

関島事務所便り

〒125 - 0041 東京都葛飾区東金町 2-7-13
電話：03-3609-7668
FAX：03-3609-0404
E-mail: sr8sekijima@yahoo.co.jp



2007 年5月号

月 80 時間を超える残業に 50%増し賃金

中小企業は当面、適用除外

◆労働基準法の改正案

厚生労働省は、長時間労働の削減を図るため、残業代割増率の引き上げについて、労働基準法改正案に「月 80 時間を超える残業に 50%以上の割増率」という具体的な数値を盛り込みました。

改正案には残業代割増率引上げのほか、現在は原則として 1 日単位でしか取得することができない有給休暇を、年間 5 日分は 1 時間単位で取得できる新制度なども盛り込まれています。

◆明文化で拘束力

改正案では、残業代割増率の枠組みとして、以下のように 3 段階方式となっています。

1. 1 カ月の残業時間が 45 時間以下だった社員に対しては最低 25%増し
2. 45 時間超 80 時間以下の場合はそれより高い率を設定する（努力義務）
3. 80 時間を超える場合は労使協議に関係なく 50%増し以上

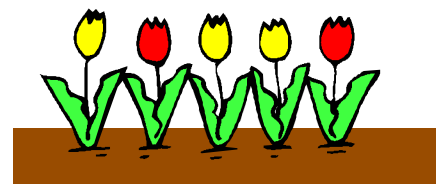
80 時間以上の残業は、過労死などの危険性が高まるとされていますが、現行制度で

は残業時間に関係なく最低 25%以上の割増賃金を企業に求めています。

厚生労働省は当初、3 段階方式という枠組みだけ改正法に明記し、政省令で定める予定でしたが、法に明記することで拘束力を強め、制度が簡単に変わることを避けたいと考えているようです。

◆当面は中小企業は適用除外

厚生労働省の調べによると、1 カ月の残業時間が 80 時間を超えるのは、働く人全体のうち 0.2%程度だそうです。割増率の引上げにより企業のコスト意識を高め、残業を減らす効果を期待しています。残業代割増率引上げは、原則として当面は社員数 301 人以上、資本金 3 億円超の大企業が対象です。施行から 3 年後には中小企業も対象とするかどうかを改めて検討するそうです。



4月から始まった離婚「年金分割」

◆「年金分割」制度がスタート！

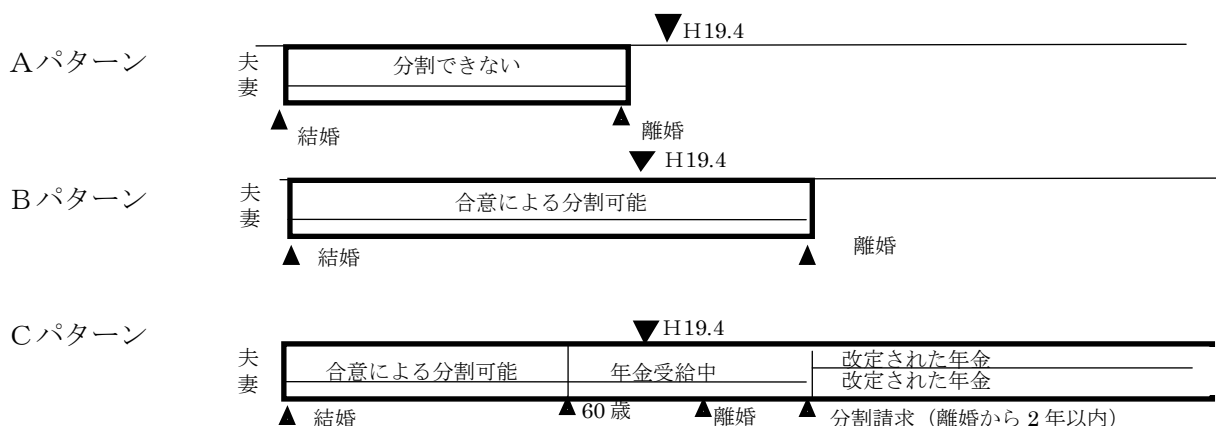
4月1日から、公的年金制度が大きく変わりました。改正で最も大きな話題を呼んでいるのが、離婚時に夫婦間で年金を最大で半分に分ける「年金分割」制度です。ただ、「4月以降に

離婚すれば、妻は夫の年金の半분을確実に受け取れる」、「これで離婚後の暮らしも安心」などといった誤解も多いようです。

◆基礎年金は「対象外」 分割対象となるのは報酬比例部分

離婚時に夫の年金額すべてのうちの半分がもらえるわけではありません。分割の対象は厚生年金の報酬比例部分だけであり、基礎年金は対象外です。しかも最大で2分の1の分割割合

は、夫婦の合意で決められます。協議が不調に終われば裁判所で決めてもらうことになります。



◆婚姻期間中の加入期間に「限定」

分割できるのは、婚姻中の厚生年金加入期間の部分に限られる点に注意が必要です。結婚期間が短ければ、受け取れる年金もそれに応じて少なくなります。

さらに、共働き夫婦で、妻も厚生年金に加入していれば、両者の受取額が同じになるまでしか分割されません。つまり、例えば、妻が自分

名義の厚生年金で月5万円を受け取れるなら、夫の年金額が10万円の場合、分割後に受け取れる厚生年金の総額は、夫の10万円と妻の5万円を足して2で割った7万5,000円までになるわけです。

◆来年4月～離婚までの間の3号被保険者期間は自動的に2分の1に

年金分割制度は今年と来年の2段階で導入されます。今年の4月1日以降は合意で最大2分の1が分割されるのに対し、来年4月1日からは専業主婦など第3号被保険者だけを対象に、自動的に2分の1が分割される制度が始ま

ります。ただし、こちらの対象となるのは、来年4月以降、離婚までの期間（第3号被保険者であった期間）だけで、それ以前の期間は夫婦の合意割合（最大2分の1）で分割を行います。

競争力強化を目的として 整理解雇ができますか



Q 最近、整理解雇の4要件が見直されていると聞きますが、
将来の競争力強化を目的として整理解雇ができるのでしょうか。

A 見直し論によっても経営上の必要性が
少ない分、解雇回避努力措置や他の要素が
強く求められます。競争力強化を目的とす
る整理解雇は困難と思われます。

1 整理解雇の4要件

経営上の理由による解雇を整理解雇とい
います。普通解雇や懲戒解雇と異なり、労
働者側に解雇の事由が存在しないことが特
徴です。

解雇については、労基法18条の2が適用
されます。客観的に合理的な理由を欠き、
社会通念上相当であると認められない場合
は、その権利を濫用したものとして無効と
されます。

この条文解釈として従来、判例による「整
理解雇の4要件」が主張されてきました。

- ①人員削減の必要性（経営上の必要性）、
- ②解雇回避努力、
- ③人選の合理性、
- ④手続きの相当性

4つの要件をそれぞれ独立に検討し、い
ずれも充足することが要求されます。この
4要件は、1つでも欠ければ当該整理解雇
を無効とするというものです。

2 整理解雇の総合考慮説

この「4要件説」に対し、最近、「総合考
慮説」が唱えられています。

4要件にとらわれずに、実態に即した判
断を個別に行うというものです。4要素以
外にも、転職支援制度の提供、退職金上積

みなども考慮に入れます。また、例えば人
員削減の必要性が低い場合には解雇回避措
置を厳格に求めるように、相互に補充して
全体のバランスを衡量します。

3 人員削減の必要性の程度

人員削減の必要性の程度についても、倒
産寸前とか経常損益で3年赤字といったも
のが求められるわけではありません。合理
的な必要性があれば、この要素は一応認め
られます。しかし、総合考慮するときには、
その分が解雇回避義務等で強く求められま
す。

裁判例でも、人員削減の必要性に関して、
「経営判断については企業の決定を尊重す
べきである」とする一方、「極力雇用の維持
を図るべきであり」、「当該労働者の当面の
生活維持及び再就職の便宜のために、相応
の配慮を行うとともに、雇用契約を解消せ
ざるを得なくなった事情について当該労働
者の納得を得るための説明など、誠意をも
った対応をすることが求められる」として
います（ナショナルウェストミンスター銀
行事件、東京地決平12.1.21）。

したがって、将来の競争力強化といった
抽象的な理由では、整理解雇が法的に有効
となるにはかなりの解雇回避措置等を講じ
る必要があります。希望退職者を募集する
ことのほうが現実的といえるでしょう。

4月から改正均等法施行、セクハラ対策強化

◆雇用管理上の「措置義務」が必要に

改正男女雇用機会均等法が4月1日から施行されました。セクシュアル・ハラスメント（以下、「セクハラ」という）については、これまでは事業主の「配慮義務」でしたが、法改正により、雇用管理上の「措置義務」が課せられることになりました。

◆「措置義務」の具体的内容

事業主に課せられる雇用管理上の措置の内容は、以下の通りです。

① 事業主の方針の明確化、その周知・啓発

職場におけるセクハラに対する方針を明確化し、セクハラに係る言動を行った者につき厳正に対処する旨の方針および対処の内容を就業規則等に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

相談への対応のための窓口を定め、相談に対

しその内容や状況に応じ適切に対応し、現実には生じている場合はもちろん、その発生のおそれがある場合や該当するか否か微妙な場合であっても広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

③ 職場におけるセクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

事実関係を迅速かつ正確に確認し、職場におけるセクハラの実事が確認できた場合に、行為者および被害を受けた労働者に対する措置をそれぞれ適正に行うとともに、再発防止に向けた措置を講ずること。

④ 上記3つの措置と併せて講ずべき措置

相談者・行為者等の情報は、プライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知し、労働者が相談をしたことまたは事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発すること。

トピックス

外国人労働者の届出義務創設に懸念 日本労働弁護団

日本労働弁護団は4月20日、「雇用対策法改正法案の審議にあたっての意見」を発表した。

同法案による外国人労働者に関する届出義務の創設について、「職業の安定や雇用形態・管理の改善に資するとは考えられず、治安対策のみを目的とするものと言わざるをえない」と指摘。「外国人労働者のプライバシー侵害等ともなる」と懸念し、慎重な審議を求めている。

職場隔離に慰謝料支払い命ずる 松下プラズマ社に、大阪地裁

松下電器産業（大阪府）などが出資する「松下プラズマディスプレイ」で、雇用形態の違法性を訴えた結果、隔離した職場で働かされたり、雇用契約を打ち切られたりしたのは不当として、同府高槻市の吉岡力さん（32）が同社を相手に、地位確認と慰謝料600万円などを求めた訴訟の判決が4月26日、大阪地裁であった。

裁判官は「長時間、1人だけで作業を強いられた精神的苦痛は大きい」と述べ、同社に慰謝料45万円を支払うよう命じた。地位確認の請求については退けた。