



社会保険労務士法人・行政書士事務所

オフィス・サポートNEWS

〒170-0005東京都豊島区南大塚3-24-4メゾン南大塚4F
TEL 03-5809-3041 FAX 03-3989-8190
URL <http://www.officesup.com> E-mail info@officesup.com

第14号 2010年4月

発行責任者 鎌田勝典・沖利彦

時言

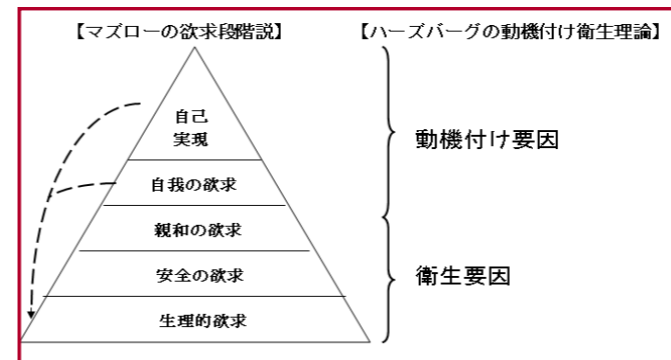
キム・ヨナの銀メダルとモチベーション

【「目標を失った」】
オリンピックで完璧な演技を披露した直後、3月に行われた世界選手権で銀メダルに終わったキム・ヨナ。記者会見で、「(金メダルなど)望んでいたことをみな成し遂げ、次の目標をどのように探したらよいか心配だ」と語りました。一方、浅田真央は、五輪の悔しさを克服するという目標をはっきり持って世界選手権に臨み金メダルに輝きました。モチベーションの違いが結果に表れたといえます。

【「やる気を持って取り組んでいる」は24%】
日経新聞(3月13日付)は、「モチベーション、どこから?」という特集を組みました。インターネット調査によれば、仕事を持つ全国成人男女に「日々の仕事にやる気を持って取り組んでいる?」と質問したところ、「取り組んでいる」と答えた人はわずか24%。やる気を持って取り組んでいないという人の理由(複数回答)の1位は「がんばっても昇給や昇進につながらないから」(57%)、2位「『会社のために』と思える組織でないから」(44%)でした。調査ではやる気を高めるためにしていることも尋ねています。最も多かったのは「目標を立てる」。

企業がどういった経営理念や会社組織を確立し、いかなる人事制度にすればやる気を引き出せるのか、参考になる調査です。

【いまの時代とマズロー・ハーズバーグの理論】
モチベーションの問題を考える上で2つの古典的理論があ



ります(図参照)。1つはアメリカの心理学者マズローの欲求段階説です。人間の欲求は、5段階のピラミッドのようになっており、底辺から始まって1段階目の欲求が満たされると1段階上の欲求を志すというものです。①「生理的欲求」、②「安全の欲求」は人間が生きる上での衣食住等の根源的な欲求。他人とかかわりたい、他者と同じようにしたいなど集団帰属の欲求が③「親和の欲求」。自己が価値ある存在と認められ尊敬されることを求める④「自我の欲求」。自分の能力、可能性を発揮し、創造的活動や自己の成長を図りたいという⑤「自己実現の欲求」。

もう1つの理論は同じくアメリカの心理学者ハーズバーグの動機付け・衛生理論です。職務「満足」に関わる要因と、職務「不満足」に関わる要因は別のものであるとします。「満足」に関わるものを「動機付け要因」と呼び、「達成すること」「承認されること」「仕事そのもの」「責任」「昇進」などが満たされれば満足感を覚えるが、欠けていても職務不満足を引き起こすわけではない。逆に、「不満足」に関わるものを「衛生要因」と呼び、「会社の政策と管理方式」「監督」「給与」「対人関係」「作業条件」などが不足すると不満足を引き起こすが、満たしたからといって満足感につながるわけではないとします。動機付け要因はマズローの欲求階層でいうと「自己実現欲求」「自我の欲求」と「親和の欲求」の一部に該当し、衛生要因は「生理的欲求」「安全の欲求」と「親和の欲求」の一部に該当します。

優秀な人ほど欲求の段階を駆け上がるのは早いですが、数多くの人が階段を踏み外し、これまでその人にとって当たり前だと思っていたことが当たり前でなくなっています。前述の調査で、「やる気の源は?」との質問の1位に「給料などの収入」が挙げられています。本来「不満足」に関わる要因がモチベーションを高める第一の“源”となっているところに、いまの時代の特徴があります。

今月号紹介

- 2面 労使トラブル110番「賃金トラブルをきっかけに『是正勧告書』。どう対応したら?」
- 3面 メンタルヘルスを考える「労務管理とメンタルヘルス」
- 4面 「行政書士の事件簿」「騙されやすい人と騙しの手口」
- 5面 「税金おとな相談室」税理士・関根忍先生の連載
- 5面 年金相談の現場から「記録漏れ期間を統合すると年金額が下がる?」
- 6面 職場のQ&A 「年次有給休暇の消化順位について」「となりの弁護士」弁護士・原和良先生の連載

職場のQ&A

「年次有給休暇の消化順位について」

Q 先日、従業員から「年次有給休暇(以下、「年休」とする。)は繰越したのから先に使用するのはないですか?」と指摘を受けました。

就業規則を調べてみたのですが、繰越分と直近に付与した分のどちらを先に使用するのは書かれていません。弊社では、今までは年休は直近に付与したのから先に使用していましたが、この方法は間違っているのでしょうか

A 実際には年休を使用する際に、繰越分から先に使うのが、直近に付与したものから先に使うのかということですが、これについては労働基準法上には直接的な定めはありません。

「厚生労働省労働基準局編 労働法コンメンタール①(逐条解説)」には、「与えられる休暇が前年度のものであるか当年度のものであるかについては、当事者の合意によるが、労働者の時季指定権行使は繰越し分からなされていくと推定すべき」とあります。これに対して、民法489条第2号を引用して、「年休は会社が従業員に対して負っている債務」と考え、債務者の弁済の利益多きものを優先させる、つまり、直近に付与したものから使用するという反論がありますが、このことについては、「民法489条第2号による必然性はない(菅野和夫著「労働法 第六版」より)。」とあります。

従って、現在の御社の方法は必ずしも間違いとは言えませんが、就業規則に定め(労使間の取り決め)がない以上、繰越分から使われていくと考えるのが妥当です。

なお、「労使間の合意があれば、当該年度分から消化しても良い」ということから、就業規則を変更することを考える経営者もおられるかもしれません。

「繰越分から使う」ということが長年の慣習として行われてきたのに、「労使間の合意があったから、当該年度の年休から消化するように変更しよう」としたとしても、一般的に考えて合理性があるとは考えられず、労働条件の不利益変更と主張される可能性がありますので、ご注意ください。

となりの弁護士

パートナーズ法律事務所長

弁護士 原和良



更新料契約は無効

昨年7月、8月に、京都地裁、大阪高裁、大阪高裁でパート賃貸借契約の更新料支払いの合意は、消費者契約法10条(消費者の利益を一方的に害する契約条項は無効とする趣旨の規定)に違反し無効である、との判決が出た。

これまで、私立大学において「滑り止め」のために併願受験校に収めた入学金授業料について、結果として入学金授業料を収めた大学に入学しなかった場合について、契約の定めにかかわらず、入学金以外の費用の返還を大学に命じた最高裁判決(平成18年11月27日)があるが、これも消費者契約法を根拠としている。

今回の京都地裁、大阪高裁の判決から考えると、更新料が無効であれば、借地契約における更新料はどうなのか、礼金の支払(礼金は文字通りお礼であって支払いを強制されるべきものではない)、保証金の償却(不動産使用による価値の減価は賃料で補てんすべきものである)も、経済的合理性のない支払であり、無効と考えるべきではないかということになる。今後の不動産事業の実務に与える影響は大きい。

消費者契約法は、事業者と消費者との契約にしか適用されない。仮にこれらの更新料無効判決が、最高裁で確定したとしても、更新料が取れなくなるのは、消費者が契約した場合であって、会社や個人事業者が営業目的でアパートやビルを賃借した場合には、適用されないことになる。しかし、小規模店舗でほぼそそと商売をやっている自営業者が、果たして法的保護に値する消費者から除外されてもよいものだろうか、更新料が経済的な合理的根拠のない不利益であることは、それが事業者だろうと消費者だろうと変わらないのである。他方で、私は、わずかばかりの生活費を賃料収入で確保している高齢者や障害者のアパート経営者のクライアントも抱えている。すずめの涙ほどの賃料収入と更新料・礼金が生活の命綱という人にとってこの判決は大変厳しい。

更新料無効判決は、考えるべき課題を次々と提起している。最高裁がどのような判断を下すのかはこれからであるが、いずれにしても消費者保護は今の時代の流れである。これまで、慣習的に支払いが事実上強制されていたものが、消費者の保護という観点から厳しくチェックされることになるだろう。

編集後記——政府のさまざまな政策が打ち出されるなか、私のまわりでも使用者と労働者間の問題がふえていて感じています。使用者側は雇人数や賃金を抑制せざるを得ない、既存従業員の雇用維持を守るので精一杯、企業も高齢化し若い人に意欲があっても受け入れられない状

況があるようです。これからも多くの相談のなかで、使用者と労働者のそれぞれの立場に立ったアドバイスが必要になると感じています。5月からは新事務所に移転します。これを機に、みなさまのご期待にお応えすべく、今後とも努力を重ねていきたいと思ひます。(N)



賃金トラブルをきっかけに「是正勧告書」。どう対応したら？



都内で宿泊業を営んでいます。フロント業務を3人交替(1回につき24時間勤務)で行っています。30日の月は1人あたり10日間の就労日、31日の月は1人だけ11日間の就労日となります。募集は「月給制」という広告だったのですが、ある労働者が「10日就労日の月と11日就労日の月が同じ給与なのはおかしい。1日分の給与が未払い」と労働基準監督署に駆け込んでしまいました。それをきっかけに監督署から呼び出され、是正勧告書(下記の内容)が出されました。どう対応したらいいのでしょうか？

- ①(労働基準法第24条) 労働者●●に対する(●●日～●●日までの)賃金の一部として●●円を●●までに支払うこと。
- ②(労働基準法第15条) 労働契約の締結の際に、労働者に対し、契約期間、労働時間、賃金等の法定の事項について、書面を交付する方法により、労働条件を明示していないこと。
- ③(労働基準法第32条) 適法な時間外労働に関する協定がないにもかかわらず、時間外労働を行わせていること。
- ④(労働基準法第89条) 常時10名以上の労働者を使用しているにもかかわらず、就業規則を作成し、届出していないこと。



【是正勧告書とは？】

① 労働基準監督官には、労働基準法(および関係法規)の実効を確保するための権限として、事業場に立ち入り労使に質問したり、帳簿を検査したり、出頭や報告を命じたりすることができます。注意すべきなのは司法警察官の職務を行う権限(=捜査権、犯人逮捕等)があるということです。是正勧告書は労働基準監督官が交付します。

② 労働基準監督官による監督には、定期監督、災害時監督、申告監督(労働者の申告による)、再監督(是正報告の未提出の場合など)の4種類があります。是正勧告書は、監督に際して法違反に該当すると考えた事項を記入し交付するもので、それ自身は行政指導上の措置です。

③ 是正勧告を受けてそれに従わなかった場合、その程度により、重大な法違反、度重なる法違反、明らかに故意に行われた法違反、重大かつ悪質な法違反などと認定されると、書類送検され司法処分を受けることになります。36協定を届け出ずに残業させ、かつ残業代を支払っていないということで懲役3か月となったという裁判例もあります。したがって、「重大悪質」と見られないようきちんと対処しなければなりません。

ご質問のケースは、賃金トラブルがもとで労働者が申告し、監督された結果出されたものです。

【対応のポイント】

① 未払いとされている賃金はまず支払ってください。会社は「月給制」のつもりで求人広告をだしたが、労働者は「日給制」と理解していたというのがトラブルの

発端です。こうしたトラブルは、雇用する際に雇用契約書(又は労働条件通知書)を書面により取り交わしていないため生まれたものです。雇用契約書を作成し、監督署にもサンプルを渡した方がいいと思います。

② 36協定を締結し、届出を行わなければなりません。同時に、1か月を3人交替でフロント業務を行うと法定労働時間を大幅に超えた労働時間となってしまうので、1か月単位の変形労働時間制を就業規則(又は労使協定)により導入したうえで、5人交替にするなどの対応をしなければなりません。そしてこれらを盛り込んだ就業規則を届け出てください。

今回はたまたま「未払い残業代を全従業員に遡及して(最大2年遡及されます)支払え」という勧告が出されなかったのが助かりましたが、きちんと対応しないと多額の出費となります。

【社内の従業員に対する対応が大事】

是正勧告に対する対応はもちろん大事ですが、むしろ従業員が監督署に申告したことの方がより大きな問題です。1人が申告するとそれが連鎖反応を起こす場合がありますし、1人の不満は他の労働者の不満でもあると考えるべきです。

極端に言えば、監督署に支払う罰金額よりも、労働者が裁判などで私法上の債務不履行を請求してくる方が、会社にとっては多額の負担になります。今回の事件をきっかけに、全従業員に雇用契約書(又は労働条件通知書)を渡す、就業規則も周知する、雇用保険(該当者については社会保険も)への加入等の対策をしっかり行ってください。



＜記録漏れ期間を統合すると年金額が下がる？＞



私は昭和8年生まれ、年金受給者です。若い頃に「厚生年金加入期間が20年になるまでは、退職後も任意加入して保険料を払った方がいいよ。」と言われ、私は退職時に15年加入していたので、言われた通りに厚生年金に5年間任意加入しました。

先日送られてきた年金特別便を見ていて、高校を卒業してからの2年間位の記録が漏れているのではないかと思い、年金事務所に行って調べてもらったところ、その記録はありました。

しかし、職員から「記録を統合すると年金額が減りますよ。」と言われました。統合すると加入期間が増えるはずなのに、なぜ年金額が減ってしまうのでしょうか？



この方の加入記録のうち、退職後の厚生年金任意加入期間を「厚生年金第4種被保険者」期間と言います。

厚生年金第4種被保険者とは、昭和16年4月1日以前生まれの方で、一定の要件を満たした人に限り、厚生年金加入期間が20年(※)になるまで、会社等を退職した後も厚生年金に任意加入できる制度です。

この制度を利用して厚生年金加入期間を20年にした人に新たに厚生年金の加入記録が見つかり、記録の統合を行うと、新たに見つかった期間に相当する任意加入期間はなかったものとされ(=厚生年金第4種被保険者期間が削られ)、その間に支払った保険料が還付されます。

その結果、加入月数は増えないのに、年金額の計算に用いる平均標準報酬月額(平均給与)が下が

り、もらう年金額が減ってしまうことがあるのです。

よく「記録漏れ期間を統合すれば、年金額が増える」と言われますが、厚生年金第4種被保険者期間のある方については、必ずしも増えるとは限らない(むしろ減るケースが多い)ということ、頭の隅においておく必要があります。

なお、記録漏れが見つかった場合、年金額が減額になるような場合でも、強制的に記録の訂正を行うのが原則でしたが、既に減額された方を除き、今年の4月から、本人が訂正を拒めば強制的には減額しないという方針になり、今月中に各年金事務所に通知することです。(日本経済新聞朝刊4月4日号より)

※ 旧厚生年金保険法の老齢年金受給要件を引き継いでいるため「20年」となっています。

黒子とグレ子の「税金おとな相談室」(第14回)

■電子申告へのお誘い

さて今回は、電子申告についてお話したいと思います。

今年は、TVCMなどでご覧になった方もいるかと思いますが、税務当局が『電子申告』を強力に押し進めております。

『電子申告は、税務署への届け1本で、お手軽に申告ができるシステムです。』

と、国税局は言っておりますが、嘘です。めちゃめちゃ難しいです。

給与所得や年金だけの方は、比較的簡単にできますが、ご商売や不動産をお持ちの方にとっては、かえって面倒くさくなります。無理してご自分でやろうとせず、顧問の税理士にやらせましょう。

『うちは電子申告はやりません』
という税理士は、余程に事情がない限り、所属の税

税理士 関根 忍



理士会から怒られていますから、断れないと思います。

昨今、手書きで申告書を書かれている税理士も少ないかと思えます。ソフトを使って書類を作っているとすると、そのソフトから自動的に電子申告ができるようになってはいるはずですが、紙も使わない『エコ』な申告です。進めていきましょう。お隣韓国では、利用率100%だとか。

で、この電子申告は、一度だけ5千円の税額控除が受けられます。住民基本台帳カードを1千円で区役所で発行してもらい、税理士事務所に行きましょう。変な機械は買わなくて結構です。税理士が立派な高い機械を買っているはずですが、差し引き4千円のキャッシュバック。

でもこれも、医療費還付と同じで、納税額が0の方には還付税額がありませんので、ご注意を！