

B'z 事務所通信

12

December

2012

発行：びいず社労士FP事務所

〒466-0058 名古屋市昭和区白金 3-20-2

TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 email :info@b-z.jp

発行日：2012年12月1日 通巻41号

トピックス ●昨年度 残業代不払いでの是正支払総額は約146億円

賃金不払残業（いわゆるサービス残業）について、全国の労働基準監督署が労働基準法に違反していると是正指導した事案のうち、1企業当たり100万円以上の割増賃金が支払われた事案の平成23年度における状況が取りまとめられ、厚生労働省から公表されました。

今年は100万円以上の是正企業数は昨年より減ったものの、是正支払総額は22億円以上増え、145億9,957万円になりました。



■ 割増賃金の是正支払の状況 ■

- ・ 是正企業数 1,312 企業（前年度比 74 企業の減）
- ・ 支払われた割増賃金合計額 145 億 9,957 万円（前年度比 22 億 7,599 万円の増）
- ・ 対象労働者数 11 万 7,002 人（前年度比 1,771 人の増）

■ 支払われた割増賃金の平均額 ■

- ・ 1 企業当たり 1,113 万円（前年度比 224 万円の増）
- ・ 労働者 1 人当たり 12 万円（前年度比 1 万円の増）

■ 業種別等の状況 ■

- ・ 企業数及び対象労働者数では商業、支払われた割増賃金額では建設業が最も多い
- ・ 1 企業での最高支払額は「26 億 8,844 万円」（建設業）、次いで「9 億 8,207 万円」（金融業）、「7 億 5,687 万円」（小売業）の順

厚生労働省が公表している賃金不払残業の是正事例

<事例1（製造業、約200人、関東）>

会社は、始業・終業時刻をタイムカードにより管理するとともに、時間外労働の時間数の確認については自己申告により行っているとしていたが、工場の生産状況に照らし、日々の時間外労働が僅少であった。このため、監督署は、夜間の張り込みにより、時間外労働を行っている労働者がいることを調査し、その結果を示したところ、会社は時間外労働に対する割増賃金の不払があることを認めた。

※監督署の指導内容→確認した賃金不払残業については是正勧告するとともに、①労働者からのヒアリングや関係資料等により過去の時間外労働の実態調査を実施すること、②適正な時間管理を行うための制度を整備することを指導した。

企業としては、労働基準法違反がないよう、日頃から労働時間を適正に把握して、時間外労働を行う必要がある場合には、36協定の締結・届出、割増賃金の支払いといった手続きを適正に行う必要があります。さらに、あらゆるトラブルに対応できるよう就業規則を整備しておくことが重要です。

労働基準法等の法令に違反していないか？ 不安がありましたら、お気軽にご相談ください。

最近の労働裁判からピックアップ

◆たばこの煙で安全配慮義務違反？

仕事中の受動喫煙が原因で病気になったとして、岩手県の職員男性が同県に対して損害賠償(約 890 万円)などを求めて訴訟を起こしていましたが、盛岡地裁は請求を棄却しました(10月5日判決)。この男性は2008年1月ごろ公用車を運転した際、車内におけるたばこの煙が原因となって、鼻の痛みや呼吸困難が発生し、同年4月に「化学物質過敏症」と診断され、その後、2009年7月までの約1年間休職となりました。裁判では、県が「公用車の少なくとも1台を禁煙車にしなかったこと」が、安全配慮義務違反となるかどうか争点だったようですが、裁判長は「男性が呼吸困難を発症した2008年当時、残留たばこ煙にさらされないようにすべきだとの認識は一般的ではなかった」とし、安全配慮義務違反には該当しないと判断しました。

◆エンジニアの死亡は過労によるものか？

システム開発会社(本社：東京都)のエンジニアだった女性が死亡した原因は過労にあったとして、女性の両親が元勤務先に対して損害賠償(約 8,200 万円)を求めていましたが、福岡地裁は過労死と認め、約 6,820 万円を支払うよう命じました(10月11日判決)。

この女性は1998年に入社して福岡事業所に勤務し、2006年からシステム改修のプロジェクトに携わり、午前9時から翌日の午前5時まで働くこともあったそうです。2007年3月に自殺を図った後に職場復帰をしましたが、同年4月、出張先のホテルで致死性不整脈のため死亡しました。裁判長は、2007年2月の時間外労働時間が127時間を超え、プログラム完成などの精神的緊張もあったとして、死亡と業務との因果関係を認めました。

◆契約更新拒否は解雇権の濫用か？

空調機器会社(大阪市)の元期間従業員4人が、有期雇用契約に上限を定めて契約更新を拒否されたのは解雇権の濫用であるとして、元勤務先に対して地位確認などを求めていましたが、大阪地裁はこの請求を棄却しました(11月1日判決)。当初、4人は請負社員として勤務(6~18年間)していました。大阪労働局が2007年12月に「偽装請負」であるとして是正指導を行い、会社は2008年3月に4人を正社員として雇用

(期限付き)しましたが、2010年8月末以降の契約を更新しませんでした。裁判長は「解雇の手続きを踏まらずに期間満了によって契約が終了する点に着目して有期雇用契約を申し込んだにすぎず、解雇権濫用とはいえない」と判断しました。

高齢者雇用の状況と改正法施行後の高齢従業員の処遇

◆希望者全員が65歳以上まで働ける企業は5割弱

厚生労働省は、2012年「高齢者の雇用状況」(6月1日現在)の集計結果を10月中旬に公表しました。

これによれば、高齢者雇用確保措置を「実施済み」の企業の割合は97.3%で、大企業で99.4%、中小企業で97.0%でした。また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は48.8%で、大企業で24.3%、中小企業で51.7%との結果となりました。

◆約4分の1は継続雇用を「希望しない」

過去1年間に定年年齢に到達した人(43万36人)のうち、「継続雇用された人」は73.6%(31万6,714人)、「継続雇用を希望しなかった人」は24.8%(10万6,470人)、「継続雇用の基準に該当しないこと等により離職した人」は1.6%(6,852人)でした。約4分の1は継続雇用されること自体を望んでいないようです。

◆継続雇用者の処遇はどのように決める？

今年の高齢者雇用安定法の改正により、企業は65歳までの雇用確保措置が希望者全員に義務付けられます(例外あり)。その際に問題となるのが、継続雇用者の「処遇」です。日本経団連が行った「2012年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」の結果によれば、法改正に伴って必要となる対応について、44.2%の企業が「高齢従業員の貢献度を定期的に評価し、処遇へ反映する」と回答しています。高齢従業員の業務内容や貢献度に応じて、処遇を決定しようとしている企業が多いようです。

「中途採用」を成功させるためには？

◆求める人材像は明確ですか？

「アイデム人と仕事研究所」が、正社員の中途採用に関する実態調査を行いました。この調査は、直近1年間に正社員の中途採用面接を行った企業を対象に行われ、1,010社が回答しています。

調査では、自社内の採用ビジョンについて、「求める人材像が確立されている」（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計）が60.1%あった一方で、37%が「確立されていない」と回答しています。また、求める人材像が確立されている企業において、採用に関わる社員の間でその人材像が「共有されている」と回答したのは25.2%、「どちらかといえば共有されている」と回答したのは57.2%でした。さらに、面接で「自社の求める人材を見抜けている」と回答した企業は55.8%で、見抜けている企業ほど「求める人材像」も明確であったという比例関係があることがわかったそうです。

◆人材像の「確立」と「共有」に必要なこと

求める人材像があやふやであったり、採用担当者に共有されていなかったりすれば、自社の求める人材は採用できません。この原因を考えていくと、『経営戦略』が明確になっているか」につながっていると考えられます。つまり、（1）経営戦略が明確になっている、（2）人材の評価方針（人事考課制度）が明確である、（3）その評価方針が社員間で共有・合意されている（規定化・研修による理解）、といったものが十分に遂行されて初めて、会社としてのビジョンが定まり、共有され、会社が求める人材像が明確になるのです。

◆良い人材は良い経営戦略とその管理から

良い人材を採用するためには、まず、自社の戦略を明確にすること。そして会社はその戦略を実行するには、その進捗を管理する人事制度の構築が不可欠です。

面接テクニックを提供する会社なども多くあり、担当者のスキルアップ自体も重要ではありますが、「良い人材が入ってこない」と思い当たる場合には、一度、人事制度について考えてみてはいかがでしょうか。当事務所でも人事制度再構築の支援を行っています。お気軽にご相談ください。

メンタルヘルスに関する取組みの実態

◆「心の病」は横ばい状態

公益財団法人日本生産性本部の「メンタル・ヘルス研究所」は、全国の上場企業（2,140社）を対象に実施した「メンタルヘルスの取組み」に関するアンケートの調査結果を発表しました。この調査で、最近3年間における心の病が「増加傾向」と回答した企業は37.6%で、前回調査（2010年）の44.6%から減少し、「横ばい」と回答した企業は51.4%で、前回調査の45.4%から増加したことがわかりました。

メンタルヘルスへの取組みが成果をあげている一方で、依然として企業は「心の病」を有する従業員を数多く抱えています。今回の調査では、これまで最も「心の病」が多い年齢層であった「30代」の割合が58.2%から34.9%に減少する一方、40代の割合が22.3%から36.2%に増加しています。

◆「早期発見・早期対応」の効果は？

不調者の「早期発見・早期対応」（二次予防）は企業が最も力を入れ期待もしている取組みであり、管理職のメンタルヘルス対応としても最も期待が高いものです。これらの効果が出ている（「十分効果が出ている」と「まずまず効果が出ている」の合計）企業は51.4%、「あまり効果が出ていない」「効果が感じられない」「どちらともいえない」を合わせると47.2%で、半数近くの企業では十分な効果を感じていないようです。

◆職場における変化は？

また、最近の「職場や働き方の変化」に関する質問では、次の3つが上位を占めました。

- （1）職場に人を育てる余裕がなくなっている（76.1%）
- （2）管理職の目が一人一人に届きにくくなってきている（69.7%）
- （3）仕事の全体像や意味を考える余裕が職場になくなってきている（68.3%）

組織のタテ・ヨコの結束性や、組織の継続性に大きな影響を与えうる変化が多く企業の多くで起きています。健康でイキイキした職場づくりのため、メンタルヘルスに関する企業努力を継続していくことが非常に重要だと言えます。

改正労働契約法の解説①

有期労働契約の新たな3つのルール！

労働契約法の一部を改正する法律」が平成 24 年 8 月 10 日に公布されました。この改正では、有期労働契約* について、次の 3 つのルールが新たに設けられました。

* 有期労働契約とは、1 年契約、6 か月契約など期間の定めのある労働契約のことをいいます。

1 「雇止め法理」の法定化（平成 24 年 8 月 10 日施行）

一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

2 無期労働契約への転換（平成 25 年 4 月 1 日施行）

有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換させなければならないルールです。

3 不合理な労働条件の禁止（平成 25 年 4 月 1 日施行）

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

今月号から数回に分けて、新たな 3 つのルールを解説します。

今月は、「雇止め法理」の法定化をみていきましょう。

◆◆ 1 「雇止め法理」の法定化 ◆◆◆

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により終了します。こうして雇用関係が終了することを「雇止め」といいます。雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とするルールが確立しています。今回の法改正によって、それが労働契約法に条文化されました。

対象となる 有期労働 契約	① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの →東芝柳町工場事件（最高裁昭和 49 年 7 月 22 日判決）の要件を規定したもの ② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの →日立メディコ事件（最高裁昭和 61 年 12 月 4 日判決）の要件を規定したもの
要件と効果	上記の①②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めは認められず、従前と同一の労働条件で有期労働契約が更新されます。
必要な手続	条文化されたルールが適用されるためには、労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要で す（契約期間満了後でも遅滞なく申込みをすれば条文化されたルールの対象となります）。

今回紹介した「雇止め法理の法定化」は、すでに施行されています。有期労働契約で雇用する場合は、就業規則において更新の基準等を明確にしたり、採用の際、有期の雇用であることを理解してもらうことが大切です。

お仕事 カレンダー

- 12/10 ●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
- 11 月分の源泉所得税、
住民税特別徴収税額の納付
- 12/31 ●11 月分健康保険・厚生年金保険料の
納付

- 12/31 ●固定資産税(都市計画税)の納付
納付対象:第 3 期分
- 10 月決算法人の確定申告・翌年 4 月決算
法人の中間申告
- 翌年 1 月・4 月・7 月決算法人の消費税の中
間申告
- 年末調整による源泉徴収所得税の不足税
額徴収繰延承認申請書、保険料控除申告書
(生命保険等)の提出(会社)

あとがき◆今年の紅葉はまれに見る美しさですね。観光地だけでなく、市内の街路樹、何でもない公園の木々も、本当に鮮やかな赤や黄色。色が褪せたらクリスマスがやってきます。今年もあとわずか、がんばって締めくりたいものです。