



益田人事労務事務所通信

発行元：益田人事労務事務所 特定社会保険労務士 益田健史
〒672 8051 兵庫県姫路市飾磨区清水 121 番地 電話：079 243 1666

能力不足社員への「指導書」「注意書」の作成

企業と従業員の関係は、企業はその理念と戦略の下、各社員に役割を与えその役割に応えることを求め、他方、各社員はその対価として賃金を求める関係です。ところが、社員によっては、割り振られた自己の役割に応えず、あるいは企業組織の一員であることの自覚もない行動を繰り返す者が、どの企業でもいるはずで、企業として最悪の場合は「解雇」などその対応をしていかなければなりません。

- (1) 問題社員とは
能力不足社員の典型は、「勤怠不良型」「労働能力欠如型」「協調性欠如型」「企業ルール違反行動型」「セクハラ・パワハラ型」「私生活上の問題行動型」「メンタル型」などがあり、類型ごとの対応があります。
- (2) 能力不足社員とは
問題社員のうち「労働能力欠如型」とは、次の例のような方です。
「勤怠はまじめですが、とにかく仕事が遅く、他の社員より2倍以上掛かる社員で、所定労働時間内には担当する仕事が終わらないため、多くの残業をしました。その結果、他の社員に比べ少ない業務量しかこなしていないのに、逆に給料は1.5倍になってしまった。」
- (3) 問題性
この能力不足社員への対応はかなり難しいといえます。それは、雇用するという事は入社したときには仕事が出来ないことを前提に、数年間教育・訓練して一人前にし、途中で技術等の革新があれば再教育し、あるいは管理職にして定年まで勤め上げてもらうことを想定しています。当然、入社時は仕事が出来ないことを前提に入ってくるので、の見込みが悪いからといって数ヶ月で解雇には出来ません。また、例えば経理部では悪かっただけで、その前の営業部ではそのようなことはなかった場合など、必ずしも能力不足とは言えないこともあります。
このような能力不足社員の問題は、長期雇用を前提とせず、職種を限定して即戦力として雇用することにより、即時に判断(解雇)することが可能になります。
- (4) 対応の難しさ
困難とされる能力不足社員への対応は2つあります。1つは、職種限定で雇用する場合には、入社時や異動時に職務記述書を交付し、会社が当該社員に何を求めるのかを明確にします。2つ目は労働者が能力不足であることを納得しなければ退職はさせられず、解雇を強行すれば法的紛争になります。その場合、当然、企業側で労働能力の欠如を立証する必要があります。その証拠が何も残っていないことが実際は多くあり、問題発生後につくった上司や同僚の陳述書などは後から作った文書でいくらでも書きようがあるので証拠にはならない可能性があります。
そこで、対応として、退職勧奨や解雇に至るまでに「注意書」を作成したり「誓約書」を提出させたりすることを複数回しておかなければなりません。

～人材適性検査～「CUBIC」を活用しませんか？

面接でのアシストとして、適性検査は統計的・客観的な評価結果の出る「CUBIC 適性検査」を活用しませんか？

一般的に会社の採用選考では、「書類選考」(年齢、学歴など属性を確認)「学力試験」「作文・小論文」「面接」「性格・適性検査」などによって合否が決定されていますが、面接は「70%程度重視する」に対して、学力試験や適性検査は「30%程度重視する」と回答する企業が多いようです。

当事務所でも「CUBIC 適性検査」の受付をいたしておりますので、ご連絡下さい。

お試しとして **1名無料** でさせていただきます。

価格 採用適性検査・現有社員適性検査 1人につき 2,100円(税込み)

益田人事労務事務所のおすすめする 労務管理アプリケーション

ネット de 就業 (勤怠管理システム・タイムカードシステム)

- ・ 支店・営業所等の複数の拠点の勤怠情報等を一箇所で管理
- ・ 指紋認証打刻、携帯電話による打刻も可能

ネット de 賃金 (給料計算ソフト)

- ・ 社会保険料などの確認は社労士事務所で行ないますので、安心して給与計算が出来ます。
- ・ ネット de 明細を使えば、給料明細のパソコンや携帯への配信が可能となります。

ネット de 規則

- ・ 就業規則や労使協定の日付別に閲覧、印刷が出来ます。
- ・ 就業規則の従業員への周知方法としてお使い下さい。

ネット de 台帳 (従業員労務管理システム)

- ・ 社員の住所、生年月日、入社日、社会保険の等級などの基本的な情報を検索、閲覧、印刷できます。
- ・ 社労士事務所と情報が共有できます。

事務所 業務内容

労災保険 雇用保険 健康保険 厚生年金 書類作成・提出代行
就業規則、賃金規程等 諸規程作成
労務管理、労務管理アドバイス
労使紛争に関する法律相談
給料・賞与 計算事務
公的助成金申請
人材適性検査(採用適性検査・現有社員適性検査など)



【お問い合わせ先】

益田人事労務事務所

〒672-8051 兵庫県姫路市飾磨区清水121番地
TEL: 079-243-1666 FAX: 079-243-1667
E-mail: sr-msd@tmail.plala.or.jp



国民年金制度に関する変更点

国民年金の後納保険料の納付

平成24年の秋頃から、「国民年金の後納保険料の納付」がスタートする予定です。

これまで、納め忘れた国民年金保険料を遡って支払うことのできる期間(納付可能期間)は過去「2年間」でしたが、後納保険料の納付では過去「10年間」に延長されます。

なお、後納保険料の納付ができる期間は、後納保険料の納付ができるようになってから3年間の予定とされています。後納保険料の納付には、事前の申込みが必要となります。後納保険料の納付がスタートしたら、お近くの年金事務所へ申し込む必要があります。

なお、申出日の属する年度から起算して3年度を越える期間の保険料を納付する際には、保険料額に「加算金」がかかりますので、ご注意ください。

第3号被保険者期間中に第3号被保険者以外の期間が判明した場合の取扱い

最近、世間を騒がせている「専業主婦の年金」の問題ですが、今年8月10日から、第3号被保険者期間中に第3号被保険者以外の期間が判明した場合の取扱いが変更されています。

この取扱い変更の対象者は、「第3号被保険者として記録されている期間について別の年金記録が判明した方」です。

これまで、第3号被保険者期間中に第3号被保険者以外の期間が判明した場合に、その後の第3号被保険者期間は、改めて届けが必要とされ、届出が遅れると、届出日以降に第3号被保険者期間とされ、年金が受取れない場合や減額される場合があります。この8月10日からの変更では、これらの方について、改めて新たに届けを行うことにより、本来の年金を受け取ることができるようになりました。

「過労死」をめぐる労災認定事例・裁判例

過労死の理学療法士について労災認定

昨年 10 月に急性心不全で亡くなった私立病院勤務の理学療法士の男性（当時 23 歳）について、横浜西労働基準監督署が過労死の労災認定の決定を行いました（10月4日付）。

遺族側代理人の弁護士によれば、この男性は 2010 年 4 月から病院で働き始め、患者の治療計画作成・治療・リハビリなどの業務を担当していましたが、担当患者が増えたことに加えて、研究発表の準備等も行っていったことから、同年 9 月以降は非常に多忙となっていました。男性は、早朝・深夜の時間帯に自宅等で研究発表のための準備を行っていましたが、病院側は「勤務ではなく自己研鑽」であるとして、その時間分の残業代は支払っていなかったそうです。

労基署では、研究発表の準備を労働時間として算定はしませんでした。これらの時間が男性の重い負担になったと判断し、労災認定を行いました。

過労死で労災認定を受けた従業員の企業名公表

大阪地裁は、過労死などにより従業員が労災認定を受けた企業の名称を公開しないとされた大阪労働局の決定の適否が争われた行政訴訟において、労働局の決定を取り消す判決を下しました（11月10日）。

同地裁は、「企業名を公開したとしても、社員のプライバシーや企業の信用を失うおそれはなく、不開示は違法である」と判断したものです。原告側代理人の弁護士によれば、企業名の情報開示を認めた判決は初めてであり、「企業側が社会的監視にさらされることにより、過労死をなくす努力をより強く求められることになる。健康管理態勢の改善につながる画期的な判決である」として、高く評価しているようです。

敗訴した労働局側では、「労災を発生させたことを広く知られるのを恐れた企業側が、就労実態調査に協力的でなくなる」としていましたが、その主張は退けられました。

未払い残業代をめぐる裁判例と未払い残業の現状



裁量労働制と未払い残業代

コンピューター会社で S E として働いていた男性が、裁量労働制を適用されていたものの、実際には裁量外の労働を行っていたとして、勤務していた会社に対して未払い残業代など（約 1,600 万円）を求め、京都地裁に提訴していましたが、同地裁は、会社側に約 1,140 万円の支払いを命じる判決を下しました（10月31日）。

判決理由で裁判官は、裁量労働制が適用される S E であったが、ほとんど裁量が認められないプログラミングや営業活動等に從事していたと判断して、「裁量労働制の要件を満たしているとは認められない」としました。

なお、この男性は 2002 年にこのコンピューター会社に就職し、2009 年 3 月に退職しましたが、退職前の 5 カ月間は、月に約 80～140 時間の残業をしていたそうです。

男性側の代理人弁護士は「裁量労働制を採用していたのに適用せず、残業が認められたのは珍しいケース」とし、会社側の代理人弁護士は「システムエンジニアの職務の実態を裁判所が理解していない。主張が受け入れられず残念」としています。

割増賃金の不払い状況

厚生労働省から、全国の労働基準監督署が取りまとめた割増賃金の不払いに関する状況が発表されました。

平成 22 年 4 月から平成 23 年 3 月までの 1 年間の間に、残業に対する割増賃金が不払いになっているとして労働基準法違反で是正指導を行った事案のうち、1 企業当たり 100 万円以上の割増賃金が支払われた事案をまとめたものです。

この取りまとめによれば、是正企業数は 1,386 企業（前年度比 165 企業増）支払われた割増賃金合計額は 123 億 2,358 万円（同 7 億 2,060 万円増）対象労働者数は 11 万 5,231 人（同 3,342 人増）と、いずれも増加しています。

なお、支払われた割増賃金の平均額は 1 企業当たり 889 万円（労働者 1 人当たり 11 万円）で、1 企業での支払額については、上位から、3 億 9,409 万円（旅館業）、3 億 8,546 万円（卸売業）、3 億 5,700 万円（電気通信工業）となっています。

会社員の「転職意識」はどうなっている？

転職を考えた理由

まず、「なぜ転職したいと思ったのですか？」との質問に対しての回答では、「年収を上げたい」（39%）がトップとなりました。別の調査（株式会社インテリジェンス）によれば、転職希望者の年収は、前年比で 5 万円減（平均 449 万円）となったとのデータもあります。減少は 4 年連続とのこと。

なお、以下、「会社の先行きが厳しく不安なため」（37%）、「会社の体質が自分に合わない」（32%）、「上司、同僚など人間関係の問題」（14%）、「職種を変えたい」（13%）、「業種を変えたい」（12%）が続いています。

転職時の最優先項目

「転職先を選ぶ際の最優先項目はどれですか？」との質問に対しては、「仕事内容」（55%）がダントツの 1 位となり、以下、「年収」（13%）、「勤務地」（9%）、「自身の成長」（7%）と続いています。

転職時の不安・転職時に知りたいこと

「転職するにあたり、不安なこと・知りたいことはありますか？」との質問に対しては、「自分の年齢に合った求人があるか」（66%）、「自分の経験が生かせる求人があるか」（63%）との回答が多く寄せられました。

以下では、「自分の経験が一般と比較して十分なものか」（33%）、「自分の年齢に合った年収がいくらか」（33%）、「キャリアアップが可能か」（29%）が続いています。

最近のニュース

2011 年度分の基礎年金国庫負担割合「5 割」維持（12月7日）

改正国民年金法が、参議院本会議において可決・成立した。2011 年度における基礎年金の国庫負担割合を「5 割」に維持し、必要な財源（約 2 兆 5,000 億円）は東日本大震災の復興債でまかなう内容。

厚生年金加入拡大に「激変緩和措置」検討（12月5日）

厚生労働省は、現在検討中の社会保障改革案において、短時間労働者の厚生年金加入拡大について「激変緩和措置」を検討していることを明らかにした。加入対象者を「週 20 時間以上」の労働者とする考えだが、中小企業への適用には猶予期間を設けるなどの案が出ている。

公的年金の運用損が約 3.7 兆円（12月3日）

年金積立金管理運用独立行政法人は、今年 7～9 月の運用において 3 兆 7,326 億円の損失が出たことを明らかにした。運用資産全体の利回りはマイナス 3.32% で、リーマンショックなどに続く過去 3 番目の損失額となった。年金給付に直ちに影響はないものの、運用資産が目減りすれば得られる収益が少なくなるおそれがある。

雇用保険料率を引下げへ（11月29日）

厚生労働省が、2012 年度から雇用保険料率を現在の 1.2% から 0.2 ポイント引き下げ、1.0% とする方向で検討に入ったことがわかった。これにより、労使負担は 3,000 億円程度減少する見込みだが、雇用保険 2 事業の料率は現行の 0.35% に据え置かれる見通し。

「e - 年金通帳」2013 年度の導入目指す（11月30日）

厚生労働省の有識者会議が、通帳と同形式の画面をインターネット上に載せて、自分の年金記録が閲覧できる「e - 年金通帳」（仮称）の導入を提唱した報告書をまとめたことがわかった。同省では、「年金加入者が年金記録を簡単に確認できる方法」として 2013 年度の導入を目指すとしている。

完全失業率が 4.5% に悪化（11月29日）

総務省が 10 月の完全失業率を発表し、4.5%（前月比 0.4 ポイント悪化）となったことがわかった。厚生労働省が発表した同月の有効求人倍率は 0.67 倍で前月と同水準だった。

年金支給開始年齢上げは見送り（11月23日）

民主党の年金作業チームは、「社会保障・税一体改革」に伴う年金改革に関する中間報告をまとめ、厚生年金の支給開始年齢を 68～70 歳に引き上げる案の実施を見送る方針を明らかにした。

事務所からのお知らせ

いつもお世話になっております。社会保険労務士の益田です。

早いものでもう 1 年が終わろうとしています。今年は東日本大震災が起こり社会にも多大なる影響を及ぼしました。夏以降はまだ景気が回復せず厳しさを感じましたが、大きなトラブルもなく無事 1 年を過ごせました。来年は、「明るい」1 年にしたいところです。

来年の事務所の方針は、「労使トラブル予防」「労務監査」「クラウド業務システム導入」など労務コンサルティングを中心にチャレンジしていきたいと考えています。

来年もどうぞよろしくお願いたします。