



オフィス・サポートNEWS

第110号 2018年4月

発行責任者

鎌田勝典・見付季代子

〒104-0032 東京都中央区八丁堀1-3-2 佐藤ビル5F
TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926
E-mail info@officesup.com URL http://www.officesup.com

となりの弁護士

財務事務次官のセクハラ騒動と国家の崩壊



弁護士法人
パートナーズ法律事務所長
弁護士 原 和良

1 財務省・元福田淳一事務次官の女性記者へのセクハラ発言が話題となつてい

2 被害者であるテレビ朝日の女性記者が、「OCレコーダーに録音した会話を、自社ではなく「週刊新潮」に公表したことが、一部で取材取得源秘匿というメディア倫理に反すると批判されている。テレビ朝日自身も、外部への情報公開を記者会見で否定的に評価しているし、読売新聞も社説で批判をしている。しかし、この評価については、私は違和感を感じざるを得ない。

3 マスメディアやそこで働く記者の情報取得源秘匿義務は、マスメディアの民主主義社会で果たす役割すなわち国民の知る権利を保障するという重要な役割に鑑み、そこに情報を提供してくれる人のプライバシーを守らないといけないというところに根拠を持つ。もし、メディアが情報提供者のプライバシーを保護せず、誰がその情報を開示したのか、情報源が特定されると、当該情報提供者は情報を開示したことによる報復を恐れ、誰もメディアに重要な情報を開示できなくなるであろう。

4 しかし今回、他社に持ち込んだのは、取材で得た情報ではなく、セクハラの実態そのものである。もし、これがセクハラにとどまらず、実際に胸を触られたり、キスをされたり、抱きつかれていれば、強制わいせつ罪という立派な犯罪行為になるところである。

5 セクハラという違法行為を告発するのに、自社以外に告発してはならない、情報を公開してはならないというのは筋が通らない。これが、秘匿義務違反だとするとおかしな結論になる。すなわち、事務次官は、セクハラをしてもそれを秘匿してくれると信頼してセクハラ発言をしたのに、セクハラを秘匿してくれなかった。これでは、今度から安心してセクハラ発言ができないではないか、ということになる。こんなために取材取得源秘匿義務が保障されているのではない。

6 ついでに言えば、麻生財務大臣の発言もひどい。「だったらすぐに男の番記者に変えればいいだけじゃないか。だってさ(女性記者は)ネタをもらえないかもって行って行ったんだろ。触られてもいいんじゃないの。」と、犯罪が起きても自業自得という開き直りである。確か、安倍政権は、女性が輝く社会を目標としていたはずだ。国家というシステムが溶けていつているとしか思えない事件である。

TOPICS マイナンバー届出の義務化と留意点

労使110番 「労働者の責に帰すべき事由」による解雇と解雇予告除外認定

連載

- ◇失敗しない就業規則の作成・改定のポイント
- ◇新シリーズ 会社を強くする「経営の切り口」
- ◇司法書士の業務つれづれ帳
- ◇JAZZでほっと一息
- ◇となりの弁護士 ほか

時言 技能実習制度の“虚”と“実”

政府は2019年4月にも外国人労働者向けに新たな在留資格をつくる方針だという。最長5年間の技能実習を修了した外国人に、さらに最長で5年間(合計で10年間)、就労できる資格として「特定技能(仮称)」を新設し、移行できるようにする。5年間を過ぎれば帰国してしまう人材を就労資格で残し、介護、農業、建設など深刻な人手不足の業界に対処しようというのだ。試験に合格すれば、家族を招いたり、より専門性が高くて在留期間の更新ができる既存の在留資格への切り替えもできるとする。

そもそも政府は単純労働者の受け入れを原則認めていない。しかし、技能実習制度は事実上単純労働者の受け皿となっている。実習生は、2017年12月時点で、中国、ベトナムなどアジア圏を中心に約27万人に上る。技能実習生の増加などがけん引し、外国人労働者は127万人と過去最高を更新、日本の労働力の50人に1人は外国人が担う状況だ。技能実習制

度は、もともと本来外国に技能を移転するという建前で作られた制度だったのだが、実態は日本の人手不足対策、単純労働受け入れ制度と化しており、今回の法改正でその方向がますます強まる気がする。

ベトナム人実習生が福島の除染作業にあたらされていたこと発覚し問題になっている。法務省によると、2017年に賃金不払いなどの不正行為を通知した受け入れ先は200を超える。厚労省が調査した約5,600事業所の約7割で労働基準法などの違反があった(日経新聞4月18日付)。

人手不足解消のため、単純労働者の受け皿として外国人を使う、違法対策は一向に進まない。建前と実態がここまでずれている例は珍しい。実習という建前をやめて、外国人労働者に職場移動の権利などを認める方向での法改正こそ必要だと思う。

編集後記

なぜ飲み会に行きたくないのか

春は歓送迎会の季節。「飲み会は強制ですか? 残業代つきますか?」若手社員からこんな質問をされて「今時の若者は!」とあきれられる方も多いかもかもしれません。「俺が若い頃は上司に毎日付き合ってた仕事の話をして、翌朝そのまま仕事に行っていた」と。(ここで「えー! すごくいすね」と合の手。) 定番の流れですね。

この30年間で世の中は変わりました。まず、会社の飲み会の利点として君臨していた「有用な話が聞ける」「出世につながる可能性」が現代では瀕死状態にあります。激動社会において30年前の武勇伝を再三語る上司は歴史の語り部。それも貴重な文化財ですが、知っていたことはインターネット検索が主流です。上司に気に入られたいという可能性は確かにあります。大企業でも将来安泰とは言えない現状において、その役立ち度は下落しています。次に、価値観や娯楽の多様化です。新卒入社、結婚、子ども、マイホーム。このような人生が当然だった頃、確かに会社に尽くして飲み会に出る必要があったのではありません。しかし今では、それより家でYouTubeが見たい人、転職や起業をする人、結婚や出産をしない人も当たり前になっています。

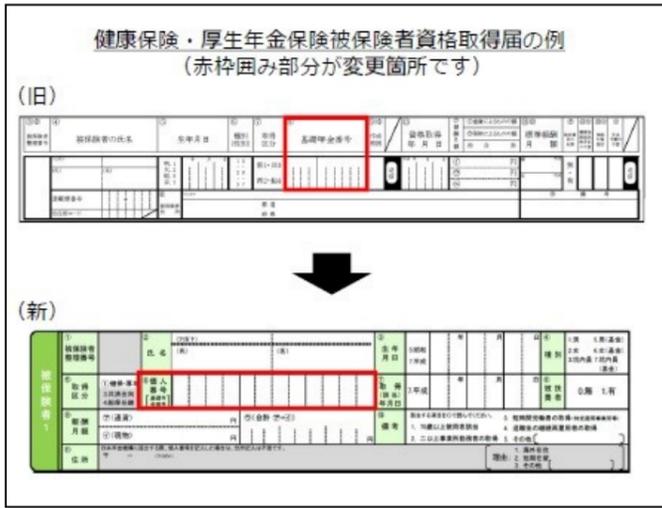
他にも、共働きで家事育児分担のために急な飲み会に対応できない人が増えたこと、パワハラ時代は奢りや経費だった居酒屋代が自腹となったことなど、若者が会社の飲み会に消極的になった理由は枚挙に暇がありません。そんな中で飲み会の近代化はあまりにも牛歩ではないでしょうか。お酌、長い説教、セクハラ。若手の頃辛くても我慢したことを新人に継承する伝統芸能の場のようにです。本当は、上司の皆さんも無理に誘ったり歴史を語ったりお酒を注がれるまで待たたりしなくていいのです。自由に誘い、飲み、帰る、断れる。何も強制し合わない。そんな飲み会には行きたくありません。

マイナンバー届出の義務化と留意点

【社会保険の手続】

平成30年3月5日以降、社会保険に関する各種手続きについては、原則マイナンバーにより届書等を提出することになりました。ただし、マイナンバーを保有していない等のマイナンバーの提供が困難な者については、引き続き基礎年金番号を用いることができます。各種書式がすでに厚労省のホームページにアップされていますが、従来の「基礎年金番号」欄が、「個人番号または基礎年金番号」欄に変わります。

また、マイナンバーを記入する際には、本人確認措置（番号確認および身元確認）が必要となります。年金事務所や市区町村の窓口、または事業主に対して、本人確認書類を添付・提示することが必要です。本人確認書類とは、マイナンバーカードがある場合はマイナンバーカードのみ、ない場合は通知カードと運転免許証又はパスポートなどの身元確認書類です。



【雇用保険の手続】

雇用保険の手続きに関しては、平成30年5月以降、マイナンバーが必要な届出等（※）にマイナンバーの記載・添付がない場合には、返戻され、記載・添付の上、再提出しなければなりません。

（※）必要な届出…資格取得届・資格喪失届・高齢年齢雇用継続給付支給申請書（初回）・育児休業給付支給申請（初回）・介護休業給付支給申請

なお、一度マイナンバーを届け出た場合は、再度マイナンバーを記載する必要はなく、届出書欄外に「マイナンバー届出済」と記載すればよいということになっています。

また、従業員からマイナンバーの提供を拒否された場合の扱いについては、厚労省はQ & Aの中で次のように述べています。

Q13 従業員から個人番号の提供を拒否された場合、雇用保険手続についてどのような取扱いとなるのか。（回答）雇用保険手続の届出に当たって個人番号を記載することは、事業主においては法令で定められた義務であることをご理解いただいた上で、従業員に個人番号の提供を求めることになります。仮に提供を拒否された場合には、ハローワークが一定の確認等をした上で受理することとしています。 ※個人番号の記載がないことのみをもって、ハローワークが雇用保険手続の届出を受理しないということはありません。

「ハローワークが一定の確認等をした上で受理する」という意味について、リーフレットは「その旨を申し出ていただいた上で受理することとしており、個人番号の記載がないことをもって…受理しないということはありません。」「電子申請による届出等の場合は各届出書の備考欄（資格喪失届は備考欄がないため、社会保険労務士欄の直下のスペース）に『本人事由によりマイナンバー届出不可』の記載をお願いします。」としています。

また、各種届出の後に「個人番号登録・変更届」による届出を行う場合は、「欄外等に『マイナンバー別途届出（平成〇年〇月〇日頃）』と記載と記載してください。」としています。

年金相談の現場から

年金相談メール nenkin@officesup.com



特定社会保険労務士 鎌田 勝典

相談 心臓ペースメーカー植え込み手術をした場合



1月に、意識消失を伴う持続性心室頻拍の症状が出現し、入院し、CRT-D(除細動器機能付心臓再同期医療機器)を埋め込む手術をしました。携帯電話や電子レンジなど電波を発生するものの近くによることができない、洗濯

物を干すときに両手をあげるなど動作ができないなどの支障があります。会社には制限勤務ではありますが、勤め続けています。この場合、障害年金をもらうことはできるのでしょうか。



【ペースメーカーの種類ごとの認定基準】

障害年金では、装着しているペースメーカーの種類によって「この種類であれば〇級相当」という原則基準が定められています（下表参照）。

等級	ペースメーカーの種類
2級	●CRT(心臓再同期医療機器) ●CRT-D(除細動器機能付心臓再同期医療機器)
3級	●心臓ペースメーカー ●ICD(植込み型除細動器)

あなたはCRT-Dの植込み手術をなされているので、他の障害年金の要件を満たしていれば、原則として障害年金の2級に該当することとなります。

【障害年金の支給要件】

- 一般の障害年金支給要件は以下の3つとなります。
 - ①初診日要件…障害年金は、初診日（病気やケガのために初めて病院を受診した日）に加入していた年金制度に応じて2つの種類があります。初診日が国民年金加入であった場合は障害基礎年金、厚生年金保険に加入していた場合は障害厚生年金の対象となります。障害基礎年金には1級（年金額974,125円、月額81,177円）と2級（同779,300円、64,941円）の2つの等級があります。障害厚生年金には1級（報酬比例の年金額×1.25+障害基礎年金1級の額）、2級（報酬比例の年金額+障害基礎年金2級の額）、3級（報酬比例の年金額。但し、最低保障額584,500円）の3つの等級があります。
 - ②保険料納付要件…初診日の前日の時点で、初診日のある月の前々月までの3分の2以上の期間について、保険料が納付又は免除されていること。若しくは、初診日のある月の前々月までの1年間に保険料の未納がないこと。
 - ③障害の程度…原則として初診日から1年6ヶ月を経過した日が障害認定日と呼ばれています。この障害認定日に年金機構が定める基準に障害の程度が該当していること。

【ペースメーカー装着の障害認定の特例】

障害年金は通常、初診日から1年6ヶ月を経過した日が障害認定日となりますが、ペースメーカーを装着した場合は、1年

6ヶ月を経過していなくてもペースメーカーを装着した日から障害年金を請求することができるという例外扱いとなっています。但し、ペースメーカーを装着した日が、初診日から1年6ヶ月よりも後だった場合は、1年6ヶ月を経過した日が障害認定日となりますので、その日に障害の程度に該当していない場合は事後請求扱いとなります。事後請求とは、認定日の後に障害の程度に該当した場合に請求できるという制度のことです。

また、心疾患の診断書では、日常生活への支障の程度を5つの段階に分けて示した「一般状態区分」という項目があります。2級以上に認定されるためには、少なくとも以下の区分のうち「ウ」「エ」「オ」のいずれかに該当する必要があります。

区分	一般状態
ア	無症状で社会活動ができ、制限を受けることなく、発病前と同等にふるまえるもの
イ	軽度の症状があり、肉体労働は制限を受けるが、歩行、軽労働や座業はできるもの。例えば、軽い家事、事務など
ウ	歩行や身の回りのことはできるが、時に少し介助が必要なものもあり、軽労働はできないが、日中の50%以上は起きているもの
エ	身のまわりのある程度のことはできるが、しばしば介助が必要で、日中の50%以上は就床しており、自力では屋外への外出等がほぼ不可能となったもの
オ	身のまわりのこともできず、常に介助を必要とし、終日就床を強いられ、活動の範囲がおおむねベッド周辺に限られるもの

よく「仕事をしているから障害年金はもらえない」と思っておられる方がいますが、あくまでもペースメーカーの装着の有無が重視され認定されますから、あまり気にする必要はありません。ただし、「1～2年経過観察したうえで症状が安定しているときは、臨床症状、検査成績、一般状態区分を勘案し、障害等級を再認定する」とされていますから、更新の際の診断書の記入には細心の注意が必要です。



リスクと決断

私が成年後見人をしているHさんは、多くの病気を抱えている。アルツハイマー型認知症、心疾患、胆石症など。昨年、心筋梗塞で心臓外科に入院をして、認知症の症状が見られたことから精神科に転院をして、胆のう炎になってまた別の病院に転院して、症状が落ち着いてきたので療養型の病院に転院して、今に至る。多くの病気を抱えているが、病院では特別な治療を必要としなくなったので、退院して施設に入りましょうという話になった。

紹介会社にいくつか紹介してもらい、二か所見学をして入居する施設を決めた。入居後に使う衣類や電化製品なども購入して、入居日も決まったが、その直前になって施設の担当者から「Hさんに熱があるので、転居は保留にすると病院から言われた」と連絡が入った。この時は特に重大な様子もなかった。数日後に病院の相談員に様子を聞いてみると「胆のう炎を再発しているの、抗生物質を打ってしばらく様子をみます」と言われた。相談員の話のトーンも特に重大な様子ではなかった。

その数日後、病院から電話があり「抗生物質では改善しないので、転院してちゃんと治療をした方がいい。明日転院先に行けるか？」という趣旨のことを言われた。その病院は療養型の病院なのでこれ以上の治療はできないとのこと。当初翌日に港区の病院に転院すると言われたが、数時間後に「今日これから多摩市内の〇〇病院に転院する」と連絡が入った。Hさんに必要な治療を医師から説明されたが、電話で聞いてもよくわからないので「今日私は予定があって病院には行けないけど、明日行きます」といって転院してもらった。

司法書士事務所リーガルオフィス白金
代表司法書士 飯田 茂幸

URL:<http://shirokane-legal.com/>



その日の夕方、転院先の病院から携帯に電話が入った。「胆のうに管を通して胆汁を排液する治療が必要です。胆汁を排液しないと細菌が体に回り亡くなる可能性が高いです。ただ、管を通して出血が多いと合併症で亡くなる可能性があります。また、受け取った資料の中に『体を傷つける治療は望まない』という同意書があります。どうしますか？」と突然言われた。外出先で携帯でこの内容を聞いて、判断できる人がいるだろうか？

同意書は昨年入院した心臓外科で書かれたものようだが、誰が書いたものかわからなかった。それがHさんの意思としても、当時は既に認知症で判断能力は不十分な状態だった。また、管を通して、通さなくても亡くなる可能性があると言っている。電話で病状を説明されても専門用語が多く正直よくわからない。人の命を預かる医師がリスクを抱えていることはわかるが、病状と可能性だけ言われても素人には選択できない。その医師には提案がなかった。困惑を超えて、怒りしかなかった。

成年後見人に医療同意権はない。それを知らない医師は多い。お互い専門家としてリスクは取りたくない。ただ、人の命に直面して何かしらの「決断」をしないといけない時があると思った。また、身寄りのない高齢者が増えていく社会で、誰かが決断してリスクを取るのではなく、安心な社会をみんなで作ることをそろそろ真剣に考えないといけないと感じた。



JAZZでほっと一息

「Round Midnight ラウンド・ミッドナイト —パノニカの人生を変えた曲—」

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

1944年に発表されたセロニアス・モンクの曲。作曲は1940年ごろとはっきりしない。先月紹介したパノニカ男爵夫人（女性男爵）がこの曲を聴いたのは40年代の後期という。第二次世界大戦が終わった後である。はっきりしない理由がある。モンクが19歳だった1936年にこの曲の原型を書いたと証言する人がいたり、クーティ・ウィリアムス、ディジー・ガレスピー、アート・ペッパー、マイルス・デイヴィスなどが磨きをかけ、ソングライターのパニー・ハニゲンが歌詞を付けたことから、私たちが聴いているこの曲は、本当は徐々に出来上がっていったのかもしれない。ウィリアムスとハニゲンは、この曲の共作者とされている。

私は、パノニカがチャーリー・パーカーやモンクを援助した経緯を知りたくて、調べてみた。

キャサリン・アニー・パノニカ・ロスチャイルドは、ロンドンで1913年12月に名門ロスチャイルド家の末娘として生まれた。父はチャールズ・ロスチャイルド、母はトランシルヴァニア出身のアルフレッド・フォン・ヴェルザイムスタイン男爵の娘でハンガリーの婦人男爵の称号を持つロジカ・エードル・フォン・ヴェルザイムスタイン。父方の祖父は、ネーサン・ロスチャイルド（ロスチャイルド男爵1世）、当時世界で最も裕福な家族だった。ハンガリーの平原に古代パノニアという名の地名があり、それが名前の由来だと言う。父親が発見した蝶（実は珍しい蛾）にも彼女と同じ名前が付けられている。

1935年フランスの外交官ジュールズ・ド・ケーニングスウォーター男爵（後に自由フランス軍英雄）と結婚。第二次世界大戦中ナチ・ドイツと戦うために自由フランス軍に加わり、チャールズ・ド・ゴールのために働きます。北アフリカ戦線に参加することを拒み、夫の下で並んで戦う道を選びます。暗号解読、ドライバー、自由フランスのラジオのホストなどをします。戦争は夫婦と家族の生活を思うようにはさせません。それでも、密かに大陸を横切り子供たちをフランスからアメリカへと送ることが出来ました。戦争が終わって、彼女は連合軍から表彰されます。

1951年5人の子供を残し、外交官に復帰した夫と別れ、ニューヨーク五番街のホテルのスイートを借りて住みます。このきっかけは、セロニアス・モンクのRound Midnightを聴いたからだと言っています。

BBCによって作られたニカについてのドキュメンタリー番組“ジャズ女性男爵”がアメリカでの活躍をよく描いています。

食料雑貨を買い、たまには救急活動をし、未払いの家賃を払い、ミュージシャンたちの楽器を質屋から取り出し、病院を訪問して偉大なニューヨーク・ジャズマンを助けた。音楽家ではないが、ジャズの女神として確固たる地位を築いたと1988年のドキュメンタリー“Straight No Chaser”にも描かれている。ソニー・ロリンズ、バド・パウエル、アート・ブレイキーなどのジャズ狂と付き合い、チャーリー・パーカーは彼女の部屋で死んだ。それは薬の濫用に起因する潰瘍と肺炎から回復するのを彼女が手伝っていたからだった。パーカーが死んだことでホテルを追い出され、ハドソン川の対岸、ニュージャージー州マンハッタン・スカイライン・ビューに家を購入します。

新しい家では、精神分裂病と麻薬常用と金欠のモンクを彼の妻と共に面会を見るが、モンクもニカに看取られて亡くなる。

彼女の甥の娘ハンナ・ロスチャイルドが彼女を訪ねてニューヨークに行ったとき「どうやって叔母様を探せば良いのかしら？」と訊ねた。ニカは「ジャズライブのお店の前にベントレーが停まっていたら、そこに私がいるってことよ」と応えた。また、「どうして叔母様は、そんな生き方をなさったのかしら？」と訊くと、「よく憶えておきなさい。大事なことは人生は一度だけってこと」と応えたという。彼女の存在がなかったら、モダン・ジャズの隆盛はなかったかもしれない。

そんなニカも1988年74歳で亡くなる。彼女の遺言は「私の遺灰をハドソン川にRound Midnightに流して」であった。ニカについての記述が長すぎて、歌詞のスペースがなくなりました。別の機会に訳してみます。



労使トラブル110番



労働相談メール roudou@officesup.com

「労働者の責に帰すべき事由」による解雇と解雇予告除外認定

介護施設の夜勤勤務者が、利用者の救急対応が求められているときに、利用者のコール対応をせず空きベッドで熟睡しており、コールを聞きつけた仮眠中の他の職員が対応することとなったという事件が何回かありました。その職員は、利用者をベッドに縛り付けていたということもあり、解雇したいと考えています。解雇予告手当を支払いたくないのですが…。

【解雇予告制度と解雇予告除外認定制度とは】

労働基準法第20条は次のように解雇予告制度について規定しています。

使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならぬ。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合においては、この限りでない。

前項の予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。

前条第2項の規定は、第1項但書の場合にこれを準用する（行政官庁の認定のこと…筆者注）

「但書」に書かれているのが、「労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合」、行政官庁（労働基準監督署長）の認定を受ければ解雇予告及び予告手当の支払いをなくして解雇できる旨の規定です。

では、どういう場合に労働基準監督署長は解雇予告除外を認定するのか、その解釈例規が通達によって示されています。

- (イ) 原則として極めて軽微なものを除き、事業場内における盗取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があった場合。
- (ロ) 賭博、風紀紊乱等により職場規律を乱し、他の労働者に悪影響を及ぼす場合。
- (ハ) 雇入れの際の採用条件の要素となるような経歴を詐称した場合及び雇入れの際、使用者が行う調査に対し、不採用の原因となるような経歴を詐称した場合。
- (ニ) 他の事業場へ転職した場合。
- (ホ) 原則として2週間以上正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じない場合。
- (ヘ) 出勤不良又は出欠常ならず、数回にわたって注意を受けても改めない場合。

※(イ)(ロ)については、事業場外で行われた行為であっても会社の名誉、信頼を失墜するもの、取引関係に悪影響を与えるもの又は労使間の信頼関係を喪失せしめるものであるときは認定の対象となる。
(昭23.11.11基発1637号、昭31.3.1基発111号)

なおここに示されているものはあくまでも「例規」で、これに該当しない場合でも事例ごとに判断されず。厚生労働省労働基準局の「労働基準法コンメンタール」では、いくつかの参考例を紹介しています。

- ・自らもタクシー運転手でありながら自己の後輩運転手に酒をすすめ、飲酒運転、人身事故を発生せしめた行為
- ・会社としては、出勤表打刻の時刻が給料算定の基礎となるので、不正打刻の絶滅を期せんとしてその旨掲示し、全員に周知徹底させており、それを無視し不正打刻に及んだことは偶発的なものではない
- ・勤務時間中にしばしば喫茶店に入って長時間にわたり勤務を怠り、始末書を徴されてけん責されたにもかかわらず、一向に改めようとしなかった

【除外認定はどのような手順で行われるか】

使用者は所轄の労働基準監督署長に除外認定申請を行うのですが、使用者の恣意的判断による濫用の防止の観点から、申請書面だけの審査の審査によることなく、労使その他の関係者について実地に調査のうえ慎重に決定すべきことが指示されています（昭63.3.14基発150号）。そして労働基準監督署長の心証により認定事由に該当する事実があると確信した場合に認定され、判断が分からない場合は申請却下の裁定が行われます。

事例にもよりますが、申請から認定までには2週間から長い場合1ヵ月近くかかると言われています。

【どういう手続きの流れが必要か】

解雇予告除外認定は、原則、懲戒解雇の事由が発生した時点で、解雇の意思表示を労働者に行う前に、所轄労働基準監督署長に認定の申請を行い、その後、認定が下りた時点で労働者に解雇の意思表示を行うという手順で進める必要があります。

仮に、使用者が除外認定を受けずに、解雇予告も解雇予告手当の支払もせずに即時解雇した場合は、解雇は有効であっても、労働基準法20条違反として罰則の対象となり、事業主は6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられますので注意して下さい。

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント②

MORI 社会保険労務士・行政書士事務所
代表 森 慎一 (<http://office-mori.biz/>)



第24回:歩合給制

1. 歩合給制

歩合給制(労基法では「出来高払制その他の請負制」という。)は、「売り上げの〇%」などのように、営業成績などに基づいて支払われる成果型の賃金形態です。近年の導入率は必ずしも高くありませんが、運輸業や営業社員などでは採用している企業が少なくありません。

歩合給は言うまでもなく賃金であり、その決定および計算の方法は就業規則の絶対的記載事項の一つです。したがって、就業規則上には計算の根拠となる規定が必要となります¹⁾。

2. 歩合給も、時間外手当の計算に算入する

歩合給は毎月変動する賃金であるため、割増賃金の計算に算入しなくてよいと考えている事業主は多く見られますが、そうではありません。しかも、その計算方法は月給制や時給制における時間外手当等の計算方法とは異なり、次のようになります(労基則19条)。

$$\frac{\text{歩合給の総額}}{\text{算定期間における総労働時間数}} \times \text{時間外時間} \times 0.25$$

ポイントは2つあります。1つは、1時間あたりの賃金の計算にあたって、歩合給総額を「所定労働時間」ではなく、「総労働時間」で除すところ、そして、1.25ではなく0.25を乗じるということです。

2つ目は、歩合給が月給などと併給される場合の1時間あたりの賃金は、歩合給部分と月給部分について、それぞれ算定した額の合計額とする点です。

このように、歩合給制がある場合の時間外手当等の計算は、なかなか煩雑で、給与ソフトでも設定に苦労するところです。不安であれば、Excelなどで別に計算して照合するなどして確認するとよいでしょう。もちろん、就業規則にも間違いのないように規定してください。

ところで、歩合給制では、年休の取得日に対して「通常の賃金」を支払う場合にも、割増賃金の計算方法と同様の考え方が採られています²⁾。つまり、年休取得日についても歩合給部分について1日分の額を計算して、支給しなければならないわけです。

3. 保障給

歩合給制の社員については、歩合給が少ない場合でも実収入賃金が極端に低下することのないように、会社は「労働時間に応じ一定額の賃金の保障をしなければ

ならない」とされています(労基法27条)。保障給は、「労働時間に応じ」とされていますので、原則としては時間額で定めたものでなければなりません。したがって、単に月給の固定給を定めただけでは、労基法上の保障給を定めたことにはなりません。固定給を保障給とする場合は、その基準となる労働時間数が設定され、社員の実労働時間数がこれを上回ったときはその上回った時間に応じて増額されるようなものである必要があるとされています³⁾。もっとも、固定給部分が大きければ、それだけ賃金の変動が小さくなるため、保障給を必要とする場面も減ることになります⁴⁾。

次に、「一定額の賃金の保障」とは、どの程度の額が求められているのかが問題となります。労基法にはその水準について具体的な定めはありませんが、厚労省は、平均賃金の6割程度を保障することが妥当としていますので、これが実務における拠り所となります⁵⁾。

なお、保障給は、その定めがないだけでも労基法違反とされています。これは、必ず就業規則に定めなければならないわけではありませんが、多数の社員に対して適用されるのであれば、就業規則で統一的に定めた方がよいでしょう。たとえば、1時間あたりの額が平均賃金の6割に満たない場合は、その不足額を労働時間分支給する旨を規定することが考えられます。

1) 歩合給の計算方法について、最近、計算に当たって残業手当等に相当する金額を控除する定めが無効であるかどうか争われた事件において、最高裁は当然に無効とはいえないと判断して注目を集めたものがある(最三小判H29.2.28「国際自動車事件」)。差戻審(東京高判H30.2.15)でも同様の判断が維持されたが、その理由として、労組と十分協議を重ねた経緯や賃金水準の高さなども考慮していることに留意した方がよいと考える。

2) 有給休暇を「通常の賃金」で支払う場合、歩合給部分の1日当たりの額は、次のように算定する。

$$\frac{\text{歩合給の総額}}{\text{総労働時間数}} \times \text{当該賃金算定期間の1日平均所定労働時間}$$

3)、5) 労基局「平成22年版労働基準法・上」労務行政
4) 「賃金構成からみて固定給の部分が賃金総額中の大半(概ね6割程度以上)を占めている場合」については、保障給は必要ないとされている(S22.9.13発基17、S63.3.14発基150)。

新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』

<http://www.vcon.jp>

経営コンサルタント 野澤 周永 (株式会社Vコンサル)



第60回:「利益の出るコンビニ経営その2」

コンビニエンスストアの経営は、社会のあらゆる事業の縮図です。すなわち、コンビニのおかれた環境に対する戦略に対するマーケットの反応は実に素直に表れてくるのです。今回は、コンビニを取り巻く「環境や顧客を意識した売上戦略」の観点で述べてみたいと思います。つまり、コンビニに関係のないビジネスを行っている経営者にも、この縮図での出来事が典型的な参考となりうるということです。

【「時間軸」の戦略】

まずは、時間の流れのなかでコンビニはどのような戦略を求められるかです。「季節変動」ないし「月次変動」を読むことが重要です。あるいは季節ごとの歳時記を意識した戦略です。単純に考えれば、夏場の暑い季節には冷たい飲み物が大量に出ることは言わずと知れたことだと思います。では、おでんや中華まんは単純に冬かと言えば、そうとも限りません。衣類を暑くなる前にちょっとだけ早めに半そでにしたり、ということと一緒に、モノによっては季節を先取りして需要が発生します。まだ寒くなっていないけれど、肉まんが食べたいとか、もっと言えば、暑いけれどかえっておでんが食べたいとかということもありえます。これらは地域性なども大きく関連しているといえます。いずれにしても、季節によって求められる商品は変わります。また、年中行事である、お正月やクリスマス、節分に、バレンタインやホワイトデーは、いずれも商品の需要に特徴が出ます。ただ、だからといってストレートにこれらの行事のストライクゾーンの商品が売れるかといえばそうとも言えません。例えば、クリスマスケーキやバレンタインのチョコレートがどんどん売れるかといればそうではありません。ケーキなら、有名パティシエがプロデュースした〇〇ケーキとか、チョコレートならわざわざデパ地下のGODIVAなどのブランドショップから新作を選ぶ場合などが多く、コンビニで買うのは忙しいサラリーマンの奥さんへの買い忘れや、お決まり「義理チョコ」などの購入が主な購買動機といえます。また、これらの年中行事の需要の変化の前に、正月はお休みでどんどん売れる・・・わけではありません。みんな出かけてしまうので年間では一番売れ行きが悪い時期といえます。このように、コンビニで売上アップを図りたければ、まずは年間を需要の読みとして、その時、周りの住民や通勤客はどのような休みをとり、それによりどのような行動をどの時間帯にとるかを、きちんと読むことです。仮説をたて、そのずれを調整していき、「的外れ」な品揃えや数量揃えを少なくしていくことが重要です。これらは「時間軸」の中での戦略と言えます。

【「顧客軸」の戦略】

次にその立地や地域特性(住宅地なのか、郊外なのか、はたまた駅や病院の中などの特殊立地なのか)と、お店づくりにもよりますが、お客様のターゲットをどこに置くかということです。つまり、「どのようなお客様にむけた品ぞろえをするのか」ということです。前回も書きましたが、駅前立地と道路沿い駐車場ありの立地では、時間帯も商品構成も客層

も変わってきます。つまり、お客様がどのような交通手段を使っているかによって決定的に商品が変わると言えます。朝の忙しい時に、商品を買いためる人は少ないのは当たり前で、朝や昼の食事を取り急ぎ買うなどの人がほとんどです。「客数は多いが、客単価は低い」という状況が通常です。一方で道路沿いの広い駐車場のあるコンビニの場合は、同じ朝昼の食事でも、車で運べるので、客単価も上がりがちです。車を止めてそこで食事をしたり、本を読む人も少なくないからです。一方で、例えば同じ駅前立地で隣接したコンビニ同士でも、品揃えが大きく違う場合があります。なぜでしょう?例えば、片方のコンビニはタバコを置いて、店の前には喫煙所を設けて喫煙者のたまり場にしてあるとします。そうするとタバコ好きは皆そちらに行きがちで、逆のタバコを嫌いな人はそうでない方のコンビニの方へ行きます。そして、トイレをはじめ店内をいつもきれいにし、タバコを排除した店は、女性が安心して立ち寄れる店になります。女性は空気もきれいでおいが気にならないお店で、スイーツなどが豊富にあつておいしいお店に寄りがちです。タバコを吸う男性の場合は全く逆が居心地がいいといえます。更にタバコを吸わない男性はといえば、どちらかといえば、前者のコンビニに行くと思われそうです。このように立地の交通手段によってとか、競合店でも店づくり、品揃えによって、顧客層が変わってくると言えます。つまり、どのような顧客層をメインターゲットにするかによって、商品選びは大きく変わってきますし、それが大きく売上に左右します。つまり、「顧客軸」によって戦略は大きく変わると言えます。

【「アクション軸」の戦略】

そしてもう一つは何かといえば、更に需要を喚起するために、「仕掛ける」ということです。つまり需要を引き出すアクションを起こすということです。「おにぎり100円均一!」「チキン20円引き、会員30円引き!」「700円買うとスピードくじ1枚!」など、購買欲をそそるキャンペーンをよく見かけるとは思いますが、人の特性として、「お得」「おまけ」「割引」などお得感の演出には、実に目がないのです。自分を振り返れば、気にはなるけれど、安売りは買うことでもあるという程度だよなーという方も多いと思いますが、例えばコンビニでは焼鳥20円や30円引きなら通常の3倍も仕入れられているのをご存知ですか?体感としては、安売りに手を出していないと思われても、実際は、購買欲は2倍、3倍になっているというのが事実です。これはいわば、仕掛ける売り上げであり、「アクション軸」とでも言いましょうか?

このようにコンビニを取り巻く環境やお客様を意識した戦略に対して、お客様は実にストレートに反応するとも言えます。ですから、一番大事なことは、きちんとそのコンビニのおかれた環境や狙う顧客層そして購買欲をそそるどのような戦略をたてて、これらをストレートに実行し、かつ変化に俊敏に反応していくか、これがコンビニの売上戦略ひいては利益の出るコンビニの最重要事項といえます。