

発行所 川崎美嘉子社会保険労務士事務所
〒260-0013
千葉県千葉市中央区中央1-7-8 シグマビル9階
TEL: 043-216-5601 FAX: 043-216-5602
URL: http://www.kawasaki-sr.com

発行人 社会保険労務士 川崎 美嘉子

業務内容 健康保険・厚生年金・労災保険・雇用保険の手続き
就業規則・賃金規程、労使協定等の作成・届出
各種給付金・助成金の支給申請
人事制度構築支援
給与計算

CONTENTS

page

- | | |
|--|--|
| <p>1 厚生労働省が初の調査報告
パワーハラスメントに関する実態調査結果</p> <p>2 特集 平成 25 年 4 月より改正法が施行
高齢者の新たな雇用確保の実務</p> <p>4 TOPICS
「就労条件総合調査」結果
7 割以上の企業で職務や職務遂行能力の基本給を導入</p> | <p>5 給与計算こんな時どうする？
所得税の源泉徴収は扶養人数に注意！</p> <p>6 すっきりわかる。雇用保険
定年後の賃金低下を補う高齢雇用継続給付</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室
出勤停止処分は何日まで可能？</p> <p>8 コーティング入門
相手の中にある答えを引き出す</p> <p>8 労務ひとこと
日本とインドが社会保障協定に署名</p> |
|--|--|

厚生労働省が初の調査報告

パワーハラスメントに関する実態調査結果

厚生労働省は平成 24 年 12 月、国として初めてパワーハラスメント（以下「パワハラ」という）に関する実態調査を実施※し、公表しました。今回の調査は、従業員 30 人以上の企業と、勤務している労働者に対して、実施されたものです。

※ 調査は東京海上日動リスクコンサルティング(株)へ委託し平成 24 年 7 月～9 月に実施。

近年、パワハラに関するトラブルが増加しています。全国の労働局に寄せられた「いじめ、嫌がらせ」（厚労省のこれまでの「パワハラ」の表現）の相談件数は、平成 23 年度に約 4 万 6 千件でした。このようなことから、昨年、厚生労働省は「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」を設け、問題を整理し、パワハラを初めて次のように定義しています。

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

今回の調査は、この定義にもとづき実施されたものです。

調査結果によると、過去 3 年間に 1 件以上パワハラに関する相談を受けた企業は全体の 45.2% で、そのうち 70.8% がパワハラに該当する事案だったとしています。

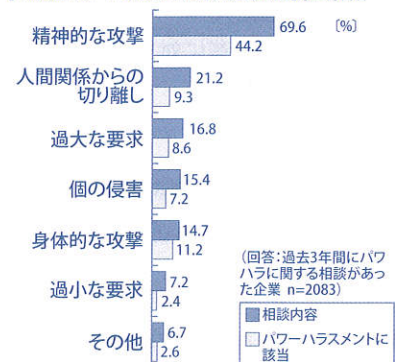
パワハラの相談内容は、企業調査、従業員調査ともに「精神的な攻撃」が、最も多くなっています（グラフ参照）。

パワハラに関する相談がある職場に共通する特徴として、企業は「上司と部下のコミュニケーションが少ない職場」（51.1%）を最も多く回答しています。また、パワハラの予防・解

決の取り組みとして、効果を実感したものは、「管理職を対象にパワハラについての講演や研修会を実施した」（77.3%）が最も多くなっています。

パワーハラスメントに関連する相談内容とパワーハラスメントに該当した事案

「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」厚生労働省



《具体的なパワハラの例》

- ・ ミスを皆の前で大声で言われる。
- ・ 一人では無理だとわかっている仕事を一人でやらせる。
- ・ 部署の食事に誘われない。
- ・ 程度の低い仕事を名指しで命じられた。
- ・ 足でけられる。頭をこぶかれた。

特集 平成25年4月より改正法が施行

高齢者の新たな雇用確保の実務

65歳まで希望者全員の雇用を確保する義務を定めた高年法（正しくは「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」）の改正法が平成24年9月5日に公布され、11月9日に同法の施行規則の一部を改正する省令、「高齢者等職業安定対策基本方針」、「高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」が公布されました。平成25年4月1日から始まる新たな高齢者の雇用確保のルールを確認していきましょう。

急速な少子高齢化の進展により労働力人口が減少し、高齢者を含めたあらゆる人々が働ける社会の実現が求められています。また現行の年金制度では平成25年度から特別支給の老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられることから、無年金・無収入となる人が生じる可能性があるため、高年法が改正されることになりました。

主な改正内容は次のとおりです。なお、改正法および改正省令は平成25年4月1日から施行され、基本方針および指針は、公布日から適用されています。

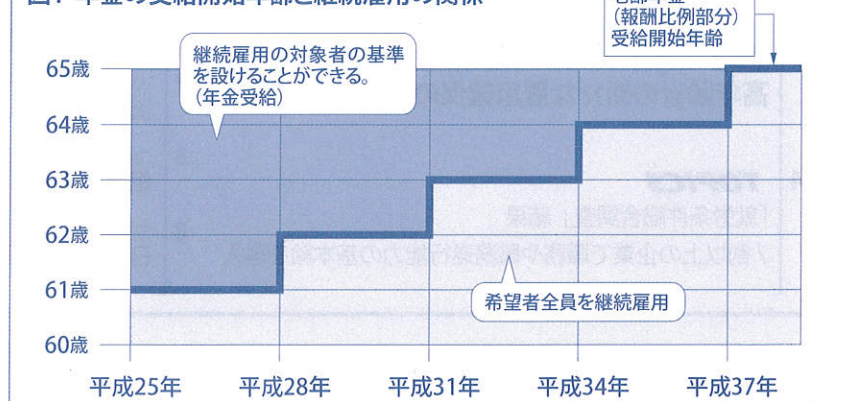
<改正の概要>

- ① 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
- ② 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大
- ③ 義務違反の企業に対する公表規定の導入

協定で継続雇用の対象を限定できる仕組みの廃止

これまで、継続雇用制度を導入する場合、対象となる高齢者について労使協定により基準を定め、その基準に該当する者だけを雇用することが認められていました。今回の改正では、この仕組みが廃止され、65歳まで希望者全員に雇用確保措置を講じなければ

図1 年金の支給開始年齢と継続雇用の関係



ならないことになりました。ただし経過措置により、平成37年3月31日までの間、老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢以上の者については、継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準を適用することができることになっています（図1参照）。

継続雇用をグループ企業による雇用まで拡大

継続雇用制度は、定年を迎えた企業で引き続き雇用されるもの以外に、グループ企業などの「特殊関係事業主（その事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主。右ページ図2参照）」によって雇用されるものも認められることになりました。実は、これまでも法律の運用上、子会社による継続雇用も認められていましたが、今回は、それが法律に明記され、なおかつ、「親会社から子会社」

に限らず、「子会社から親会社」「子会社から子会社」など、継続雇用が認められる企業の範囲が拡大されました。

ただし、会社は、「特殊関係事業主」との間で、継続雇用を希望する者を定年後に特殊関係事業主が引き続き雇用することについて、契約を締結しなければなりません。

違反企業に対する公表規定の導入

厚生労働大臣が事業主に対し高齢者雇用確保措置に関する勧告をした場合に、その勧告を受けた事業主がこれに従わなかったときは、そのことを公表できることになりました。

その他、厚生労働大臣が高齢者雇用確保措置の実施、運用に関する指針を定める根拠が法律に設けられました。



雇用確保措置はこうなる!

高年齢者のいない会社は?

Q 当社には、当分の間、60歳になる社員がいません。それでも雇用確保措置を導入しなければならないのでしょうか。

A 高年法では、対象となる労働者の有無にかかわらず、必ず高年齢者雇用確保措置を講じることを義務付けているため、当分の間、60歳以上の労働者が生じない企業であっても、措置を講じなければなりません。就業規則の規定を見直しておきましょう。

労働条件を変更してもよいのか?

Q 定年退職者を継続雇用するにあたり、嘱託やパートタイマーなど従来の労働条件を変更して雇用することはできますか。

A 継続雇用後の労働条件については、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ものであっても、65歳までは原則として契約更新されるのであれば、かまいません。

55歳で選択させてもよいのか?

Q 例えば55歳の時点で、次のいずれかを社員本人の意思で選択する制度を導入した場合、法定の継続雇用制度を導入したことになるのでしょうか。

- ① 現在と同等の労働条件により60歳定年で退職するもの
- ② 55歳以降の労働条件を変更した上で、65歳まで継続して働き続けるもの

A 労働者が希望すれば65歳まで雇用確保される仕組みであれば、継続雇

用制度を導入していると行政も解釈していますから差し支えありません。

定年日と再雇用日の空白は?

Q 再雇用制度により継続雇用する場合、実際に再雇用する日は、定年退職日から1日の空白があってもだめなのでしょうか。

A 継続雇用制度は定年後も引き続き雇用する制度ですが、事務手続きの必要性などから定年退職日の翌日から雇用する制度となっていないことをもって、直ちに法違反とはなりません。ただし、定年後相当期間において再雇用する場合には、「継続雇用制度」といえない場合もあります。また、一定の助成金の受給要件を満たさないこともあります。

社員が継続雇用を拒否したら?

Q 会社と社員本人の間で労働条件が合意できず、社員が継続雇用を拒否した場合も違反になるのですか。

A 高年法が定めているのは雇用確保措置の導入であって、事業主に定年退職者の希望に合った労働条件で雇用することを義務付けるものではありません。事業主の合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、結果的に労働者が継続雇用されることを拒否したとしても、法違反にはなりません。

経過措置はどの会社も対象か?

Q すべての事業主が経過措置により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることができますか。

A 改正高年法では、経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の段階的引き上げにあわせ、継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることを認めています。

この経過措置により、継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めること

ができるのは、改正高年法が施行されるまで(平成25年3月31日)に労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主に限られています。

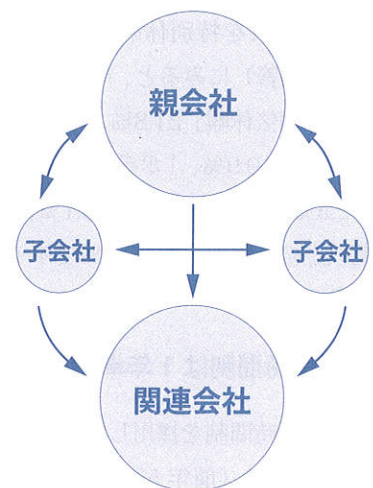
なお、経過措置により基準を定める場合、これまでの労使協定をそのまま利用することのほかに、内容を変更して新たに労使協定を締結して、新たな基準を定めることもできます。

特殊関係事業主の要件を見るときは?

Q 継続雇用先として認められる「特殊関係事業主」の要件(図2参照)は、どの時点で満たす必要がありますか。

A 「特殊関係事業主」の要件は、契約締結時に満たす必要があり、加えて、労働者が特殊関係事業主において雇用され始める時点でも満たす必要があります。

図2 特殊関係事業主の範囲



- ①元の事業主の子会社等
- ②元の事業主の親会社等
- ③元の事業主の親会社等の子会社等
- ④元の事業主の関連会社等
- ⑤元の事業主の親会社の関連会社等

ただし、一定の支配力基準(「子会社」は議決権50%超など、「関連会社」は議決権20%超など)を満たす必要があります。

「就労条件総合調査」結果 7割以上の企業で職務や職務遂行能力の基本給を導入

厚生労働省は平成24年11月1日、「平成24年就労条件総合調査」の結果を公表しました。この調査は、労働時間制度や賃金制度など、民間企業における就労条件の現状を明らかにすることを目的に実施されています。

ここでは、主な結果をご紹介します。世間一般の状況を参考に、自社の就業条件を見直していきましょう。

年間休日は113.5日

年間休日総数の1企業平均は106.9日（前年106.1日）、労働者1人平均は113.5日（同113.0日）となっています（図1参照）。

特別休暇は57.5%にあり

夏季休暇、病気休暇等の特別休暇制度がある企業割合は57.5%となっていて、これを特別休暇制度の種類別（複数回答）にみると、「夏季休暇」43.5%、「病気休暇」21.8%、「リフレッシュ休暇」10.9%、「ボランティア休暇」2.5%、「教育訓練休暇」3.1%、「1週間以上の長期の休暇」9.7%です（図2参照）。

変形労働時間制は1年単位が最多

変形労働時間制を採用している企業割合は51.3%（前年53.9%）となっていて、企業規模別にみると、1,000人以上が71.4%（同74.4%）、300～999人が69.1%（同67.8%）、100～299人が57.8%（同56.9%）、30～99人が47.4%（同51.4%）となっています。

変形労働時間制の種類別（複数回答）でみると、「1年単位の変形労働時間制」が33.3%（同36.9%）で最も多く、「1ヵ月単位の変形労働時間制」が15.8%（同14.1%）、「フレックスタイム制」が5.2%（同5.9%）となっています（図3参照）。

「1ヵ月単位の変形労働時間制」が15.8%（同14.1%）、「フレックスタイム制」が5.2%（同5.9%）となっています（図3参照）。

みなし労働時間制は事業場外が最多

みなし労働時間制を採用している企業割合は11.9%（前年11.2%）となっていて、種類別（複数回答）にみると、「事業場外労働のみなし労働時間制」が10.4%（同9.3%）、「専門業務型裁量労働制」が2.3%（同2.2%）、「企画業務型裁量労働制」が0.7%（同0.7%）となっています（図4参照）。

職務や職務遂行能力の基本給が多い

基本給の決定要素別（複数回答）に企業割合をみると、管理職では、「職務・職種など仕事の内容」が72.5%（前回平成21年77.1%）で最も高く、次いで「職務遂行能力」が70.7%（同68.5%）となっています。管理職以外では、「職務遂行能力」が68.7%（同67.5%）で最も高く、次いで「職務・職種など仕事の内容」が68.2%（同71.8%）となっています（図5参照）。

依然、年齢や勤続に基づく基本給も残っていますが、職務や能力に基づく基本給が多くなっています。

図1 年間休日総数階級別企業割合、1企業平均年間休日総数及び労働者1人平均年間総数
(単位:%)

全企業	69日以下	70～79日	80～89日	90～99日	100～109日	110～119日	120～129日	130日以上	1企業平均年間休日総数(日)	労働者1人平均年間休日総数(日)
100.0	2.6	3.7	6.2	8.6	36.1	16.8	24.7	1.2	106.9	113.5

図2 特別休暇制度の有無、種類別企業割合
(単位:%)

全企業	特別休暇制度がある企業	特別休暇制度の種類(複数回答)						特別休暇制度のない企業
		夏季休暇	病気休暇	リフレッシュ休暇	ボランティア休暇	教育訓練休暇	左記以外の1週間以上の長期休暇	
100.0	57.5	43.5	21.8	10.9	2.5	3.1	9.7	42.5

図3 変形労働時間制の有無、種類別採用企業割合
(単位:%)

全企業	変形労働時間制を採用している企業	変形労働時間制の種類(複数回答)			変形労働時間制を採用していない企業
		1年単位の変形労働時間制	1ヵ月単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	
100.0	51.3	33.3	15.8	5.2	48.7

図4 みなし労働時間制の有無、種類別採用企業割合
(単位:%)

全企業	みなし労働時間制を採用している企業	みなし労働時間制の種類(複数回答)			みなし労働時間制を採用していない企業
		事業場外労働のみなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	
100.0	11.9	10.4	2.3	0.7	88.1

図5 基本給の決定要素別企業割合
(単位:%)

	全企業	基本給の決定要素(複数回答)					
		職務・職種など仕事の内容	職務遂行能力	業績・成果	学歴・年齢・勤続年数など	学歴	年齢・勤続年数など
管理職	100.0	72.5	70.7	42.2	48.6	14.7	47.0
管理職以外	100.0	68.2	68.7	40.5	61.3	20.9	58.5

給与計算 こんな時 どうする?

所得税の源泉徴収は 扶養人数に注意!

給与計算を正確におこなうのは意外に難しいものです。毎月計算していても、慣れからくる見落としがあったり、勘違いしたまま間違った処理を続けていることもあります。

このコーナーでは給与計算の基本とよくある間違いについて再確認していきます。今回は、所得税の源泉徴収について見ていきましょう。

* * * * *

給与には、原則として所得税が課せられ、支払う都度、源泉徴収されます。源泉徴収される所得税の額は、原則として「給与所得の源泉徴収税額表」(図2参照)※を用いて求めます(賞与の場合は異なる方法で源泉所得税を算定します)。

※月額表の甲欄を適用する給与等については、給与計算ソフトなどを用いて税額を計算する方法が特例として認められています。

課税か非課税か?

所得税額を計算するには、まず、給与として支給されるものを、課税対象と非課税対象に区別します。

具体的には、基本給をはじめ、残業

手当、家族手当、住宅手当などの諸手当も課税対象になります。しかし、一定の通勤手当や日当などは非課税です。

<非課税になるものの例>

- ①通勤手当や通勤定期券のうち、1ヵ月当たりの合理的な運賃等の額(最高限度 100,000 円)
- ②転勤や出張などのための旅費のうち、通常必要と認められるもの
- ③宿直や日直の手当のうち、4,000 円以下のもの
- ④結婚や出産の祝金品、葬祭料、香典、災害等の見舞金のうち、社会通念上相当と認められるもの

社会保険料控除後の額で算定

次に、「社会保険料控除後の額」を求めます。これは、支給される給与のうち非課税のものを除いた額を合計し、そこから社会保険料(雇用保険料を含む)を控除した後の額です。この額を税額表に当てはめていきます。

税額表には給与の支払方法によって「月額表」と「日額表」があり、月などで給与が支払われる場合は「月額表」を用い、日々や週などで給与が支払われる場合は「日額表」を用います。以下、一般的に用いる月額表の場合を説

明します。

扶養親族は何人?

税額表における「甲欄」は、主な給与を受ける会社として「給与所得者の扶養控除等申告書」の提出をしている人に適用し、他の会社から主たる給与を受けるためなど申告書を提出していない人の場合「乙欄」を適用します。

甲欄の場合、給与等の支払いを受ける人の扶養親族等の数によって控除すべき額が異なります。扶養親族等とは、生計を維持する配偶者、扶養親族のうち、その年の所得の見込みが38万円(給与所得の場合、38万円+給与所得控除65万円=収入額103万円)以下の人です。なお、16歳未満(平成9年1月1日以降生まれ)の子などは扶養親族等の数には加算できません。また、扶養控除申告書に障害者、寡婦(寡夫)、勤労学生の記事があるときは、扶養親族等の数にこれら該当する事項ごとに1人を加算します。

源泉所得税はいくら?

図1の具体例で計算してみましょう。総支給額から非課税の通勤手当を除くと課税対象の合計はA 365,000円になります。ここから、B 社会保険料を控除するとC 316,204円になります。これを図2の月額表でみると「314,000円以上 317,000円未満」に該当します。扶養親族等の人数は、16歳未満の子どもは加算しないため、この例では「2人」です。以上を、月額表に当てはめると「5,740円」が、給与から源泉徴収する所得税額になります。

図1 給与計算の例		図2 給与所得の源泉徴収税額表 (月額表)	
2月分給与		その月の社会保険料等控除後の給与等の金額	
基本給	315,000	扶 養 親 族 等	
職務手当	50,000	0人 1人 2人 3人	
通勤手当	12,500	税	
課税合計	365,000	以 上 未 満	
非課税合計	12,500	290,000 293,000 8,040 6,420 4,800 3,190	
総支給額合計	377,500	293,000 296,000 8,140 6,520 4,910 3,290	
健康保険	16,949	296,000 299,000 8,250 6,640 5,010 3,400	
厚生年金保険	28,502	299,000 302,000 8,420 6,740 5,130 3,510	
雇用保険	3,345	302,000 305,000 8,670 6,860 5,250 3,630	
社会保険合計	48,796	305,000 308,000 8,910 6,980 5,370 3,760	
課税対象額	316,204	308,000 311,000 9,160 7,110 5,490 3,880	
所得税	5,740	311,000 314,000 9,400 7,230 5,620 4,000	
差引支給額	322,964	314,000 317,000 9,650 7,350 5,740 4,120	
扶養親族2人 妻(専業主婦) 子ども2人(17歳、11歳)		317,000 320,000 9,890 7,470 5,860 4,250	

※平成25年1月から税額表が新しくなっています。



定年後の賃金低下を補う 高年齢雇用継続給付

Q 60歳定年の後、契約社員としてこれまでより仕事の責任を軽くし、その分、賃金を引き下げて継続雇用する社員がいます。雇用保険に給付があると聞きましたが、詳しく教えてください。

A 60歳以上65歳未満で雇用保険に加入する人の賃金が、60歳時点の75%未満に低下したときに給付金が支給されます。これを「高年齢雇用継続給付」といいます。

この制度には、60歳を超えて引き続き雇用されている人^{※1}を対象とする「高年齢雇用継続基本給付金」と、一旦失業して雇用保険の失業給付（基本手当）というを受給し、再就職した時点で本来受給できる基本手当の日数が100日以上残っている人を対象とする「高年齢再就職給付金」があります。

※1 一旦失業して、基本手当を受給せず再就職した人を含みます。

5年以上の加入が要件

次の要件をすべて満たした場合に支給されます。

- ① 60歳以上65歳未満の一般被保険者であること
- ② 被保険者であった期間が通算して5年^{※2}以上あること
- ③ 60歳時点に比べて75%未満の賃金で雇用されていること^{※3}
- ④ 「高年齢再就職給付金」では、就職日の前日における基本手当の支給残日数が100日以上であること

※2 一旦、雇用保険の資格を喪失した場合でも、1年以内に再度資格を取得したときは前職の期間は通算できます。ただし基本手当を受給した期間は通算できません。

※3 60歳時点の賃金は、450,600円を上限とします。

なお、「高年齢再就職給付金」と「再就職手当」（一定の条件で再就職した場合に支給される給付）の両方を受給することはできず、いずれか一方を本人が選択することになります。また育児休業給付および介護休業給付を受給している人も除かれます。

年金と調整される

定年後に老齢年金（「特別支給の老齢厚生年金」という）を受給するようになって、一般の労働者の3/4以上の時間勤務するときは厚生年金に加入します。この場合、65

歳までの老齢年金は賃金との調整があり、一定の計算で減額されます。高年齢雇用継続給付を受給するときは、この老齢年金の一部（最大で賃金の約6%）がさらに減額されます。

このように、60～65歳の労働者が収入を考える際は、「賃金」「高年齢雇用継続給付」「老齢年金」の3つのバランスを考えることになります。

賃金登録を忘れずに

受給の手続きは、まず60歳時点の賃金月額を登録し、その後実際に各月の賃金が60歳時点より75%以下に低下した月ごとに（手続きは2カ月に1回）支給申請をします。

【支給額】

支給の対象月に支払われる賃金が60歳時点とくらべてどれだけ低下しているか（低下率）によって次のいずれかの支給率で計算した額が支給されます^{※4}。

① 61%以下に低下したとき

⇒ 対象月の賃金額の15%相当額

② 61%超75%未満に低下したとき

⇒ 対象月の賃金額×支給率

支給率 = $(-183A + 13,725) \div 280A \times 100$

A = 低下率

支給率早見表

低下率	支給率	低下率	支給率
75%以上	0.00%	68%	6.73%
74%	0.88%	66%	8.91%
72%	2.72%	64%	11.23%
70%	4.67%	62%	13.70%

※4 賃金額と給付金の合計額が343,396円で上限。支給額が1,856円以下は支給されません。

【受給期間】

高年齢雇用継続基本給付金

⇒ 65歳に達する月まで

高年齢再就職給付金

基本手当の支給残日数

200日以上 ⇒ 2年

100日以上 200日未満 ⇒ 1年

60歳時点の賃金登録は、被保険者期間が5年以上ある人が60歳に達したときにおこないます（初回支給申請の際でも可）。

60歳になったときに失業していた場合などは登録する賃金がないため、直前の離職票の額を用います。60歳到達時に被保険者期間が5年に満たない人は、その後、5年を満たしたときに登録します。

また、60歳を超えて転職してきた人を雇用保険に加入させる場合、ハローワークに「高年齢雇用継続給付受給資格確認票」を提出して受給資格の有無を確認することができます。



出勤停止処分は何日まで可能？

Q 社員が会社の商品を無断で持ち出していることがわかりました。出勤停止処分にしようと思いますが、何日程度まで可能ですか？また、何か注意すべきことはありますか？

A 出勤停止処分の日数について、法律上の制限はありませんが、行為に対して処分が重すぎると無効と判断される可能性があります。多くの企業では7日から14日を限度としているようです。

出勤停止処分は、就業規則に懲戒処分の規定がなければ実施することはできません。規定がない場合は「自宅待機命令」なら実施可能ですが、その場合、自宅待機中の社員に賃金を支払う必要があります。

出勤停止処分をおこなうには

出勤停止処分とは、会社の服務規律に違反した者に対する懲戒処分として、就労を一定期間禁止することを行います。就業規則に、懲戒処分の内容として「出勤停止」が定められていない限り、命じることはできません。また、就業規則に定めた懲戒事由に該当しているかどうか、行為に対して処分が重すぎないかどうかという点に注意が必要です。出勤停止期間の賃金は無給でかまいません。

自宅待機命令とのちがい

出勤停止処分と同様に就労を禁止するものとして「自宅待機命令」があります。たとえば、会社と社員との間に

出勤停止処分と自宅待機命令のちがい

出勤停止処分	自宅待機命令
就業規則に定めが必要	就業規則の定めは不要。 ただし相当の理由が必要
無給でよい	賃金の支払い義務あり。 ただし緊急かつ合理的な理由があれば無給でよい

トラブルがあり、そのトラブルが収まるまでは渦中の社員に出勤してほしくない場合などに業務命令として命じるものです。健全な職場環境の維持や不正行為の有無の調査など相当の理由があれば、就業規則に定めがなくても自宅待機を命じることができます。

業務命令によって自宅待機中の社員には、賃金を支払わなければなりません。ただし、不正行為の再発、証拠隠滅のおそれなど緊急かつ合理的な理由が認められる場合には、無給でもかまいません。

出勤停止にしてから懲戒解雇？

実務上は、社員の不正行為などが発覚した場合、一定期間出勤を禁じて事実関係を調査した後、懲戒処分の決定をおこなうことがあります。この場合、「一事不再理の原則」に注意しなければなりません。これは、懲戒処分としての出勤停止処分をおこなったうえで、さらに懲戒解雇をおこなうなど、同じ事由で二重に罰することはできないというルールです。

ですから、処分決定までの調査期間は「出勤停止処分」ではなく、業務命令である「自宅待機命令」として扱うべきでしょう。

何日まで可能か

出勤停止に関する法律上の制限はあ

りませんが、前述したように、行為に対して処分が重すぎると、権利濫用や公序良俗違反としてその処分自体が無効となる可能性があります。では何日まで可能かという点、それは個別の事案によるとしか言えません。判例では7日間の出勤停止を無効としたものもあれば3カ月のものを有効とした例もあります。

ただ、多くの企業では就業規則において、7日から14日を限度に出勤停止期間を定めているようです。期間が長いほど処分の有効性が厳しく問われると考えるべきです。

なお、出勤停止の日数は、暦日なのか労働日なのか明確に定めておいた方がよいでしょう。

減給処分の制限が適用されるか

労働基準法では、懲戒処分である「減給の制裁」について、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えてはならず、総額が1賃金支払期における賃金総額の10分の1を超えてはならないとしています。先ほど出勤停止期間は無給でよいと説明しましたが、出勤停止処分によって無給となった分も、この制限を受けるのかという問題があります。

これについて通達や裁判例では、出勤停止処分により支払われなかった賃金は「減給」には当たらず、この制限は適用されないとしています。



相手の中にある答えを引き出す

管理職にとって部下の育成は大きな悩みの1つです。部下を育て、目標達成に導くためのコミュニケーション技術として今注目されているのが「コーチング」です。コーチングは「部下に教える」とか「部下を操る」ための技術ではなく、「部下が自ら考え行動するよう促す」ための技術として多くの企業で導入されています。

コーチングの技術にはさまざまなものがありますが、中でも最も重要なのが「傾聴」です。単に「聞く」のではなく「聴く」ためにはどうすればよいのか、具体的に見ていきましょう。

否定しない、解決しない

ビジネスの現場では問題解決能力や判断力は大切な能力として評価されます。特に頭の回転の速い上司ほど、部下が相談や提案をしてきたときに、「そのやり方では無理だ」「こうすればいいじゃないか」と即座に否定したり解

決してしまう傾向があるようです。

しかしコーチングにおいては、すばやく解決することよりも、部下に考えさせ、部下から答えを引き出すことの方が大切なのです。すぐに正解を教えてください上司は頼もしくはありますが、部下はいつまでたっても上司に依存して、一人前に成長することができません。

たとえ正解が見えていても、ぐっとながまんして、相手の話に最後までじっくり耳を傾けましょう。

部下が不十分な提案をしてきたときは、「もっとこうするべきだ」とすぐに正解を教えるのではなく、「ここまでよく調べたね」「努力のあとがうかがえるよ」と、プロセスを評価する言葉を伝えます。

悩みの相談についても、「相手の問題を解決してあげなければ」と焦る必要はありません。特に、個人的な悩みの場合、解決策を提示することよりも、

話をじっくり聴いてあげることの方が重要なのです。話を聴いて受け止めてもらったことで心が軽くなり、気持ちの整理がつくこともあります。

答えは相手の中にある

コーチングでは、相手の自発的な行動を促すこと、相手の中にすでにある答えや能力を引き出すことが大切だとされています。

解決策を示すのではなく、「迷っているみたいだね」「〇〇が心配なんだね」など、相手の話を聴いて自分が感じたことを率直に伝えるだけで、相手の中に気づきや新たな発見が生まれることがあります。そこから本人が気づいていなかった課題が見えてきたり、解決の糸口をつかめることもあるのです。

答えは相手のなかにあると信じ、「きみはどうしようと思うの?」と問いかけてみてもよいでしょう。

労務ひとこと

平成 24 年 11 月 16 日、日本とインドで社会保障協定の署名が行われました。

社会保障協定とは、駐在員などとして、日本から外国に派遣される日本人と、外国から日本に派遣される外国人について、両国の年金制度への加入が義務付けられていることによる社会保険料の二重払いと、相手国で負担した保険料が掛け捨てになる問題を解消するためのものです。

二重加入の防止としては、派遣期間が 5 年以内を見込む場合は原則として自国の年金制度にのみ加入し、5 年を超える見込みの場合は相手国にのみ加入します。また、両国での

日本とインドが 社会保障協定に署名

保険期間を通算して、それぞれの国における年金の受給権が得られるようになります（相手国によって制度内容が異なる場合があります）。

日本とインドは、この協定の締結に

より、会社と労働者の負担が軽減され、両国の経済交流が促進されることが期待されています。なお、この協定については、国会の承認などの手続きをおこなった上で効力が生じます。

現在、このような協定は、ドイツ、イギリス、韓国、アメリカ、ベルギー、フランス、カナダ、オーストラリア、オランダ、チェコ、スペイン、イタリア、アイルランド、ブラジル、スイスで締結され、さらに、中国などとも交渉が進められています。