



# YELL・Spirits エール・スピリッツ

2010年5月号

## Contents

発行：社会保険労務士法人エール  
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018  
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072  
Email：info@sr-yell.com



代表より ビジネスガイド(日本法令)「労務相談室」連載執筆 増えています！未払い残業代請求  
未払い残業よくある誤解 労働基準監督署調査の動向 健康診断結果 確認していますか？  
弊社アドバイザー医師による執筆書籍のご案内 正しく選出していますか？労使協定の従業員代表  
協会けんぽ 被扶養者資格の再確認について 労務相談室 スタッフコラム

連休はいかがお過ごしでしたか？

私の方は、夏に発刊する初めての単行本の原稿に追われて終わったのですが、この連休になんとか遅れを取り戻しつつあります。社労士4名の共著で助成金の本です。無事出版されましたらご案内させていただきますので楽しみに待っていて下さいね！

さて、ゴールデンウィークに旅行にも連れて行ってあげられなかった子供たちですが、日々、遅しく成長しています。3歳の娘は、最近、「ママ、あたしオトナになってきたんだよ」というセリフがお気に入り、何かにつけて言うようになりました。カレーを食べられたとき、パズルを一人で完成させたとき、薬を上手に飲めたとき、保育園の準備ができたとき……。

まだ3歳の彼女にとって「オトナになる」ってどんなことなのでしょう？

「大きくなったらママになる！」と無邪気に言ってくれるのは今だけかもしれませんが（母親業はかなり手抜きで落第点です）が、子供たちに大人になることを楽しみに思ってもらえるような、常にそんな生き方をしたいです。

そして、会社にこれを置き換えてみれば、経営者やリーダー自身、希望あるワクワクするような会社の将来を描くことが、社員が楽しく働けることにつながるのではないかと思うのです。悩みは尽きなくとも、リーダーが暗い顔をしては、部下は仕事に打ち込みません。

リーダーの皆様方、お互い連休明けはリフレッシュした元気な顔で仕事に打ち込みたいものですね！！



### 助成金 就職の決まらない新卒者を受け入れた

▶ 回答者：特定社会保険労務士 鎌倉 珠英 (社)

Q 就職先が決まらない新卒者を受け入れた場合の助成金があるか聞きました。どのような制度でしょうか？

A 就職先が決まらない新卒者を受け入れた場合の助成金（新卒者採用促進助成金）が今年2月に新設されています。

1 助成金の概要  
景気の悪化で就職先が決まらなかった新卒者が増えています。この助成金は、新卒者の

就職先探しを支援する

2 対象となる新卒者

3 申請期間

4 申請方法

5 申請書類

6 申請料

7 助成金の額

8 助成金の支払時期

9 助成金の請求方法

鎌倉が人事・労務の専門誌「ビジネスガイド」(日本法令)の労務相談コーナー5月号の回答者として登場。今月のテーマは「就職の決まらない新卒者を受け入れた場合」  
関心をお持ちの企業様はご一報下さい。執筆記事をご案内致します。

# 増えています！未払い残業代請求

## 残業代請求を取りまく環境の変化

### 「未払い残業代請求」マーケットに弁護士が参入

これまで「消費者金融に対する過払い金請求」を多くの弁護士が扱っていましたが、消費者金融業者の経営悪化・破たんによって、ターゲットを「残業代請求」へと転換する弁護士が増加しつつあります。

### 簡単に相談・訴えを起こせる環境となった

- ・ 労働局の労働相談センター
- ・ 労働組合の労働相談
- ・ 労働審判制度 等

### 簡単に情報が手に入るようになった（ネット・書籍・広告 等）

インターネットで「残業代請求」を検索すると、多くの弁護士・行政書士・社労士事務所のHPがヒットします。法律事務所の中には、「未払い残業代請求」の電車広告を出しているところもあり、多くの人が日々、通勤で目に見ているのです。御社は「心配ない」と言い切れますか？

週刊「イベント」掲載記事 2009.12.5)



### 「会社から「サービス残業代」を取り戻せ！」

(週刊SPA! 4/20号掲載記事)

「サービス残業に苦しむサラリーマンと弁護士がタッグを組み、訴訟の動きが加速中」  
残業代を取り戻したケースの紹介や、具体的にどのようにして取り戻すのか？  
ネットで買える「残業代請求マニュアル」の紹介も……。



## 未払い残業を請求する従業員の増加

### 企業への帰属意識が低下している

これまでの企業と従業員との関係は日本的経営システム(終身雇用・年功序列)のもとに、持ちつ持たれつのバランスのとれた関係でした。従業員も生涯、勤務する(できる)からこそ、帰属意識を強くもっていましたが、リストラや成果主義の導入により、雇用が流動的となった現在、退職者が未払い残業を請求するケースが増加しています。



## 権利意識の強い従業員が増えている

最近、「仕事をきちんとしないのに、不平不満や、権利ばかりを主張する従業員がいる。注意をしても聞く耳を持たない。」というご相談が多くなってきました。些細なことでも、「これは違法だ」「監督署に相談に行く」などと発言するため、注意・指導ができずに、放置している企業様も見受けます。企業が法律を順守することはもちろん重要ですが、このような従業員には、就業規則の服務規律・懲戒事由等を根拠に毅然とした対応をとる必要があるでしょう。従業員には権利だけでなく、会社の指揮命令のもとに誠実に業務を遂行する義務があるということを指導しなければなりません。

## 未払い残業、よくある誤解

### 誤解1：年俸制だから、残業代の支払いは必要ない

年俸制は、「成果に対して賃金を支払っているのであって、時間に対して賃金を支払っているのではない。」という声をよく耳にします。しかし、労働基準法では労働した時間に応じて賃金を支払うことと定められているため、年俸制であっても残業代の支払いは必要です。

また、年俸制を採用している多くの企業では 年俸÷14(あるいは16)を1ヶ月の支給額としていますが、残業代の単価は年俸÷12で計算しなければなりません。

### 誤解2：タイムカードがないので、未払い残業の請求はできない

出勤簿やタイムカードの記録がなくても、出退勤時間を記入した手帳、パソコンのログアウト時刻を根拠に残業代を請求されるケースが増えています。そもそも、企業には始業・終業時刻の確認、労働時間の記録の保存義務があり、労働時間の管理をしていないということ自体が問題となります。

### 誤解3：毎日の残業時間は30分単位で集計している

労働基準法では日々の労働時間は1分単位で集計することとされているため、30分単位の端数処理を行っている場合、未払いが生じていることとなります。時間の端数処理は1ヶ月分の合計時間を30分未満を切り捨て、それ以上を1時間に切上げることのみ認められています。

### 誤解4：定額で残業代を支払っている

毎月5万円を定額の残業代として支払っている。あるいは、毎月30時間分の残業代を定額で支払っている。どちらも、実際の労働時間で計算した残業代がこの範囲に収まっているなら、問題はありません。

ただし、定額の残業代を超えた場合は、別途、残業代の支払いが必要です。

また、基本給等の固定給に残業代を含めて支給しているケースがありますが、この場合、「基本給は 円、残業見合いが 時間分で 円」と明確にしなければなりません。

### 誤解5：管理職には残業代の支払いは必要ない

時間外・休日労働の適用除外となるのは、労働基準法でいう管理監督者に限られます。

マクドナルドの名ばかり管理職訴訟が記憶に新しいところですが、管理職 = 労働基準法の管理監督者ではありません。

### 誤解6：残業単価の基礎に 諸手当を含めていない

残業代計算の基礎となる単価を算出する際に含めなくてもよい賃金は「家族手当・通勤手当・別居手当・子女教育手当・住宅手当・臨時に支払われた賃金・賞与等」だけです。

# 労働基準監督署調査の動向

## 健康診断で「異常」の多い企業 は監督署の調査が入りやすい！

先月号でもご案内のとおり、厚生労働省から、定期健康診断で異常が見られた従業員の割合（有所見率）が全国平均より高い事業所に対し、労働基準監督署が重点的に改善を指導するという通知が出ています。

## 労働者数30人以上の卸売・小売業 は監督署の調査が入りやすい！

神奈川県労働局は平成22年度、労働者数30人以上の卸売・小売業に対して立入調査を積極化させる。労働条件明示、労働時間、割増賃金を中心に、有期労働契約や“名ばかり管理職”の実態把握にも努める。（平成22年3月15日 労働新聞）

4月中にすでに、数社の卸売・小売業の企業様から 監督署の調査が入ったとのご連絡がありました。調査で確認する書類は、就業規則、36協定、タイムカード、賃金台帳、健康診断結果、安全衛生管理体制に関する書類等です。これらの書類から違反がないかの調査が行われます。とくに割増賃金は最大過去2年分の遡及支払いが命じられることもあるため、注意が必要です。

### ご参考

#### < 神奈川の監督署で是正勧告がでた主な事案の概要 > (H21.10.22 神奈川県労働局)

業種	是正勧告の概要
不動産業 A社	時間外労働手当については自己申告により支払われていたが、タイムカードの打刻時間と自己申告による時間外労働時間数に乖離が認められたため、遡及是正させたもの。労働者846人に対して、19,826万円。
卸売業 B社	時間外労働の割増賃金については、毎月20時間程度しか支払っておらず、残時間分については翌月繰越としていた。また、休日を振り替えることによって週40時間を超える時間についても割増賃金を支払っていなかったため、過去の不足分について遡及是正させた。労働者277人に対して、6,059万円。
小売業 C社	労働者からの相談をきっかけに会社を調査したところ、時間外労働の未払が判明したため、不足分を全社的に遡及是正させたもの。労働者1,473人に対して、33,900万円。

## 企業がいま、行うべきこと

今年4月の労働基準法改正により、大企業では、時間外労働時間が60時間/月を超えた場合の割増賃金率が50%に引き上げられました。中小企業は現在のところ、適用が猶予されていますが、長時間労働が恒常化している企業では早めの対応が必要です。

労働時間の適正把握に努め、ダラダラ残業を防止する

「労働時間が長い = 企業への貢献」ではないことを、企業も管理職も再認識し、効率よく業務を遂行する方法を検討する

業務の洗い出し、適正人員を把握する

# 健康診断結果、確認していますか？

- ✓ 健康診断は行ったが、結果を回収してない。回収しても、保管しているだけになっている。
- ✓ 「要再検査」になっている従業員がいるが、個人に任せている。
- ✓ 恒常的に労働時間の長い従業員がいるので、体調が心配。
- ✓ 職種柄、血圧や視力等の数値に注意が必要だが、健診結果の見方がわからない。

上記の項目に当てはまる企業様、多いのではないのでしょうか？

労働安全衛生法では、健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者について、医師からの意見聴取を行うことや必要に応じて労働時間の短縮、作業の転換等の措置を講じることも定められています。つまり、企業は健康診断を実施するだけでなく、結果の確認をし、必要な措置をとらなければならないのです。

精神疾患による労災請求件数も増加しており、メンタルヘルス対策・過重労働対策は厚生労働省の重要施策の1つとなっており、企業には労働時間の削減・安全衛生管理体制の確立が求められています。

## エールの健康管理支援サービス

関心をお持ちの企業様、お気軽にお問い合わせください

産業医を選任しなければならないが、まだ選任していない

産業医は選任しているが、より企業や従業員の健康管理をおこなってくれる産業医に変えたい。

選任義務はないが、継続的に産業医に相談をしたい

### 弊社提携先(株メディカルトラスト)の産業医をご紹介します

「名ばかり産業医」ではなく、企業・企業で働く従業員の健康管理に取り組んでくれる産業医を企業にご紹介します。また、(株)メディカルトラストは産業医・保健師・看護師などを擁し、企業の健康管理を行っている専門会社のため、ご紹介後のサポート体制等も充実しています。

健康診断結果の活用方法がわからない

体調不良でたびたび欠勤する従業員がいて、対応に困っている

産業医がないので、復職の判断に困っている

### 弊社アドバイザー医師(福本医師)のサポートが受けられます

多くの企業のメンタルヘルス対策サポート、健康管理を行っている福本医師に相談・面談をお願いします。また、メンタルヘルスへの取り組みには、医療面・人事・労務面、双方向からのアプローチが必要です。エールでは、トータルでサポートを行います。



エールのアドバイザー医師

お読みになりたい企業様はエールにご一報ください！！

### 福本正勝医師の執筆書籍のご紹介

プロに聞く「職場のうつ」メンタルヘルス対策

(労働調査会)

産業医ガイド基本管理業務からメンタルヘルスまで

(日本医事新報社)



正しく選出していますか？

# 労使協定の従業員代表

「時間外・休日労働に関する協定届(36協定)」や1年単位の変形労働時間制、年次有給休暇の計画的付与等、従業員代表を選出し、労使協定を交わす機会は多くありますが、「従業員代表」は正しく、選出されているでしょうか？

労使協定は重要な労働条件について、労働者の代表と使用者(会社)が合意するものです。昨今、未払い残業代請求等の労使トラブルが多発していますが、未払い分の請求だけに留まらず、「そもそもきちんとした手続きで選出していない従業員代表との労使協定は無効である。」つまり、残業を命じたこと自体が違法であるというような主張もなされるようになりました。

いま一度、御社の従業員代表が正しく選出されているか、ご確認下さい。

様式第9号(第1条関係)  
時間外労働  
休日労働  
に関する協定届

事業の種類 自動車部品およびデザイン企画	事業の名称 株式会社ABC	事業の所在地(電話番号) 横浜市港北区 町1-1-1(045-111-1111)	労働者数 21人以上 以下の者	協定の有効期間 1年(1月1日)	延長することができる期間 (1年を超えてはならない)		期間 平成22年4月1日～ 平成23年3月31日
					1ヶ月(毎月1日)	1年(1月1日)	
1)下記に該当しない労働者	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	40人	8時間	5時間	45時間(70)	360時間(540)
	臨時の受注、納期変更等	デザイン企画・実施	35人	8時間	5時間	45時間(70)	360時間(540)
	月次の決算事務等	事務	5人	8時間	5時間	45時間	360時間
2)1年単位変形労働時間制により労働する労働者	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 21人以上 以下の者	所定休日	労働させることができる休日 並びに始業及び終業の時刻		期間
	臨時の受注、納期変更、デザイン変更等	業務	40人	会社HPに 定めた日	1ヶ月に2回、9:00～18:00		平成22年4月1日～ 平成23年3月31日
	臨時の受注、納期変更、デザイン変更等	デザイン企画・実施	35人				

協定の成立年月日 平成 年 月 日

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の  
氏名 田中 一郎 印  
協定の当事者(労働者の過半数を代表する者)の選出方法 話し合いによる選出  
平成 年 月 日  
使用者 株式会社ABC 代表取締役  
氏名 田中 一郎 印

横浜市労働基準監督署長

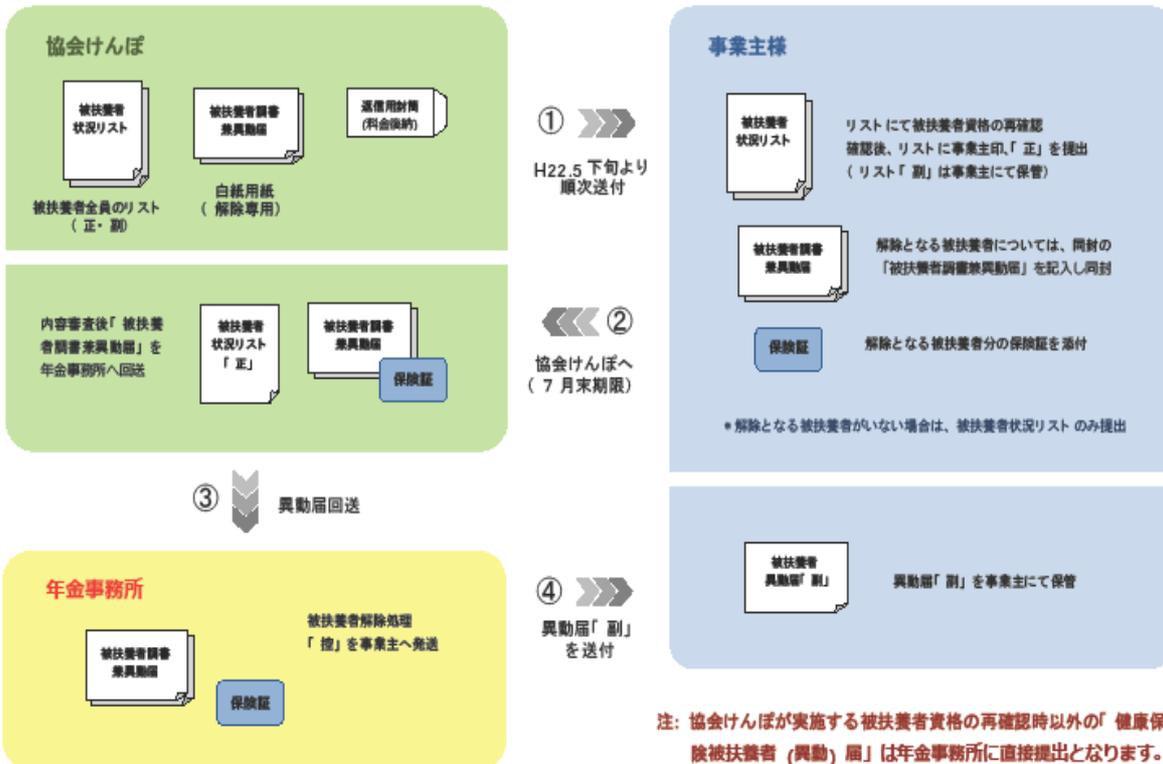
**従業員代表とは？**  
事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合は、その労働組合の代表者  
のような労働組合がない場合は、その事業場の**労働者の過半数を代表する者**  
ここで問題となるのは、この労働者の過半数を代表する者の選出方法です。

- 従業員代表となれない人**
- ・ 役員や、経営者の家族等労働者ではない人
  - ・ 労働基準法に定める管理監督者に該当する人(工場長・人事部長等)
- 選出を行う労働者に含まれる人**
- ・ 事業場に使用される(在籍している)すべての労働者  
(パート・アルバイト・休職中の人・在籍出向中の人)
- 管理監督者は従業員代表にはなれませんが、選出を行う労働者には含まれます。  
派遣会社から派遣されている派遣社員は労働者には含まれません。
- 選出手続き**
- 労使協定等の従業員代表を選出することを明らかにする  
投票・挙手・話し合いにより選出する。  
(この場合、労働者の過半数以上の信任を得る必要がある。)

# 協会けんぽ 被扶養者資格の再確認について

協会けんぽ設立後初めての被扶養者資格の再確認が平成22年5月下旬より実施されます。健康保険の被扶養者となっている方を対象に、「被扶養者状況リスト」が会社に送られてきますので、被扶養者となっている方が、現在も被扶養者の条件に該当しているかをご確認頂いた上で、指定期日までに協会けんぽ宛てにご送付下さい。

## 協会けんぽ被扶養者資格の再確認実施イメージ



~ 協会けんぽHPより ~

協会けんぽでは、原則1年に1回被扶養者資格を再確認することになっています。

(根拠法令: 健康保険法施行規則第50条)

今回の再確認では特に就職などにより勤務先で健康保険にご自身で加入した方について、被扶養者解除の届出が未提出 (二重加入) となっていないかが重点的に行われます。

また、所得税法上の扶養親族の確認もしくは被保険者本人への確認は (口頭、文書等) により行って頂くため、今回の再確認調査においては収入証明・住民票等の添付は不要となります。

来年度以降の被扶養者資格の再確認についてはその年々の状況に応じ実施方法が変わるため、収入証明・住民票等の添付が必要になる場合があります。

## ~ エールからのお願い ~

社会保険手続きを委託されている企業様につきましては、「被扶養者状況リスト」の確認が済み次第、エールまでリストをFAX頂きますようお願いいたします。

扶養の異動がある場合には併せてご一報下さい。



yeil

## 労務相談室

【今月のテーマ】

出張の移動時間は労働時間か？



当社では遠方へ出張のため、早朝に出発するケースが多くあります。出張時は自宅を出た時刻からがすべて労働時間となるのでしょうか？



出張の際の移動時間は基本的には労働時間には含まれません。日常の勤務場所への通勤が、出張先が変わっただけであると考えられるためです。また、移動時間中の行動は会社に拘束されてなく、音楽を聴くことも、読書も、出張帰りの電車内での飲酒も自由ですから、労働時間ではないと言えます。ただし、移動時間中も、会社からの指示で業務を行う場合や、業務上必要な商品や機材を運ぶ場合は労働時間となります。一度、会社に集合して、その日の作業場所へ向かう時間も労働時間です。

## スタッフコラム

今月のコラムは、  
瀧川 周平が、  
担当します。



瀧川です。

皆様ゴールデンウィークはいかがでしたか。私は日頃の疲れを癒す絶好の機会となりました。

ところで、最近のニュースを見ていると、普天間基地移設問題が大きくクローズアップされており、鳩山首相にとつて今後の政権を担う大きな問題となっているようです。

普天間基地移設問題とは、沖縄県の南部に位置する宜野湾市(ぎのわんし)に問題の基地があります。住宅地の中にあるその基地は、2700mもの滑走路をもつアメリカ海兵隊の飛行場で、市の4分の1もの面積を有しています。以前から騒音や保安の問題を抱えており、駐留米兵による犯罪をきっかけに、基地の撤退・移転を求める声が大規模になってきました。日米は協議を重ね、1996年に「普天間基地の移設条件付返還」が合意されるに至ったのですが、アメリカは普天間基地返還のかわりに、代替施設を要求。その代替施設をどこにするのか、10数年にわたり議論されてきている問題です。

前政権時代、代替施設の候補地のひとつとして名護市辺野古(へのこ)が挙げられてきましたが、政権は交代し県外移転を訴えた民主党が勝利。鳩山首相も「国外、最低でも県外」の発言から、当然沖縄県民も期待し、先日は9万人規模にも及ぶ沖縄県民大会が開かれました。

基地は、政治的にはアメリカと軍事的には防衛政策上の拠点として見据え、経済的には基地で働く雇用の問題等が複雑に絡み合っています。この問題について、一概に良い悪いの区別はつけることはできませんが、政治的な判断が私たちの生活に直結していることを思うと、他県の問題のことだからと、対岸の火事として見てられません。むしろ米軍基地の75%が沖縄県に集中し、多くの負担を課している現状は、日本国民全体でこの問題を考えていかなければならないでしょう。

鳩山首相にとっては難しい判断を迫られています。どこに着地点を見つけるにしても、責任ある判断をしていただきたいと思います。