

月刊 人事労務



編集・発行

中村社会保険労務パートナーズ (SR24 ネットワーク)

2010年4月 Vol.59

今月のもくじ

ニュースダイジェスト	NEC部長の過労自殺認定、他	P1
今月の特集	改正労働基準法と企業の対応について	P2~3
連載シリーズ	改正入管法と外国人雇用管理の留意点(2/3)	P4
紙上相談室	始業時間前の朝礼や清掃に賃金を支払う必要はあるか	P5
やさしい労働法	退職後の従業員の競業禁止義務について	P5
かんたん法知識	YES/NO コーナー	P6
編集後記		P6

ニュースダイジェスト

NEC部長の過労自殺認定／地裁、労基署処分取り消す

2000年に自殺したNEC部長の妻が、労災と認めず遺族補償年金を不支給とした三田労働基準監督署の処分取り消しを求めた訴訟の判決で、東京地裁は11日、「自殺は過労によるうつ病が原因」として処分を取り消した。(共同通信)

正社員採用、約5割の企業が「予定なし」／帝国データバンク

帝国データバンクは3日、2010年度の雇用動向に関する企業の意識調査の結果を発表した。正社員(新卒・中途入社)の採用状況について尋ねたところ、「増加」と回答した企業は1万624社中1,519社・14.3%にとどまった。一方、「採用予定なし」は5,050社・47.5%に上っている。

労働者派遣法改正案を閣議決定

政府は19日、労働者派遣法の改正案を閣議決定した。主な改正内容は、

- (1) 登録型派遣は専門26業務などを除き原則禁止
- (2) 製造業務派遣は、常用型に限って認める。
- (3) 2カ月以内の期間を定める日雇い派遣の原則禁止、など。

登録型派遣、製造業務派遣の原則禁止の施行は公布日から3年以内、登録型については、さらに2年の適用猶予期間を設ける。厚生労働省案に盛り込まれた事前面接等(期間を定めずに雇用される労働者に係る特定を目的とする行為)の項目は削除となった。

独身男性の結婚率、正規32.2%、非正規17.2%／厚労省調査

厚生労働省は17日、2002年10月末時点で20~34歳だった男女を対象に、毎年継続して実施している「21世紀成年者縦断調査(第7回)」の結果を発表した。

今回の調査は08年11月に実施。第1回調査時(02年)の就業形態別に結婚状況をみたところ、6年間で結婚した正規職員・従業員が男性32.2%、女性38.1%だったのに対し、非正規職員・従業員では男性17.2%、女性28.4%にとどまった。

定年後の働く条件、WLBの見地から「低下しなかった」と判断／定年退職後の働き方の選択に関する調査研究結果

労働政策研究・研修機構が16日発表した「定年退職後の働き方の選択に関する調査研究結果」によると、定年退職した労働者のほぼすべてが定年後働く条件について定年前よりも低下したと回答した。

その一方で、ワーク・ライフ・バランスから判断し、労働時間や雇用形態の変化を拘束性の軽減や自由度の増加に結びつけ、「総合的にみると働く条件は低下しなかった」と受けとめる人が55.9%にのぼることが明らかになった。

また、総合的に働く条件が低下しなかったと受け止める者には「以前よりも自由な発想で仕事をするようになった」と考える者が多いことがわかった。

(参考) 労働政策研究・研修機構メールマガジン

◆◆◆ (特集) 改正労働基準法と企業の対応について ◆◆◆

改正労働基準法が4月1日から施行されます。法改正のポイントは以下の4項目です。

- ① 1カ月の時間外労働が60時間を超えた場合の割増賃金率を50%以上とする。
- ② 労使協定を締結することにより、60時間を超えた時間外労働について、割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇（以下、「代替休暇」）を付与することができる。
- ③（時間外労働の）限度基準告示で定める限度時間（例えば、1カ月45時間、年360時間）を超え1カ月60時間までの時間外労働に対する割増賃金率については、25%を超える率に引き上げるよう努めること。
- ④ 年次有給休暇について、労使協定を締結することにより、年間5日分を上限に時間単位での取得を可能とすること。

全てのポイントについて触れることはできませんが、改正内容に沿った具体的対応を事業主が行う上で生じる疑問点をQ&A形式で解説します。

1. 割増賃金率の引上げが猶予される中小事業主の範囲

Q1.
中小事業主については、時間外労働のうち、1カ月60時間を超える部分への50%以上の割増賃金率の適用が当分の間猶予されるということですが、どのような中小事業主をいうのですか？

A1.
（図1）の資本金又は労働者数の**どちらかが該当**すれば中小事業主に該当します。

注意すべきは、労働基準法の適用は、事業所単位に行われますが、この適用猶予措置は事業所ではなく、「事業主」ですから**会社単位をもって定められている**ことです。

（図1） 猶予される中小事業主（会社単位）

次の①、②のいずれかに該当すれば適用猶予

① 資本金の額又は出資の総額	② 常時使用する労働者数
小売業 5,000万円以下	小売業 50人以下
サービス業 //	サービス業 100人以下
卸売業 1億円以下	卸売業 100人以下
上記以外 3億円以下	上記以外 300人以下

例えば、適用事業場としては、店舗ごとにそれ

ぞれ10人未満のコンビニエンスストアであっても、その経営者である事業主（会社）としてみた場合に、小売業ですから資本金5,000万円を超え、かつ、常時使用する労働者数の合計が50人を超えていれば適用猶予にはなりません。また、製造業で資本金が2億円の場合は、たとえ常時使用する労働者数が300人を超えていても中小事業主に該当し、猶予措置の対象となります。同じように、製造業で資本金が4億円であっても、常時使用する労働者数が200人の場合は、やはり中小事業主に該当し、猶予措置の対象となります。

2. 割増賃金率の引上げと計算方法

Q2-1.
深夜労働（22時から翌日5時）が時間外労働（1日8時間超又は1週40時間超）にも当たる場合、当該労働時間をその月の総時間外労働時間に参入して、1カ月60時間を超えるかどうかを計算しなければならないのですか？

Q2-2.
休日労働が時間外労働にもあたる場合はどうですか？

A2-1.
深夜労働が時間外労働にも該当する場合、その深夜労働時間はその月の総時間外労働時間に参入し、これが1カ月60時間を超える場合には、深夜労働の割増率（25%以上）と60時間超の時間外労働の割増率（50%以上）を合わせて、当該労働時間について75%以上の割増率で時間外手当を計算しなければなりません。

A2-2.
1週1日又は4週4日の法定休日に労働した場合の労働時間は、この「1カ月60時間」の計算の中に含めません。**法定休日労働はあくまで「休日労働」であり、「時間外労働に該当しない」**からです。したがって、休日労働の割増分（35%以上）を加算して支払えば足ります。

わかりやすい例として、**土曜日を法定休日以外の休日（以下、「所定休日」）、日曜日を法定休日としている場合**を考えてみます。土曜日における労働は、**法律上は休日労働ではなく、通常労働日のため、時間外労働に該当する場合は「1カ月60時間」の算定の対象に含めなければなりません。**ということは、時間外労働が1カ月60時間を

超えるに至るときは、土曜日（通常労働日）に残業（50%）させるより、日曜日（この場合の「法定休日」）に休日労働とした方が割増賃金（35%以上）が安くなる、ということになります。

以上のとおり、法定休日と所定休日とは、休日労働手当の要否及び時間外労働の計上に差異が生じます。したがって、事業主は、法定休日と所定休日の別につき就業規則で定めておくべきといえます。

3. 特別条項付き時間外労働協定において割増賃金率を定める場合の留意点

Q3

1カ月45時間以上60時間以下の時間外労働協定については、25%を超える割増率とするよう努めなければならないとのことですが、25%以上の割増率で協定する場合の留意点はありますか？

A3.

定額払いの割増賃金として一定の手当を支給している企業において、特別条項付き時間外労働協定で、1カ月45時間以上60時間以下の時間外労働の割増率につき法定の25%を超える率を定めた場合、45時間超の時間外労働については、当該25%を超える割増率で計算した金額が定額払いの割増賃金に充当されることとなります。

企業によっては、割増賃金の定額払いの手当を各労働者の割増時間単価に一定時間に乗じた額で支給しているところもあります。そういった企業の場合には、上記協定の締結により手当の額を増加する必要が生じる場合があります。

例えば手当として1カ月に時間外労働50時間分の25%割増賃金額を支給している場合には、45時間を超える5時間分につき協定で定めた25%+ α の割増率で計算した手当を支給するという扱いになります。

4. 時間単位の年次有給休暇制度の導入のための手続き

Q4-1.

時間単位の年休を付与する制度を導入しようと思っておりますが、どのように手続きを進めていけばよいのでしょうか？

Q4-2.

制度を導入する際は、何か届出などが必要なのでしょうか？

A-1.

従来は1日（又は半日）単位でしか認められていなかった年次有給休暇につき、時間単位で付与することが可能となりましたが、**時間単位年休を付与する制度を導入するか否かは、企業の判断に委ねられています。**

したがって、実情を踏まえて十分に検討したうえで決定をするということになります。

導入する場合は、事業場の過半数代表者と労使協定を締結する必要があります。

具体的には、

- ・対象となる労働者の範囲
- ・付与することのできる時間単位年休の日数（5日以内）
- ・時間単位年休1日の時間数
- ・1時間以外の時間を単位とする場合には、その時間数

1時間に満たない時間数については、時間単位に切り上げる必要があることに留意が必要です。

ただし、この労使協定は、あくまでも、その事業場において、労働者が時間単位年休の取得を請求した場合に、労働者が請求した時季に時間単位年休を与えることができることとするものなので（時季変更権が行使できる時を除き）、個々の労働者に対して、**時間単位による取得を義務付けるものではありません。**また、労使協定が締結されている事業場において、個々の労働者が時間単位年休を取得するか、あるいは日単位により年休を取得するかについても、労働者の自由な意思によるものであることとなります。

A4-2.

特に届出をする必要はありませんが、労使協定を周知することは必要です。

また、実際には、時間単位年休制度を運用するためには、就業規則等で時間単位年休制度の処理方法を明確にする必要がありますので、就業規則の改正は必要といえます。したがって、就業規則の改正については事後に届出が必要となりますので、この点には留意が必要です。

（参考）

「人事労務担当者の疑問に答える改正労働基準法」

（弁護士岩出誠編著・第一法規）

「改正労働基準法と企業の対応について」

（弁護士安西愈・東京都社会保険労務士会2010.1月会報）

◆◆◆ (連載シリーズ) 改正入管法と外国人雇用管理の留意点 (2/3) ◆◆◆

前回では、新たな在留管理制度の導入の概要、対象となる外国人の範囲について解説しました。第2回は、外国人登録証明書に替って交付される在留カードの内容、制度導入による利便性の向上、強化された罰則について解説します。

交付される在留カードの内容

新たな在留管理制度の導入に伴い交付される在留カードは、上陸許可や在留資格の変更許可、在留期間の更新許可等に伴って交付されます。

写真が表示されるほか、次の事項が券面に記載されます。また、偽変造防止のICチップが搭載されます。

- ①氏名、生年月日、性別及び国籍など
- ②住居地
- ③在留資格、在留期間及び在留期間の満了日
- ④許可の種類及び年月日
- ⑤在留カードの番号、交付年月日及び有効期間の満了日
- ⑥就労制限の有無
- ⑦資格外許可を受けているときはその旨

新たな在留管理制度による利便性の向上

(1) 在留期間の上限の伸長

在留期間の上限が「3年」とされている在留資格は、上限が「5年」に伸長されます。

(2) 再入国許可制度の見直し

有効なパスポートと在留カードを所持し、中長期間(3カ月以上)在留する外国人は、原則として、出国後1年以内に再入国する場合には再入国許可を受ける必要がなくなります。なお、例外的に再入国許可を必要とする場合については、今後法務省令で定められることになっています。

また、在留期間の上限が5年とされたことに伴い、再入国許可を受ける場合の再入国許可の有効期間の上限が、これまでの「3年」から「5年」に伸長されます。

在留資格の取消し等の罰則

新たな在留管理制度の導入に伴い、以下の在

留資格の取消し事由、退去強制(いわゆる強制退去のこと)事由、罰則が設けられています。

(1) 在留資格の取消し事由

- ①偽りその他不正の手段により在留特別許可を受けたこと
典型例は日本人との偽装結婚です。
- ②(日本人の)配偶者としての活動を継続して6カ月以上行わないで在留すること
仕事の都合上やむなく同居できないなど、正当な理由がある場合は除きます。
- ③新たに中長期日本に在留することになった後又は従来の住居地を退去した後90日以内に住居地の届出をしないこと(正当な理由がある場合を除きます)や虚偽の住居地の届出をしたこと

(2) 退去強制事由

- ①他の外国人に不正に上陸許可を受けさせる目的での、文書の偽変造や教唆、幫助
- ②不法就労助長又はその教唆、幫助
- ③在留カード若しくは特別永住者証明書の偽変造、教唆、幫助
- ④資格外活動違反により禁錮以上の刑に処せられた場合
- ⑤虚偽の届出や在留カードの更新・再交付・受領・提示義務に違反したことにより懲役以上の刑に処せられた場合

(3) 罰則

中長期在留者の虚偽の届出、届出義務違反、在留カードの更新・再交付・受領・提示義務に違反や、在留カードの偽変造について罰則が設けられています。

特に注意すべき点としては、住居地について90日以内に届出をしなかった場合や虚偽の届出をした場合に、在留資格の取消しの対象となっていますので、事業主としても雇用する外国人に対し届出るようアドバイスする必要があると思われます。

(参考)「改正入管法の概要」(日本加除出版)

「ビジネスガイド別冊 12月号」(日本法令)

以上(次号に続く)

◆◆◆ 紙上相談室 ◆◆◆

Q. (始業時間前の朝礼や清掃に、賃金を支払う必要があるでしょうか?)

当社は創立以来、午前9時の始業前の午前8時45分に出社し、清掃を行い、8時55分ころから朝礼をしています。いずれも就業規則には定められていません。この部分についても賃金や割増賃金を支払う必要があるのでしょうか？ 所定労働時間は一日7時間、週35時間です。

A. 労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことです。始業前の朝礼や清掃が労働時間に当たるかどうかは、使用者の指揮命令下にあるかどうかで判断されます。朝礼や清掃を義務づけたり、強制したり、人事考課の対象としたりするときなどは、指揮命令下にあることになります。

労働者が自分達の自由意思で決めて実行しているときは、労働時間に当たらないこととなりますが、労働者が参加を自由に決めることが出来ず、暗黙の内に参加せざるをえないような状況にあるときは、黙示の指揮命令下にあることとなります。

長年慣行として行なっている朝礼や清掃は、労働時間とみなされる可能性が高いと思われます。したがって、時間外手当の支払は必要となる可能性が高いこととなります。

なお、割増賃金については、法定労働時間一日8時間、週40時間（業種によっては44時間）を超えた部分について支払えばよいこととなります。

◆◆◆ やさしい労働法 Vol. 59 ◆◆◆

退職後の従業員の競業禁止義務について

雇用の流動化が進み、企業の重要事項を知りえた労働者が転職や自立をする例が多くなってきました。企業が企業の利益を守るために、何らかの防衛策をとる必要性は高くなってきています。その方法として退職にあたり、「競業禁止義務の特約」を結ぶことが行なわれています。一方、労働者には職業選択の自由があり、この特約を無制限に認めるわけにはいかず、事例に即して、両者の利益の均衡をはかる必要があります。

当該競業禁止義務の特約が合理的な範囲に入らないときは、この特約自体が公序良俗に反し無効と判断されることとなります。

「合理的な範囲にあるか」については、以下の点などを考慮し、総合的に判断されることとなります。

- ① 労働者の地位、従事していた職務の内容
- ② 使用者が労働者の競業を制限する目的、必要性とその程度
- ③ 競業が制限される職種・期間・地域
- ④ 代償措置の有無およびその内容

競業禁止義務違反が認められる場合には、使用者は退職労働者に対し、損害賠償請求ができるだけでなく、履行請求としての差止請求もできます。

ただし、競業行為の差止めは、退職労働者の職業選択の自由を直接に制限することから、特約が合理的であることのほかに、当該競業行為により使用者が営業上の利益を現に侵害され、または侵害される具体的なおそれがある場合に認められます（東京地決平成7/10/16 労判690号75頁、東京リーガルマインド事件）。退職金の減額・没収（三晃社事件など）や、すでに支払った退職金の不当利得返還請求が認められる場合（福井新聞社事件など）もあります。

当該競業行為が営業秘密の使用・開示を伴うものである場合は、不正競争防止法に基づき、前使用者は一定の要件のもとで差止請求、損害賠償、信用回復措置を求めることができます。

競業禁止義務の存在が認められない場合であっても、競業の態様が悪質であり、前使用者の営業活動が不当に侵害される場合には、当該行為につき不法行為が成立することがあります（東京地判平成5/1/28 判時1469号93頁）。ただし、この場合には差止請求は認められません。（参考）有斐閣 労働判例百選

◆◆◆ YES/NO コーナー ◆◆◆

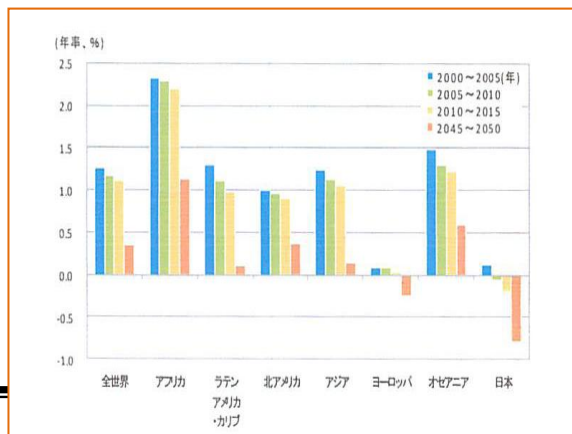
- 問1. 社員の有給休暇で、消滅時効である2年間で消化しきれない部分を会社がすべて買い取ることは可能である。 YES/NO
- 問2. 労働基準法は、パートやアルバイトにも適用される。 YES/NO
- 問3. パートで働く場合、社会保険の加入は、本人の自由である。 YES/NO
- 問4. 労働者を使用していれば、どのような事業でも労災保険に加入しなければならない。 YES/NO
- 問5. 従業員の1日分の残業時間に端数が出た場合、30分未満は切り捨て、30分以上1時間未満は30分として取り扱うような方法は違法である。 YES/NO

<解答>

- 問1. (YES) 年次有給休暇の買い上げは原則禁じられていますが、①法定付与日数を超える部分、②退職時や2年間の時効で消滅してしまう部分については例外として買い上げが認められています。ただし、労働者の同意がないときは買い上げができません。
- 問2. (YES) 正社員や契約社員だけでなく、アルバイトやパートタイマーも適用の対象となります。
- 問3. (NO) パートタイマーであっても、以下の要件のいずれも満たした場合は、社会保険の被保険者となります。
 ①・1日の労働時間が正社員のおおむね4分の3以上
 ②・1カ月の労働日数が正社員のおおむね4分の3以上
- 問4. (YES) 原則として1人でも労働者を使用する事業は、業種の規模の如何を問わず、すべて適用事業となり保険関係が成立しますので、事業主の方は加入手続を行う義務が生じます。ただし、例外として、暫定任意適用事業（農林水産業のうち常時使用労働者数が5人未満の個人経営の事業）の場合には、労災保険に加入するかどうかは、事業主の意思又は当該事業に使用される労働者の意思に任されています。
- 問5. (YES) 賃金計算上、端数の切り捨ては、労働基準法第24条の賞金の全額払いに抵触するため、1分でも残業時間の切り捨ては出来ません。ただし、1カ月間の時間外労働について、その合計に1時間未満の端数がある場合は、その月の合計時間の端数を、30分未満を切り捨て、30分以上を1時間に切り上げるとすることは合法です。

【編集後記】

労働政策研究・研修機構が先般出した2010年版『データブック国際労働比較』の人口増加率(国連:2008年版世界人口予想)が右です。頭では分かっているも日本の人口がこれほど右肩下がり激減するとは知りませんでした。これをどう評価するのですが、マクロ的に見れば少なくとも今後日本の企業が内需を頼り成長する図柄は描けないような気がします。高度成長期のような外需指導をまた日本は目指すことになるのでしょうか？



人事労務の経験年数は23年。人事の専門家です。お悩みの点は一度右記までご連絡ください。

- ・労務顧問
- ・人事制度の構築（給与制度、人事考課制度、資格等級制度、賞与など）
- ・教育訓練（管理職、階層別、新入社員など）
- ・労働保険・社会保険諸手続き
- ・給与計算
- ・諸規程作成（就業規則、賃金規程、旅費規程など）

中村社会保険労務パートナーズ
 特定社会保険労務士 中村 俊之
 〒113-0033 東京都文京区本郷 1-22-6
 本郷ハイホーム 902
 TEL/FAX:03-3812-0559
 e-mail: nakamura@nakamura-partners.com