

Business friend Business friend

Business friend Business friend

Business friend Business friend

Business friend Business friend

BUSINESS

Business friend Business friend

Business friend Business friend

FRIEND

Business friend Business friend

Business friend Business friend

Business friend Business friend

Business friend Business friend

Business friend Business friend

2011.04

Business friend Business friend

Business friend

April-2011

Contents

所長挨拶 . . . 2

特 集 . . . 3

震災による休業等の取り扱いについて

雇用調整助成金について

シリーズ～判例紹介～ . . . 7

採用内定について（大日本印刷事件）

トピックス . . . 8

顧問先お仕事紹介 . . . 9

第2回 生活協同組合ヘルスコープおおさか様

ごあいさつ

3月11日（金）に発生した東北地方太平洋沖地震により被災された皆様には、心よりお見舞い申し上げます。また併せて、被災地にご家族、ご親戚、ご友人を始めとし、お知り合いのいらっしゃる方々のご心痛を察し、皆様方のご無事をお祈り申し上げます。

私自身にも、長年にわたり大変懇意にして戴いている「いわき市」在中の社労士の友人の先生がいらっしゃる、地震直後は音信不通で大変心配をしましたが、何とか被災を免れておられました。そして今は、他県と同業の先生の所に避難されており、いささかホッと胸を撫でおろしてはいるのですが、ご存じのとおり、「いわき市」は原発事故のために家に近づくこともできずにおられます。現在、その先生との電話でのお話しによると、福島県の経営者の方の中には、着の身の着のままで遠くに避難され、おそらく事業廃止という方々も沢山おられるようで、東日本は廢墟に近い状態になるのではないかと嘆いておられました。

そんな中、報道番組からは力強い声を聞くこともできました。被災地の何人かの年配の方が、日本人の根性で必ず自分達の町を復興するのだ！とおっしゃっていたのです。震災の前から、日本丸は不安定な世界経済の荒波の中で揺れに揺れてはおりましたが、逆に、この震災をきっかけに、「明治維新」、「戦後復興」に続く、三度目の奇跡が起こせるよう強く祈ります。

被災していない私達は、勿論、被災された方々に対して、自分達の出来る限りのことをさせて頂くことは当然ながら、この震災から学ぶ多くの事を糧に、よりよい会社創り・国造りに注力する義務があると思います。

顧問先企業やご相談を頂戴する企業での出来事は、誰の問題？ 所長の担当？ 誰の担当？ といった捉え方をするのではなく、社員全員の出来事として捉え、各企業の問題解決や発展のため、全員で考えて、全員参加型の仕事の仕方をする事を誓いました。今回の震災の影響により、被災地以外に所在する事業所でも、徐々に業務に支障が出てくる事が予想されます。今月のフレンドでは緊急対策として、震災関連の記事も取り上げ、今後も随時情報発信の予定をしておりますので、どうぞ宜しくお願い致します。

社会保険労務士法人大手前総合労務管理事務所
有限会社大手前総合労務管理事務所

代表社員・代表取締役 太田 恵子

震災による休業等の取り扱いについて

東北地方太平洋沖地震の発生により、被害を受けられた事業場においては、事業の継続が困難になり、又は著しく制限される状況にあります。また、被災地以外に所在する事業場においても、鉄道や道路等の途絶から原材料、製品等の流通に支障が生じるなどしています。

このため、今回の地震に伴う**休業等**に踏み切らざるを得ない場合があり、“労働基準法”の考え方（賃金や解雇等の労働者の労働条件について使用者が守らなければならない事項等を定めたもの）と休業等に関する取扱いについて記載いたします。

1. 交通機関の混乱でお客様が集まらない又は従業員の一部しか出勤できない、計画停電で仕事ができない等で従業員を休ませた際、労働基準法第26条の休業手当を支払わなくてはならないのでしょうか？

⇒労働基準法第26条（休業手当）では、「使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。」と なっていますが、今回の大地震による公共交通機関の停止、停電又は商品不足等の「使用者の責めに帰すべき事由」によらない場合は、各部署の仕事の内容毎の検討・確認を行い、繰り上げ・繰り下げ出勤により対処する等、**休業を回避する努力をした後**、①やむを得ず休業する場合は、休業手当の支払いなしの休業（使用者の責めに帰すべき事由によらない休業）とすることができるとされています。

なお、完全に休業して休業手当を支払うのではなく、1日の平均賃金の②6割相当分の勤務時間だけ働いてもらい休業手当は支払わない（支払義務なし）という選択肢もあります。

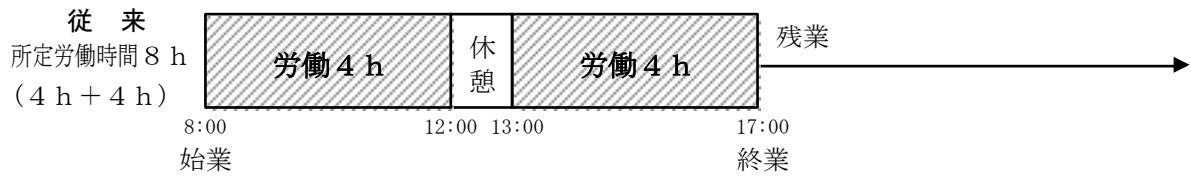
2. 始業後、計画停電で仕事ができなくなった従業員を、その後、休業させた場合の賃金補償はどうなるのでしょうか？

⇒休業させた時間については、上記と同様の扱いとなります。なお、一旦、出勤してきた従業員を仕事途中で帰す場合は、上記の②の取り扱いであれば労働基準法上は全く問題はありませぬ。

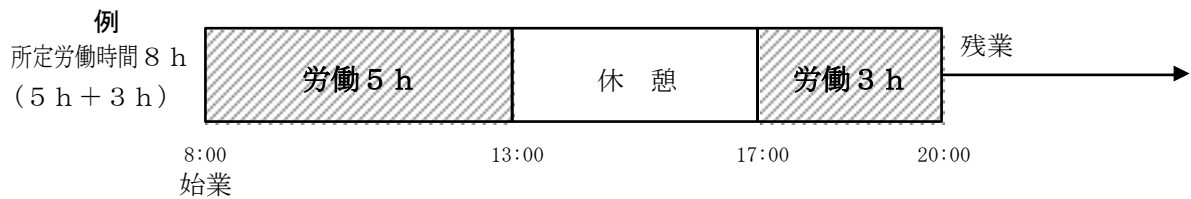
3. 計画停電により所定労働時間通りに労働させることができないが、仕事をさせたい場合、所定労働時間帯を変えて働かせることができるのでしょうか？

⇒従業員に所定労働時間帯の変更を通知し、それに応じてもらえれば働いてもらうことができます。また、計画停電による所定労働時間帯の変更は休業回避努力にあたると思われますので、変更に応じない(次ページの例では17:00~20:00の労働3hを労働しない)従業員の実働労働時間が所定労働時間に足りない部分は欠勤控除する(休業手当なしの休業とする)ことができると考えられますし、その日の実働労働時間(次ページの例では8:00~13:00の労働5h)に相当する賃金額が平均賃金の6割以上であれば労働基準法上は問題ありません。

計画停電による所定労働時間帯変更例(所定労働時間が8hの場合)



計画停電が 13:00～17:00 の場合の所定労働時間帯変更例



★従業員に伝えるべきこと

- ①計画停電のため、所定労働時間帯変更にご協力をお願いします。なお、その変更は計画停電の時間帯も変動するので常に同じとは限りません。
- ②実働労働時間合計が所定労働時間8時間に満たない部分は欠勤控除となり、8時間を超えた部分は残業となります。
- ③休憩時間は各個人で自由に行動してよいですが、携帯等による連絡だけはとれるようにして下さい。

[注]原発事故の復旧又は代替発電には多大な時間を要し計画停電は長期化し、特に冷房使用期の夏場に計画停電が頻発する可能性があります。

4. 得意先に納入予定日に納入できなくなった又は納入が遅れたことにより損害賠償を請求される可能性があるのでしょうか？

⇒当事者にとって予見することができず、かつ当事者の責めに帰すことが出来ない事由によって生じたものである場合、いわゆる**事情変更の原則(最高裁判決平9.7.1)**が適用され**債務不履行(民法第415条)**とならず損害賠償を請求されないものと思料されます。ただし、得意先に対して納入できない又は代替方法がない事等の事情説明等を早期にしておく必要があります。



基監発0315第1号
平成23年3月15日
都道府県労働局労働基準部監督課長殿

計画停電が実施される場合の労働基準法第26条の取扱いについて

休電による休業の場合の労働基準法（昭和22年法律第49条。以下「法」という。）第26条の取扱いについては、「電力不足に伴う労働基準法の運用について」（昭和26年10月11日付け基発第696号。以下「局長通達」という。）の第1の1において示されているところである。今般、平成23年東北地方太平洋沖地震により電力会社の電力供給設備に大きな被害が出ていること等から、不測の大規模停電を防止するため、電力会社において地域ごとの計画停電が行われている。この場合における局長通達の取扱いは下記のとおりであるので、了知されたい。

記

1. 計画停電の時間帯における事業場に電力が供給されないことを理由とする休業については、原則として法第26条の使用上の責めに帰すべき事由による休業には該当しないこと。
2. 計画停電の時間帯以外の時間帯の休業は、原則として法第26条の使用上の責めに帰すべき事由による休業に該当すること。ただし、計画停電が実施される日において、計画停電の時間帯以外の時間帯を含めて休業とする場合であって、他の手段の可能性、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、計画停電の時間帯のみを休業とすることが企業の経営上著しく不相当と認められるときには、計画停電の時間帯以外の時間帯を含めて原則として法第26条の使用上の責めに帰すべき事由による休業には該当しないこと。
3. 計画停電が予定されていたため休業としたが、実際には計画停電が実施されなかった場合については、計画停電の予定、その変更の内容やそれが公表された時期を踏まえ、上記1及び2に基づき判断すること。

参 考

基発第696号
昭和26年10月11日
都道府県労働基準局長 殿
労働省労働基準局長

電力不足に伴う労働基準法の運用について

最近電力事情の悪化は、全国的問題となり、各方面に深刻な影響を与えつつあるのであるが、労働基準法の適用についても、幾多の困難な問題が生じている。然して、電力問題は、根本的には、電力の確保増強と、その需給調整により左右されるところが大きいことに鑑み、本省においては、公益事業委員会宛別紙の通り申し入れを行い電力の確保と需給調整の合理化と計画化について要望したのであるが、貴局においても電力事情の実態を不断に把握し、左記要領により行政運営上万全の措置を講ぜられたい。

第1 労働基準法第26条の運用について

1. 法第26条関係

休電による休業については、原則として法第26条の使用上の責めに帰すべき事由による休業に該当しないから休業手当を支払わなくとも法第26条違反とはならない。なお、休電があっても、必ずしも作業を休止する必要のないような作業部門例えば作業現場と直接関係のない事務労働部門の如きについてまで作業を休止することはこの限りでないのであるが、現場が休業することによって、事務労働部門の労働者のみを就業せしめることが企業の経営上著しく不相当と認められるような場合に事務労働部門について作業を休止せしめた場合休業手当を支払わなくとも法第26条違反とはならない。

助 成 金

【東北地方太平洋沖地震被害に伴う一時休業等に対する助成金情報】 東北地方太平洋沖地震被害に伴う経済上の理由により、事業活動が縮小した場合にも 「雇用調整助成金(中小企業緊急雇用安定助成金を含む)」が利用できます！

今回の東北地方太平洋沖地震被害に伴う交通手段の途絶や計画停電の実施を受けて、広範囲に亘る企業にて事業活動への影響が出ている中、3月18日に厚生労働省より、東北地方太平洋沖地震被害に伴う「経済上の理由」で事業活動を縮小せざるを得なくなった事業主が、従業員の雇用を維持するために、一時的に**休業等**を行った場合に**雇用調整助成金(中小企業の場合は中小企業緊急雇用安定助成金)**が利用できるという発表が出されました。

なお、本助成金に関しては、詳細な支給要件があり、また実施計画などの事前及び事後の各種届出が必要で手続きにはかなりの手間を要します。また今後申請が殺到することが予想され、窓口での待ち時間も数時間に及ぶことが懸念されています。受給を希望される企業様におきましては、まず弊所までご相談下さい。

① 制度の概要

景気の変動や産業構造の変化、その他の**経済上の理由**による企業収益の悪化から、生産量や売上が減少し、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、その雇用する労働者を**一時的に休業、教育訓練又は出向**させた場合に、**休業、教育訓練又は出向に係る手当若しくは賃金等の一部**が助成されます。

今回、この「**経済上の理由**」に、**東北地方太平洋沖地震被害に伴う次のような事例**も含まれることとなりました。

- ①交通手段の途絶により、従業員が出勤できない、原材料の入手や製品の搬出ができない、来客が無い等のため事業活動が縮小した場合。
- ②事業所、設備等が損壊し、修理業者の手配や部品の調達が困難なため早期の修復が不可能であり生産量が減少した場合。
- ③避難指示など法令上の制限が解除された後においても、風評被害により観光客が減少したり、農産物の売り上げが減少した場合。
- ④計画停電の実施を受けて、事業活動が縮小した場合。
※東北地方太平洋沖地震を直接的な理由（避難勧告・避難指示など法令上の制限を理由とするもの等）とした事業活動の縮小については、「経済上の理由」に該当しません。
※既に雇用調整助成金を利用している事業主が、東北地方太平洋沖地震被害の影響を受け休業を行う場合にも、助成対象になります。

② 支給要件

生産量要件 …… **最近3ヶ月の月平均値が前年同期又は直前3ヶ月と比較して5%以上減少していること。**

(売上高又は生産量の減少が**5%未満**の場合には、前記決算等の経常利益が**赤字**であることの証明が必要となります。)

※支給要件については、**青森県、岩手県、宮城県、福島県、茨城県**のうち災害救助法適用地域に所在する事業所の場合、支給要件の緩和があります。仔細は個別にお問い合わせください。

③ 支給内容

①休業等の場合

休業手当又は賃金に相当する額として厚生労働大臣の定める方法により算定した額の**3分の2**（中小企業の場合は5分の4）。ただし、1人1日当たり雇用保険基本手当日額の**最高額（7,505円）が限度**。教育訓練を実施した場合は、訓練費として事業所内で行う場合は1人1日当たり2,000円（中小企業の場合は3,000円）、事業所外で行う場合は1人1日当たり4,000円（中小企業の場合は6,000円）が加算される。

②出向の場合

出向元事業主の負担額の**3分の2**（中小企業の場合は5分の4）。ただし、1人1日当たり雇用保険基本手当日額の**最高額（7,505円）が限度**。

※雇用維持事業主として認められた場合や障害者を対象とする休業等について助成率の引き上げが可能な場合があります。

なお、中小企業とは次の基準によります。

- ◆小売業（飲食店を含む） …… 資本金5,000万円以下 又は 従業員 50人以下
- ◆サービス業 …… 資本金5,000万円以下 又は 従業員100人以下
- ◆卸売業 …… 資本金 1億円以下 又は 従業員100人以下
- ◆その他の業種 …… 資本金 3億円以下 又は 従業員300人以下

※左記基準に該当しない場合、大企業となります。

シリーズ ～判例紹介～

裁判例を身近に知ってもらうため、今号より、重要な判例を簡単な文章で紹介していきます。
今回は、『採用内定の取消し』について争われた事案（大日本印刷事件）について紹介いたします。

事件の内容

大学生の Xさんは、在籍大学の推薦を受けてA社の求人に応募。筆記試験・適正試験・面接・身体試験を受けて、結果採用内定の通知を得ることができた。

当時 Xさんの在籍大学では、推薦会社を2社に限定・先決優先、というルールを徹底していたため、Xさんは他社への応募を辞退することになった。

ところが、入社予定日の約2ヶ月前、突然A社からXさんの元へ理由もなしに採用内定を取り消すという通知がきたのである。その時点ではすでにXさんが他の会社へ就職するのは事実上難しい状態になっていた・・・。

そこで怒った Xさん。A社を相手取り、『採用内定取り消しは合理的な理由がないので無効だ！A社での従業員としての地位を認めろ！その分の賃金・慰謝料を支払え！』といった内容の訴えをおこすことになったのである。

会社の主張

『採用内定は手続きの過程の一つにすぎず、それから人物を改めて見極めた上で採用を決定することになるので内定取り消しをするかどうかは会社の自由である！』

『Xさんは採用面接の際に陰気な印象でもともと採用に否定的だったが、体操部のマネージャーをするなどの経歴もあり採用までに改めて人物を確認するために内定を出しただけ！』



Xさん勝訴

XさんがA社からの募集に対して応募したのは労働契約の申し込みである。

これに対してA社が採用内定通知を出したのは労働契約の申し込みに対する承諾である。更にXさんはA社に対して誓約書も提出していたということも合わせて考えるとXさんとA社との間に、雇用の開始日がXさんの大学卒業直後からになるという『解約権を留保した労働契約』が成立したと考えられる。

この『解約権の留保』は、後日調査や観察に基づく最終決定を留保する趣旨でされるものと考えられ、今日の雇用の実情を考えるとこのような約款を設けることも合理性をもつものとして有効なものと考えられる。

しかし、雇用契約を締結することについては、一般的には企業が個々の労働者に対して優越した地位にあることを考えると、上記のように留保した解約権を行使することは、客観的に合理的な理由が存在し社会通念上相当として是認することができる場合のみ許されるべきものである。

したがって、採用内定の取消し事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実で、これを理由として採用内定を取り消すことが、客観的に合理的と認められ社会通念上相当として認めることができるものに限られると考えられる。

この件においては、Xさんの内定取り消し事由の一番の理由は『陰気な印象なので当初から不適格だと思われたが、それを打ち消す材料が出るかも知れないので採用内定としていたがそのような材料はでてこなかった』ということであるから、A社として不適格と思いながら採用を内定しその後不適格性を打ち消す材料がでなかったので内定を取り消すということは社会通念上相当とすることができず解約権の濫用というべきである。

この判例は、正当な理由なく採用内定を取り消したことを否定されたものです。

結果として慰謝料と判決時までの賃金支払いが命じられました。

皆さまも採用内定取り消しは解雇に近いくらい重いことだということを十分にご認識していただいて採用活動を行っていただけたらと思います。

最高裁判決

トピックス！

社会保険（年金事務所）の調査が目立ってきました。

最近、自身の不祥事等で年金事務所（旧：社会保険事務所）の調査は全くと
いていいほどありませんでした。しかし今年に入って内部事務が落ち着いた
のか、**調査が目立ってきました。**

弊所の顧客先でも対象となった事業所はたくさんあります。

そこで、もう一度社会保険の加入を見直してみませんか。前号の『コンプラ
イアランスチェック』でも少しふれましたが、パートさんやアルバイトさんの
加入、60歳を超えた高年齢者の方の加入など、特に要注意です。

万が一未加入が発覚した場合、**最大2年分さかのぼって保険料を納めて**いた
だいたり、**年金受給者は年金の返還**という処理が行われます。

調査が来る前に『転ばぬ先の杖』です！！



労災の『特別加入制度』ご存知ですか？

中小企業の社長さまや役員の方は原則として**労災保険の対象外**です。

しかし、中小企業では従業員と同じような仕事もする社長さまや役員の方は
たくさんいらっしゃいます（現場作業をする等）。

その場合、**『労災保険に特別加入』**することにより、従業員と同じような仕事
をしていた場合で事故にあったときには従業員と同様の給付を受けることが
できます（一部例外有り）。

特別加入するには、労働保険関係の事務を**『労働保険事務組合』に委託**する
必要があります。（ちなみに労働保険事務組合に委託すれば、労働保険料の金
額が少なくとも**3分割して納付**することができるようになるというメリッ
トもあります。）

もうすぐ労働保険の年度更新の時期が近付いて参ります。労災事故の発生す
る可能性があるお仕事をされている社長さま役員の方は、一度ご検討されて
みてはいかがでしょうか？



第1回実務者セミナーを実施しました。



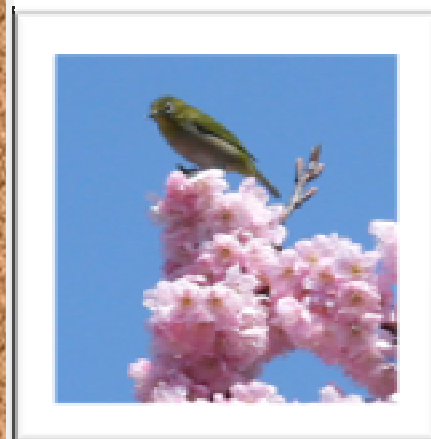
去る2011年2月24日、
第1回目の実務者セミナーを実施致
しました。

今回のテーマは**『社会保険の手続き～入
社・退職の手続き』**と**『採用にまつわる
助成金』**の2つでした。

ご参加いただきました10名様、皆さま
真剣に取り組んでくださいました。

次回、4月26日に**『雇用保険（育児休
業・失業給付等）』**と**『保険料のしくみ
（年度更新と算定基礎届）』**をテーマに
行います。2回目からのご参加でも大丈
夫ですので、是非ご参加下さい！！

（別紙申込用紙にてお申し込み下さい。）



今回は、病院やたくさんの診療所・介護施設等をもつ、『生活協同組合ヘルスコープおおさか』さんです。

今江清満理事と弊所所長・太田



ヘルスコープおおさかは“病气予防”や“健康”に重点をおかれた一般医療機関とは違った医療施設です。個人でも組合員になると(1口 2,000円の出資金)健康診断や支部活動が利用できます！！

～ヘルスコープおおさかさんの成り立ちについて教えてください～

『ヘルスコープおおさか』は4つの医療生協が合併してできました。もともと鶴見区・城東区・旭区・中央区・東成区・生野区で活動していた医療生協が当時中央区にあった「うえに病院」が古く建て替えをせまられており、また病院1つ・診療所1つという状況で経営的に困難になっていってました。そういった状況で、1996年ごろから合併の話が具体的になってきました。病院と診療所が合併することにより機能的にも事業展開としても有利になるということで4年がかりで合併推進本部を作り合併に向けて進め、2000年に現在の『ヘルスコープおおさか』が誕生しました。

～合併した医療生協の強みとは？～

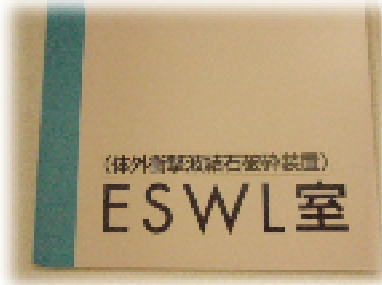
色々な事業所があるので人が動いたり、交流したりすることができます。医療活動の面でも、医師はもちろん、看護師や事務も月に1回集まって問題の出しあいや症例検討などを行っています。また、経営基盤も相当強化されました。



～コープおおさか病院の中で他と

違うところは？～

色々ありますが、ひとつに、泌尿器科には常勤医師が4人おり症例数もかなり多いということがあげられます。また、ESWLという超音波で結石を破砕できる機械があり、これにより手術せずに胆石等の除去をすることができます。



～コープおおさか病院のポリシーは？～

差額ベッド代料金をとりません！！これは『いのちの平等』を掲げ、安全・安心の医療の実現に取り組んでいるからです。そのため個室に入っても同じ金額ですが、個室に入るかどうかは症状に応じて病院が決めることとなります。



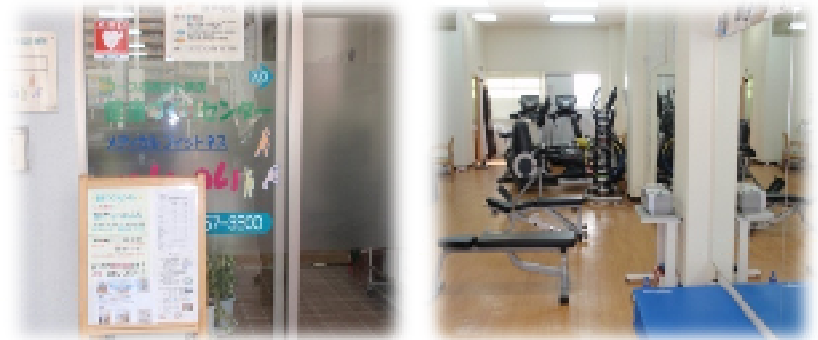
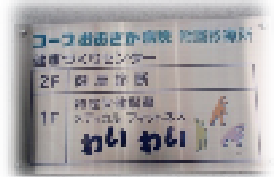
～組合員の活動とは？～

組合員になっていただいているきっかけは、7割～8割が診療所等の事業所の利用を通じて、残りは地域の活動からという割合になっています。組合員は、地区→支部→班を作って、活動をしています。また組合員は支部でたまり場を作り、自分たちでサークル運営をして活動しています。その中ではフラダンスやヨガ教室、ころばん体操、幼児のリズム体操など様々なことを積極的に行っております。



メディカルフィットネス わいわい

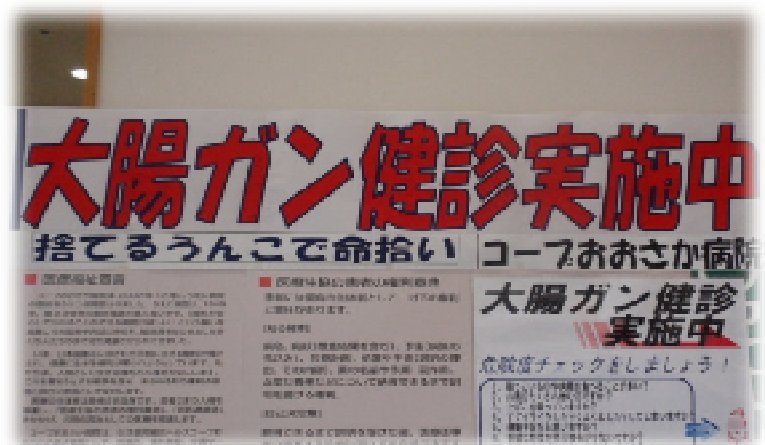
糖尿病の患者や特定保健検診等で運動が必要な方のためのフィットネス施設。利用できるのは組合員のみで、料金も格安に設定されています。(1回500円)



～MESSAGE～

生協という名はみんな知っていますが医療生協というのは、ほとんど知られていないのが現状です。医療というと病人が中心であると思われがちですが、一番の目標は、『みんなが健康でありつづけたい』ということなのです。病気になった時の治療は当然ですが、それよりも前に『自分たちの健康をきちんと守ってもらいたい、そのためにどうするか』ということを考えるのが医療生協です。

組合員の比率を見ても高齢者が非常に多いのですが、健康の問題は若いときにこそ真剣に取り組むべきことです。若いときは全くといっていいほど健康に注意を払いませんが、加齢に従って症状を訴えてくるケースが多いからです。そのため健康診断は一番力を入れておこなっております。また禁煙外来をはじめ敷地内全てを禁煙にすることも実施しています。他にも組合員の活動のひとつとしてウォーキングで地球一周をしようという活動もしています。これはウォーキングをした歩数を登録した組合員の合計歩数で地球一周分を目指そうということです。



〒538-0053
大阪府大阪市鶴見区鶴見3-6-24

TEL: 06-6915-8855
FAX: 06-6915-8822

東北地方太平洋沖地震により被災されました方々に

心よりお見舞い申し上げます。

被災地の復興を切にお祈り申し上げます。

ビジネスフレンド 2011年4月号 No.104

2011年4月1日発行

●編集・発行

社会保険労務士法人大手前総合労務管理事務所
有限会社大手前総合労務管理事務所

〒540-0037 大阪府中央区内平野町 2-1-9 シグナスビル 5階

TEL:06-6947-0280 FAX:06-6910-2398

HP-URL : www.ootemae.co.jp

E-mail : info@ootemae.co.jp