

This Monthly Paper that connects the Clients and AI-Jimusho

Vol.2012

# AI Contact

# 12

## AI See You

私たちは、企業と人財の発展を見守り、  
適切なアドバイス&サポートで、お客さまのリクエストにお応えいたします

## Monthly Topics

### 11月の出来事

- 10月の雇用調整助成金等対象者 64万人超／厚労省
- 12年賃上げ実施企業 75.3%、前年比 1.5ポイント上昇／厚労省
- 10月の全国消費者物価指数、前年同月と同水準／総務省
- 日本・インドの社会保障協定署名

### 12月に予定されているもの

- 大学3年の就活スタート 会社説明会が解禁
- はたらく母子家庭・父子家庭応援企業表彰の公募を開始／厚労省
- 定昇 2.0%プラス、ベア 2,500円を統一要求に／私鉄総連
- 石綿被害、国に賠償責任 「規制不十分」と東京地裁



東京駅 東京ミチテラスより (2012.12)



社会保険労務士法人 相事務所

〒151-0053 東京都渋谷区代々木1-54-1 石井ビル 4階

Phone 03-3320-7351 / Fax 03-3320-7352

URL <http://www.sr-aijimusho.co.jp> / Email [info@sr-aijimusho.co.jp](mailto:info@sr-aijimusho.co.jp)

# 法改正トピックス

## 【雇用】高年齢者雇用安定法の改正に関するQ&Aが公表されました

平成 25 年度から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に 65 歳へ引き上げられることに対応し、雇用と年金の確実な接続等を図るため、平成 24 年の第 180 回通常国会において高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正(平成 25 年 4 月 1 日施行)が行われました。この程、法改正の趣旨等を踏まえ、当該改正法に係る Q&A が公表されました。

### ■Q&Aの一部抜粋

厚生労働省から公表された Q&A は、「継続雇用制度の導入」、「就業規則の変更」、「継続雇用制度の対象者基準の経過措置」、「経過措置により労使協定で定める基準の内容」および「継続雇用先の範囲の拡大」の大きく 5 つに区分して構成されています。以下、その一部を抜粋してご紹介いたします。

#### ◎継続雇用制度導入について

質問	継続雇用制度について、定年退職者を継続雇用するにあたり、いわゆる嘱託やパートなど、従来の労働条件を変更する形で雇用することは可能ですか。その場合、1 年ごとに雇用契約を更新する形態でもいいのでしょうか。
回答	継続雇用後の労働条件については、高年齢者の安定した雇用を確保するという高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえたものであれば、最低賃金などの雇用に関するルールの範囲内で、フルタイム、パートタイムなどの労働時間、賃金、待遇などに関して、事業主と労働者の間で決めることができます。 1 年ごとに雇用契約を更新する形態については、高年齢者雇用安定法の趣旨にかんがみれば、年齢のみを理由として 65 歳前に雇用を終了させるような制度は適当ではないと考えられます。 したがって、この場合は、 (1)65 歳を下回る上限年齢が設定されていないこと (2)65 歳までは、原則として契約が更新されること(ただし、能力など年齢以外を理由として契約を更新しないことは認められます。)が必要であると考えられますが、個別の事例に応じて具体的に判断されることとなります。

#### ◎就業規則の変更について

質問	就業規則において、継続雇用しないことができる事由を、解雇事由又は退職事由の規定とは別に定めることができますか。
回答	法改正により、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みが廃止されたことから、定年時に継続雇用しない特別な事由を設けている場合は、高年齢者雇用安定法違反となります。ただし、就業規則の解雇事由又は退職事由と同じ内容を、継続雇用しない事由として、別に規定することは可能であり、例えば以下のような就業規則が考えられます。 なお、就業規則の解雇事由又は退職事由のうち、例えば試用期間中の解雇のように継続雇用しない事由になじまないものを除くことは差し支えありません。しかし、解雇事由又は退職事由と別の事由を追加することは、継続雇用しない特別な事由を設けることになるため、認められません。

#### ◎継続雇用先の範囲の拡大

質問	継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例を利用するために、グループ会社との間でどのような契約を締結すればよいのですか。
回答	継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例を利用するためには、元の事業主と特殊関係事業主との間で「継続雇用制度の対象となる高年齢者を定年後に特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約」を締結することが要件とされており、特殊関係事業主は、この事業主間の契約に基づき、元の事業主の定年退職者を継続雇用することとなります。 事業主間の契約を締結する方式は自由ですが、紛争防止の観点から、書面によるものとするのが望ましいと考えられます。書面による場合、例えば、以下のような契約書が考えられます。

来年 4 月施行に向けての Q&A が厚生労働省から発表されました。

大きな 5 項目について詳細に書かれています。

ぜひ、今から準備してまいりましょう。

参照ホームページ[厚生労働省]

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/koureij2/qa/index.html>

## 『課長に残業代は要らない？』 - 労基法第41条第2項 管理監督者 -

一般的に管理職と言われる人がいますが、果たしてこの方々の処遇はどのようになっているのでしょうか。「名ばかり管理職」と言われるように、労働時間の取扱いについては大きな判例が示されています。「管理職」と「管理監督者」は異なりますので、その定義を明確にすることが必要になります。

さて、増田社長は社長の右腕として雇入れを検討しています。増田社長と岡田社労士のやりとりを見てみましょう。

## 登場人物

増田社長：平成24年に小売業として起業。今までは雇われる身だったが、事業主となり労働問題に直面している。マジメな性格の持ち主。

岡田社労士：働き盛りの35歳。雇用問題と自分のメタボ問題が最近のトレンド。一風変わった芸風を持っている。

増田：「僕も忙しくなってきたね、誰か経理とか総務とかを任せられる人がほしいんだけど♪」

岡田：「中小企業の社長さんはマネージャー兼プレイヤーのようなものですので、ある程度任せられる人は必要になりますね！」

増田：「そこでね、『課長』みたいにしてあげれば残業代も払わなくていいじゃない？そんな人を探してるんだけどね(〜)」

岡田：「社長！それはNGです！ただ単に『課長』という役職だけで管理職ですよというのは間違っているんです。いろんな条件がそろってはじめて管理職といえるんです。正確には『管理監督者』なんですけどね」

増田：「えー！そんなことないでしょう。前の会社なんて、石を投げれば課長に当たるくらい、みんな課長とか課長代理とか付けて、残業代もらえないなーなんて言ってたんだから(T.T)」

岡田：「そもそも、課長だからとか営業だからといって残業代が付かないという伝説みたいなものが横行してしまったので無理もないのですが…でも、このように定義されているんです」

管理監督者の定義は法律では明文化されていませんが、通達等の解釈例規によって定義づけられています。

- 1) 実態に基づく判断
- 2) 待遇に対する注意点
- 3) 労働時間の管理を受けないこと
- 4) 労務管理上の指揮権限があって、管理的な仕事をしていること

増田：「こんな定義があるのかあ。」

岡田：「管理職と言っても経営のことを任せられる方は一握りです。管理本部長とか工場長とか、名称でとらわれてもよくないのですが、経営者と同じような権限を持っているかを対象としているんです。例えば、待遇面でも相応の手当が支給されているとか、一般従業員とは違う待遇であることも条件の一つです。」



増田：「じゃあ管理職だからといって残業代を払わなかったらどうなるの？」

岡田：「紳士服のコナカから端を発し、マクドナルドの判決に見られるように、管理職とは名ばかりで一般従業員と同じであるとして未払いの残業代を請求されるケースが相次いでいますので注意しなければなりません。」

日本マクドナルドの直営店の店長を管理職として残業代を支払わないのは違法であるとして、約1350万円の支払いを求めた訴訟において、店長の職務内容は管理職とは言えないとして、約755万円の支払いを命じたもの。その後、同様の申し立てが相次いだ事件。

2008年1月 東京地裁

増田：「管理職と言っても簡単にはいかないってことなんだね。」

岡田：「ここ最近の雇用問題にかかわるトラブルの案件は増えていきますので、侮ってはいけないってことです。」



## ★ここがポイント！

## ■管理監督者の定義について

## 1) 実態に基づく判断

- 部長、工場長など労働条件の決定、経営方針の決定に参画し、経営者と一体的な立場にあり、一般従業員を事業主に代わって使用するものであること。
- 昇進・昇格・昇給を含めた人事権を有していること。

## 2) 待遇に対する注意点

- その地位について特別給与が支給されていること。
- 金額も、責任の度合いにふさわしい額であること。

## 3) 労働時間の管理を受けないこと

- 自己の勤務について自己裁量の権限を有し、出社・退社について制限を受けない者であること。

## 4) 労務管理上の指揮権限があって、管理的な仕事をしていること

- 人事考課を行っている。
- 業務の遂行方法に自由裁量があること。

吾輩は猫好きである。もともと動物好きなのだが、中でも猫は別格である。（次点で犬）

あの何者にも媚びを売らない立ち居振る舞い（腹が減っている時だけは別であるが）、哀愁を感じさせる背中の丸み、喉が鳴るしくみの不可解さ、自ら高所へ挑んでいっては下りることができずに助けを呼ぶまぬけさ、すべてが愛らしい。

触れられずともかまわない。その姿をただ眺めていられるだけで、ただただ満足である。そう、満足なのだ！

最近好みのタイプがあることに気が付く。雑誌などで取り上げられるような、体がとても小さく目が大きくクリッとしていて首なんかを傾げているような、人間のエゴにより人間の手が大いに加えられたような哀れなタイプではない。目つきが悪かったり少し強面であったり動きがどんくさかったり、時には間抜けな印象を受けるような、猫本来の姿により近いものの方が好みであったのだ。

その際、種類に区別は無い。猫科であれば大概は愛せる。飼えるものならライオンやトラさえも飼ってみたい。

獰猛な生き物の代表例に挙げられるが、彼らも歴とした猫科の動物。膝を突き合わせて話しあえば、きっと分りあえるはずだ。といっても膝は胴体に重なっている辺りなのでやや難しい。

・・・と偉そうに書いておきながら何だが、吾輩は動物学者でもなんでもないうえに動物と暮らしたことなどただの一度もないので、実際の動物に関する知識などまるで無く、あるとすればおおよそ聞きかじった程度のこと。そのような人間が語る猫の魅力に、いったいどれほどの人が共感してくれるものだろうか。うすうす感じている矛盾を抱えつつも、やっぱり猫が好きだからしょうがない。何か問題でも、と開き直り、脱稿。

文責：岡崎



## やさいのちから

### 【 かぼちゃ - 南瓜 - Pumpkin 】

まもなく冬至ですね。カンボジアから伝わったのでこの名があり、大きく分けて日本かぼちゃ・西洋かぼちゃ・ベボかぼちゃの3種類に分けられ、「なんきん」、「唐なす」とも呼ばれています。

栄養価が高く、カロチン・ビタミンB1・B2・C・E・食物繊維などが含まれ、昔から「冬至にかぼちゃを食べると風邪をひかない」と言われているほどです。

また、種も栄養豊富で、実よりも栄養価が高いと言われていて、「南瓜仁（なんかにん）」という名で漢方薬としても使われています。家庭でもそのまま捨てたりせず、きれいに洗った後、一度天日干しにし、乾燥したらフライパンで焦げ目がつくまで炒り、お好みで塩を振っていただくことで、いいおつまみになります。

低血圧や貧血の方におススメです！

風邪に備えましょう！



## からだのふしぎ

### 【 肺炎にも気を付けましょう 】

現在日本人の三大死因といえば「がん」「心臓病」「脳卒中」ですが、第4位というのが実は「肺炎」です。

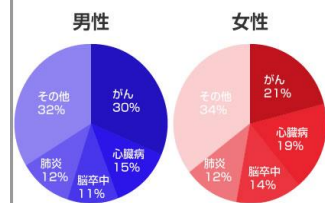
肺炎は細菌やウイルスがきっかけとなるものが多く、風邪やインフルエンザといった感染症が引き起こす原因となっています。

これからの時期、風邪によって体力が落ち、気管支や鼻の粘膜の機能が落ちてくると、そこに「肺炎球菌」が付着して感染にいたりします。

罹ってしまった場合は薬剤に頼ることになりますが、抗生物質も効かない菌が多くなり、菌と薬のイタチゴッコが続いています。

ですので、しっかりとした予防を心がけましょう。まずは「うがいと手洗いの励行」です！

日本人の死因別死亡確率



## 編集好機

いよいよ今年も残すところあと2週間となりました（脱稿時）。こんな風を書くとな年の瀬だなあと感じますね。

毎年この時期は来年の手帳がズラリと並びます。手帳の種類も増えました。普通に1月始まりのものに加えて、4月始まりや10月始まりもあったりして、手帳は年末の風物詩ではなくなった感もあります。それでもやっぱり、新しい手帳で新年を迎えたいものですね。

自分で買う手帳以外にも、業界で配る手帳も情報が盛り込まれていて重宝するものです。またサイズも人それぞれ。胸ポケットに入らないと落ち着かない人や、とにかく大量の情報を集約したい人など様々。使い勝手のよいものが選べるようになりました。「来年のことを言えば鬼が笑う」と言いますが、そろそろ来年の予定も埋まり始めていますし、予測可能な時期になってきましたので、最近では2冊持ち歩いています。じゃまですけど…

さて、今年もお世話になりました。今年出会えたみなさまとの距離がもっと近づくことを期待して、晴れ晴れとした気持ちで新年を迎えたいと思います。

来年もよろしくお願ひいたします。よいお年をお迎えください。

文責：福島

