加し、5年前と比較して倍増した企業では、育休を気兼ねなく取れるようになった一方、復職後の働き方に悩むケースが出ています。そこで、無理なく仕事に復帰できるよう、育休中の社員のために、すでに職場復帰しているワーキングマザーを交えた懇親会を開いているそうです。

◆モチベーション維持のために

その他、産前産後休業や育休で空白期間が生じたとしても、「ゼロ査定」とはせずに休業直前の評価を据え置くことで、昇給・昇格が遅れることを防止し、職場復帰後もモチベーションを維持して仕事に取り組んでもらえる仕組みをつくる企業もあるようです。

※ワークライフバランスについてのご相談も、どしどしお寄せください。

新情報！

メンタルヘルス上の理由により休業・退職した労働者が増加！

本年9月1日に、厚生労働省より、2010年の労働安全衛生基本調査の結果が公表されました。その調査の結果のうち、メンタルヘルスの部分に注目し、下記にまとめてみました。

1. 調査結果の概要

2010年の労働安全衛生基本調査によると、メンタルヘルス上の理由により**連続1カ月以上休業した労働者**がいる事業所の割合が**5.9%**となり、前回の平成17年の調査と比べると**倍増しました**（前回調査2.6%）。

退職した労働者を合わせ、「メンタルヘルス上の理由により連続1カ月以上休業した労働者又は退職した労働者*」がいる事業所の割合については、**7.3%**となっています。

*メンタルヘルス不調には、精神及び行動の障害に分類される精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活及び生活の質に影響を与える可能性のある精神的及び行動上の問題を幅広く含みます。

2. 予防が最善の策

1で明らかのように、メンタルヘルス上の理由により休業または退職した労働者（メンタルヘルス不調者）がいる事業所が増加しています。

業務に密接な関係があると判断されたメンタルヘルス不調者は労災保険の補償対象となります。場合によっては、事業主が民事上の損害賠償責任を問われることもあります。**予防が最善の策**であることは言うまでもありません。

3. メンタルヘルス不調の要因

メンタルヘルス不調は、職場におけるストレス等によって引き起こされます。職場におけるストレスの原因には様々なものがありますが、**職場の人間関係、仕事の量、仕事の質**が、その原因の上位を占めています。

特に、長時間労働が続くと、疲労し低下した心理・生理機能を鼓舞して職務上求められる一定のパフォーマンスを維持する必要が生じ、これが直接的なストレス負荷要因となります。

心の健康づくりのケア*や面接指導等を行い、労働者の心の健康を害さないよう細心の注意が必要といえます。

*厚生労働省では、「職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策・心身両面にわたる健康づくり」を推進しており、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の開設等、さまざまな支援策を講じています。



お仕事 カレンダー

- 10/1 ●(1日～7日)全国労働衛生週間
高齢者雇用支援月間
◎定時決定により、9月に改定された社会保険料を10月給与から控除。
- 10/11 ●一括有期事業開始届の提出(建設業)
主な対象事業:概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事
●9月分の源泉所得税・住民税特別徴収税額の納付

- 10/31 ●9月分健康保険・厚生年金保険料の納付
●労働者死傷病報告書の提出(休業4日未満の7月から9月分の労災事故について報告)
●有期事業概算保険料延納額の納付(納付対象:8月～11月分)
●8月決算法人の確定申告・翌年2月決算法人の中間申告
●11月・翌年2月・5月決算法人の消費税の中間申告

あとがき◆ 書店では来年の手帳コーナーに商品満載。私もつい手にとって見てしまいます。夏からiPadを使い始めて業務変革中ですが、紙の手帳もまだまだ手放さず、さらに業務改善に役立てたいと考えています。(佐藤)