

## 6 ● 今これが知りたいQ&A——労働基準監督制度と臨検への対応 勧告、指導に対しては積極的に監督官に相談を

特定社会保険労務士、元労働基準監督官・角森洋子

- 6 ● Q1 定期監督とは何ですか
- 7 ● Q2 定期監督を実施する企業の決め方は
- 7 ● Q3 労働条件自主点検調査表は提出しなければなりませんか
- 8 ● Q4 23年度の定期監督の重点対象と重点事項は
- 9 ● Q5 定期監督で揃えておくべき書類は
- 10 ● Q6 是正勧告を無視したらどうなりますか
- 10 ● Q7 割増賃金の遡及期間は一律ではないのですか
- 11 ● Q8 是正期日を守らないとどうなりますか

## 12 ● 特集

# これからの退職金

元大分労働局長・榎木敬、DCプランナー・熊井憲章

弁護士・藤原宇基、新弘江、橘大樹、本田敦子

編集部

### 退職金制度編

- 12 ● Q1 退職金制度の過去から今後の見通しを教えてください
- 13 ● Q2 優秀な人材を惹きつけ、定着させるための退職金戦略は
- 14 ● Q3 退職金制度の基礎給をポイント制に変更したいのですが
- 15 ● Q4 退職金前払い制度の運用は具体的にどうすればよいですか
- 16 ● Q5 契約社員への退職金の支給はどう考えたらよいでしょうか
- 17 ● Q6 モデル退職金の活用方法を教えてください

### 企業年金編

- 18 ● Q7 適格年金の積立不足を償却できないが、どこかに移行できますか
- 19 ● Q8 今から適格年金の移行を検討したいが、どんな選択肢がありますか
- 20 ● Q9 賃金の一部を確定拠出年金の掛金にしたいが問題ありませんか
- 21 ● Q10 中途採用者が企業型に入らず、個人型の控除を希望していますが
- 22 ● Q11 厚生年金基金から確定給付年金（基金型）へ移行する手続きは

### 法律編

- 23 ● Q12 退職金制度の見直しをする場合、規程はどうすればよいですか
- 25 ● Q13 パート社員から退職金を請求されましたが支払義務はありますか
- 26 ● Q14 経営悪化で企業年金を減額したいのですが

- 27 ● Q15 運転手が酒気帯び運転で検挙、退職金不支給は可能ですか
- 28 ● Q16 従業員に対する貸付金を退職金から回収できますか
- 29 ● Q17 退職後に不正を行った者の退職金の返還は
- 30 ● Q18 死亡退職金を本人の口座に振り込んでよいですか
- 31 ● Q19 死亡退職金は誰に支払えばよいですか
- 32 ● Q20 会社を受取人とする従業員の生命保険金の勧誘がありましたか

### 33 ● 人事労務の基礎ワード

特定社会保険労務士・園部喜美春

退職一時金／企業年金／適格年金／厚生年金基金／確定給付年金／  
 確定拠出年金／ポイント制退職金／退職金前払い制度／死亡退職金／  
 出産退職金／退職金引当金／中退共

### 48 ● いまさら聞けないQ&A

社会保険労務士・佐藤容右、編集部

- 48 ● Q1 退職金の小切手払いに制約あるか
- 49 ● Q2 半年後に支給してもよいか
- 50 ● Q3 退職金支払いは義務なのか
- 51 ● Q4 退職金規程に記載することは

- 
- 1 ● 巻頭言 「持続可能な医療提供体制に向けて各現場で看護師等の雇用の質向上へ」  
 公益社団法人日本看護協会常任理事・小川 忍

#### 2 ● NEWS

- 38 ● **連載** Q&Aメンタルヘルスの実務 第3回 休職までのプロセスはどのようなものですか？  
 産業医科大学教授・廣 尚典
- 40 ● シリーズ 助成金・給付金Q&A 第13回「地域再生中小企業創業助成金」
- 42 ● **企業事例** わが社の人事政策 File.10 エーザイ「知識創造企業の原点は患者の喜怒哀楽への理解」
- 46 ● **連載** おさらい☆労働基準法 ⑮前借金相殺の禁止
- 47 ● 書棚「上司のやってはいけない！」
- 52 ● DATA FILE 「企業の退職金の水準」日本経団連「2010年度 退職金・年金に関する実態調査」より
- 53 ● 読者の声・読者アンケート・次号予告

# 勧告、指導に対しては積極的に監督官に相談を

特定社会保険労務士、元労働基準監督官・角森洋子

毎年、労働基準監督署は、各事業場に立ち入って労働条件などを調査する臨検監督を行っています。その結果、労働基準法や労働安全衛生法上で問題があれば、是正勧告や行政指導を行います。こうした臨検や調査に企業はどうか対応するべきか、解説してもらいます。

## Q1 定期監督とは何ですか

東京労働局等各労働局が平成22年度の定期監督が増えているということを公表しています。定期監督とは何かということとそれが増えている理由を教えてください。

### A 事業場に立ち入り、労働条件などを調査する

労働基準監督官には、企業の事務所や工場、あるいは店舗に臨検し、帳簿および書類の提出を求め、または使用者若しくは労働者に対して尋問を行う権限が与えられています（労基法第101条第1項）。このような立入権限等を活用した監督指導によって、労働基準法違反や労働安全衛生法違反の是正を促し、迅速に労働条件の確保を図ることが労働基準監督官の基本的使命とされています。監督には、以下のような種類があります。

**定期監督** 過去の監督指導結果、各種の情報を基に、労働基準監督官が事業場に立入調査を行うこと。労働条件、安全衛生の全般にわたる調査が行われる。原則として予告しない。種々の手法がある：集合監督、パトロール監督、予告監督。

**申告監督** 労基法第104条第1項に基づき、労働者から法令違反等の申告が労働基準監督署にあったときに行われる。

ア 予告がある場合：賃金不払い、解雇予告手当の請求

イ 予告がない場合：外部から見れば定期監督と申告監督の区別はつかない

**災害時監督** 一定程度以上の労働災害が発生した際実施される。原則として予告しない。例：動力プレスで指を切断、休業。

平成22年の全国の定期監督実施件数は128,959件（前年比28,424件 28.3%増）となっています。内訳を見ると、商業（小売業など）やその他の事業（派遣業、情報処理サービス業等）が大幅に増加しています。定期監督件数増の理由は、監督官が増えたのではなく、限られた人員でより効果を上げる手法として集合監督手法を多用したところにあります。平成22年度の第4四半期から、従来最低賃金を主眼とした監督で使われていた集合監督という手法を一般労働条件にも広げ、同じ日に多数の企業を出頭させて集団指導と個別指導を同日に行うという手法がとられることになりました。その対象となる業種は労働条件上の問題

# これからの退職金

各企業の退職金制度の見直しが盛んに行われています。企業の会計基準の変更などにより、見直しが余儀なくされていますが、社員がモチベーションを持って働ける、また定着につながる退職金制度の変更がどうあるべきか見ていきます。

## 退職金制度編

### Q1 退職金制度の過去から今後の見通しを教えてください

退職金制度の歴史と現状、必要性、今後の見通しについて知りたいのですが。

#### A 企業の費用負担が重く、見直しが必至

##### ポイント

退職金制度は江戸時代から存在し、明治時代に発展、第二次世界大戦後爆発的に導入率が上がり、高齢化とともにその必要性も高まっていますが、企業の費用負担が重く、現状での制度維持は困難で、今後は、確定拠出型年金、退職金前払い制度への移行が進むと考えられます。

※1 参考文献等  
江頭恒治著「近江商人中井家の研究」(1965、雄山閣)によると、文化5(1808)年の仙台店あて「申渡之事」に現代語風に記すと以下の退職金の記述がある。

首尾よく勤務を終え、商売を開始するものには金200両を支給する。  
そのほかに、  
一つ 中井家の屋号を印したのれん一通の染め仕上げ代を支給する  
一つ 祝儀の掛け物(掛け軸)二対の入った箱を与える  
一つ 土産台一組を与える  
一つ 吸い物椀20人前を与える  
一つ 末広折箱を与える

※2 参考文献  
満期賞の支給の実態については、明治36(1903)年3月農商務省商工局工務課工場調査掛の「職工事情」参照

※3 労働省(現厚生労働省)労働基準局の「退職金調査」

※4 厚生労働省の平成20年就労条件総合調査

退職金制度の起源は江戸時代の商家の慣習としての「暖簾分け」に求めることができます<sup>※1</sup>。

しかし、現在の退職金の原型は、明治時代の工場の生産労働者の足止め策として契約の年限を終了した者に与えられた「満期賞」<sup>※2</sup>と、官営工場や旧財閥系の企業で発達した退職金・年金制度であると考えられます。

その後、退職金制度は、第二次世界大戦後の民主化政策により、大きく発展し、昭和26(1951)年の調査では現状と同じような導入率<sup>※3</sup>となっています。

現在、退職金制度を有する企業の割合は、調査産業計(従業員規模30人以上)で83.9%、1,000人以上の規模で95.2%となっており<sup>※4</sup>、日本の企業の正規従業員にとっては、存在することが当たり前の制度として定着しています。

このような退職金制度の必要性は、以下の理由から高いといえます。

①高齢化により、老後の所得保障がより必要とされていること、②一方、公的年金

金制度は、今後も支給開始年齢が引き上げられ、その支給水準も現役世代の所得の50%に過ぎないこと、③定年年齢の引上げが困難であること、などです。

しかし、各企業にとって退職金制度は、以下の理由により、負担は大きく、今後も負担の増大は必至です。①公的年金を含む社会保障の費用負担の増大が確実であること、②各企業の退職金制度の成熟化が進むこと、③企業の会計基準見直しにより、退職給付を債務として認識する必要が生じたこと、などです。

以上のような状況を踏まえ、各企業においては、退職金に相当する給付は維持するものの、その給付のあり方については、将来的な企業の負担が生じない、確定拠出型年金に制度を徐々にシフトしていくことや、老後の生活保障は自己責任で行うことを奨励する意味において、退職金前払い制度と、その中の選択肢の一つとして確定拠出型年金が存在する制度への移行が進むと考えられます。

(元大分労働局長・榎木敬)

## 人事労務の

## 基礎ワード

word.136

**退職一時金**

まず、退職給付という言葉がありますが、これは一般的に、労働者が勤務先を退職することにより支払われるものであり、取締役等の役員に対しては、役員退職慰労金として支払われることがあります。この退職給付は、年金として退職後終身もしくは一定期間支払われる場合がありますが、一時金として支払われる場合を退職一時金と呼んでいます。そもそもこの退職給付制度は、就業規則等で明白に定められている場合には支払わなければならないものとなりますが（慣例による場合には支払い義務が発生することもあります）、制度を設けるかどうかは、各事業主の自由です。

労働基準法第89条第3の2号に「退職手当の定めをする場合には」として、定めをする場合には就業規則に記載することとされ、その場合「適用される労働者の範囲」を定めて対象者を定め、「退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項」を定めることとされていることから、年金として支給するのか、一時金として支給するのか、明確にすることとされています。

word.137

**企業年金**

国民年金や厚生年金保険を公的年金というのに対して、企業年金を私的年金といい、公的年金を補完して老後の生活を安定にするために、各企業において制度化されるものをいいます。また、企業年

金を年金額と掛け金・保険料の計算方法といった基準から区別すると、「確定給付型」と「確定拠出型」に大きく分けられ、「確定給付型」とは、あらかじめ、将来、受け取る額が定まっている企業年金額に対して、拠出金・掛け金の運用・利回りを予測して掛け金設定をするものであり、一方、「確定拠出型」は、あらかじめ、拠出金・掛け金を決めておき、実際の運用の結果、年金額が定まる企業年金制度です。代表的なものに、「確定給付型」には、税制適格年金、厚生年金基金、確定給付年金があり、「確定拠出型」には、確定拠出年金があります。

word.138

**適格年金**

事業主が任意に信託銀行や生命保険会社と契約し、退職する労働者に対して年金を支給することを目的として退職金規程を定め、国税庁長官の承認を得ることにより税法上の優遇措置が与えられ、掛け金を損金として認められる制度をいいます。適格退職年金制度や税制適格退職年金制度と呼ばれ、昭和37年3月31日の法人税法・所得税法の一部改正により制定されました。法人税法施行令附則第16条に定める14の適格要件のすべてを満たし、国税庁長官の承認を得て設立された退職年金制度です。なお、受給権保護が十分でないことから廃止されることが決まっており、引き続き税法上の優遇措置を受けるためには、平成24年3月31日（経過措置期限）までに、他の企業年金制度（厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出企業年金、中小企業退職金共済）へ移行する必要があります。

→ word.136

退職一時金

→ word.137

企業年金

→ word.138

適格年金

# Q & A メンタルヘルスの実務

[第3回]

産業医科大学教授 廣 尚典

メンタルヘルス不調による休業（1）

## Q 休職までのプロセスはどのようなものですか？ ▶▶▶▶▶▶

メンタルヘルス不調による休業は、長期に及ぶこともまれではありません。しかし、病状が回復すれば、以前と同様の仕事をこなすことが期待できる場合も多く、職場関係者には、職場復帰への適切な支援が求められます。職場復帰を少しでも円滑に進めるためには、復帰のめどが立ってからではなく、休業が開始された段階で始めることが肝要です。

今回は、主治医の診断書が出されて、休職となった時点で、職場関係者が行いたいことをまとめます。メンタルヘルス不調の大半の例にあてはまる事項です。

### 基本的な考え方

まず何よりも大切なのは、本人が仕事や職場に関して心配や不安を抱かずに、療養に専念できるような環境をつくるための手助けです。本人が望んでおり、職場ができることがあれば、その実施を確約するのも一つです。そのためには、本人だけでなく、家族あるいは親族とも連絡をとったほうがよいケースが多いものです。メンタルヘルス不調に陥ると、自分の病状（症状の特徴や重症度）や置かれた状況を的確に判断するのが難しくなることが多いからです。これは、身体疾患と大きく異なる点です。

職場から本人や家族に伝えるべき情報としては、休業や職場復帰に関する事業場の規則類があります。休める期間や、休業中の身分および収入の保障、職場復帰の際の手順などを明確に伝えることによって、本人も家族も余計な焦りを抱かないですむでしょうし、それに伴う誤解やトラブルを回避できるかもしれません。伝達の際には、職場復帰を焦らず、

十分に療養することが大切であるというメッセージを添えるのもよいでしょう。

突然、休業の診断書が出された場合には、速やかに状況を確認する必要があります。本人や家族と容易に連絡がとれる場合には、直接話を聴くのを優先すべきですが、本人を介して主治医に、病状や見通しについて問い合わせたほうがよい例も多いでしょう。産業医あるいは看護職から連絡をつけられれば、スムーズに事が運びやすいはずで

本人の病状が重いと、職場からの連絡を受けること、職場と連絡をとることが、普段に比べてひどく重荷に感じられることがあります。そこを無理強いするのは、たとえ本人の不調の主因が職場と関係がない場合であっても、控えるべきです。そのため、病状がよく分からない場合には、家族を介するなどして、主治医に職場関係者が連絡をとるべき時期について問い合わせをするのが無難でしょう。

### 主治医の診断書をめぐる問題

主治医から出される診断書の病名は、「あてにならない」ことがよく指摘されます。確かにそうした面があることは否めません。それは、以下のような理由からです。まず、診断書を発行する段階では、仮の病名はつけられても、診断を確定するまでには至っていないという事情のある場合があります。

第2に、診断名をそのまま記載すると、本人が不当な扱いを受けるおそれがあることがあげられます。心の病気は強い偏見を受けてきた歴史があるため、精神科医は診断名を告げるのに慎重になりがちです。

## 第13回 地域再生中小企業創業助成金

**Q** 東日本大震災被災地の雇用支援のため、東北の被災地での起業を検討している者がいます。業種は、地元の特産品を生かす関連産業を予定しています。このような場合、受給できる助成金はありませんか。

### 創業経費の1/3～1/2補助プラス 雇入れごとに30～60万円

**A** 雇用保険の「地域再生中小企業創業助成金」が利用できます。創業経費の補助と、雇入れの奨励金が支給されるものです。支給額は地域によって二分され、雇用情勢が特に厳しい地域は創業経費の2分の1、雇入れ1人当たり60万円、それ以外の地域は順に3分の1、30万円となります。起業から6ヵ月以内に、管轄労働局から「事業計画書」の認定を受けることが要件となります。

起業を支援する助成金は多数ありますが、創業前に事業計画を提出したり、対象事業が成長産業に限られたりするなどの制約が少なくありません。雇用保険の地域再生中小企業創業助成金は、地域ごとに雇用創出が期待できる産業を選定できるのが特徴です。事業計画も、起業後6ヵ月以内が提出期限となっているなど、他の助成金に比べて柔軟です。雇入れに対する助成金は、最大100人が対象となり、高額が受給できる可能性もあります。

この助成金は、平成20年秋の世界同時不況に伴う緊急雇用対策の一環として創設されたものです。したがって、対象地域は被災地というわけではなく、雇用

情勢が厳しい21道県ですが、東北6県は当時からすべて該当しています。地域の実情を踏まえて、対象産業は食料品製造業や飲食料点小売業、飲食店など従来型のものが少なくありません。

今年6月から助成額が引き下げられ、一部要件が改定されました。改定は6月1日以降創業分から適用され、それ以前の創業で要件に該当する場合は、改定前の内容となります。以下、ここでは、今年の改定に沿って説明します。

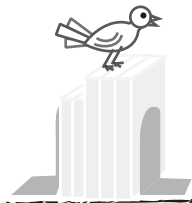
### 受給の要件

対象となるのは、雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域である21道県で、地域再生事業を主たる事業として創業し、雇用保険の一般被保険者を2人以上雇入れた中小企業事業主です。雇用保険の適用事業主であれば、個人事業でも構いません。

対象の21道県は、雇用失業情勢がとくに厳しい「第1種」と、それ以外の「第2種」に二分されていて、具体的には下表のとおりです。

第1種 (10道県)	北海道 青森 岩手 秋田 高知 長崎 熊本 宮崎 鹿児島 沖縄
第2種 (11県)	宮城 山形 福島 奈良 和歌山 鳥取 島根 愛媛 福岡 佐賀 大分

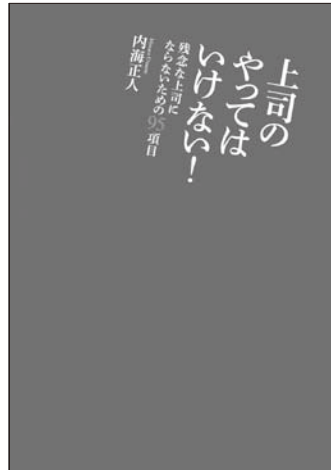
地域再生事業とは、雇用創出に資する重点分野として、21道県それぞれが定めるもの。つまり、21道県ごとに、助成金の対象となる産業・事業が異なる点に注意が必要です。一例として、宮城県は第2種地域で、①食料品製造業、②飲食料点小売業、③社会保険・社会福祉・介護事業、の3つが地域再生事業に指定



# 書棚 しょだな

Jinji  
Book Review

上司のやっつはいけない！



内海正人【著】  
クロスメディア・パブリッシング／1,380円＋税

## 理想像を説かずに 95 の悪い見本を例示

世間では、理想の上司に関する書籍が並び、リーダーシップ発揮を説くセミナーが催されています。本書はそれらとは違い、悪い見本や当たり前やらなければいけないことを示しています。最近話題の言葉を使えば、「残念な上司」にならないために知っておくべきこと」だといいます。

具体的な内容は、部下指導、リーダーの心構え、トラブル対処、チームマネジメント、人事評価、コミュニケーションの6つの章に分け、各15～19項目、全95項目の悪い上司の見本を紹介。これらを示すことで、上司自らが振り返り、レベルアップしてもらおうのを目指しています。

第1章の部下指導編で挙げられたのは、「部下に好かれようとする」「背中で教える上司に憧れてしまう」など15項目。「背中で教える上司に憧れてしまう」では、私の真似をしていれば自然と技術は身につくと考える上司の失敗例が紹介

されています。それを踏まえ、いまの時代は仕事は盗んで覚える、先輩の姿を見て育つといったことを求めても通用しない、と説いています。

また、第1章の内容を参考に、自分なりに「部下指導のやっつはいけないリスト」を作ることをお勧めしています。例えば、自分の成功体験を押し付ける、過去の失敗を蒸し返す、などです。

第2章・リーダーの心構え編の悪い見本は、決断ができない、周囲や外見に観頓着、など16項目。以下、トラブル対処編は、遅刻に関するルールがない、会社ができる裁量の範囲を知らない——チームマネジメント編は、自分の言葉で語れない、笑顔がない——人事評価編は、残業を美化、評価に主観を込める——コミュニケーション編は、飲みに行ってもおごらない、言葉遣いに無頓着、などが挙げられています。どれもみんなが知っていそうで、案外忘れられがちなものでしょう。

## Q1

### 退職金の小切手払いに制約あるか



先日、得意先の会社で、退職金については小切手払いも許されるという話を聞いたのですが、これは小切手であればどのような種類のもので構わないということなのでしょうか。また、賞与を小切手で支払うということもできるのでしょうか。

#### 銀行振出小切手と銀行支払保証小切手に限定



退職金については賃金と同じく、労働者の同意があれば、預貯金口座、証券総合口座への振り込み、または払い込みが可能です。また、一般的に高額になることから、小切手払いも認められています。この小切手については、銀行振出小切手と銀行支払保証小切手に限定されています。なお、小切手払いは退職手当に限った措置であり、賞与を小切手で支払うことは認められていません。

労働基準法第24条第1項は、「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」と規定し、いわゆる賃金の通貨払いの原則、直接払いの原則を定めています。

ところで、同項ただし書は「法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合」または「厚生労働省令で定める賃金について確実な支払方法で厚生労働省令で定めるものによる場合」は、通貨以外のものでも支払うことができる旨規定しています。

ここでいう「厚生労働省令で定める賃金」とは、同法施行規則第7条の2第2項により退職手当とされており、同項では「使用者は、労働者の同意を得た場合には、退職手当の支払いについて前項に規定する方法によるほか、次の方法によることができる」としています。

すなわち、退職手当については労働者の同意を要件に、賃金と同様労働者名義の預貯金口座および証券総合口座への振り込み、または払い込みによることができるほか、

- (1) 銀行その他の金融機関によって振り出された当該銀行その他の金融機関を支払人とする小切手を当該労働者に交付すること
- (2) 銀行その他の金融機関が支払保証をした小切手を当該労働者に交付すること
- (3) 郵便為替を当該労働者に交付すること

が認められているわけです。

郵便為替については、普通為替、電信為替、定額小為替などいずれも有効（昭63・1・1 基発第1号）とされていますが、小切手については銀行振出小切手と銀行支払保証小切手に限定されています。たとえ労働者の同意があったとしても、これ以外の小切手による支払いは、労基法第24条違反とされることとなりますのでご注意ください。

#### 賞与には認められない

ご質問後段につきましては、一般的に退職手当が高額に及ぶことから現金の保管、持ち運びなどに伴う危険を回避する意味で口座振り込み、小切手払いの措置が認められているわけで、対象が施行規則で退職手当と特定されているわけですから、賞与について準用することは許されません。

つまり、小切手は我が国では一般的に普及している支払方法とはいえ、労働者に若干の不便と危険を与えるものであるため、現状では退職手当だけに限られているわけです。

QA (編集部)

#### 参照

労基法24条1項  
労基則7条の2第2項  
昭63・1・1基発1号