

人事労務に関する最初で唯一のQ&A専門誌

月刊

# 人事労務実務の Q&A

2012

1

January

No.18

# Q&A

巻頭言

京都大学大学院地球環境学堂准教授 小畑史子

今これを知りたい  
Q&A

マッチング解禁！確定拠出年金

栩木 敬

特集

## これから増える制約社員 ～ダイバーシティへの取組み～

- <基本編>なぜ、いま制約社員なのですか
- <制度づくり編>多様な社員がいる中で一体感を醸成するには
- <個別編>勤務地限定者の賃金、昇給を低くしても問題ないですか
- 結婚・出産退職の復職者を厳選できますか
- 育児のための短時間勤務制度は5.5時間でもよいですか
- 障害者を配置転換することはできますか
- モバイル勤務にみなし労働時間は適用できますか

無料試読  
キャンペーン  
実施中！

詳細はこちら↓  
<http://www.nichiroken.or.jp>



## 6 ● 今これが知りたいQ&A——マッチング解禁！確定拠出年金 企業型でも事業主掛金の範囲内で加入者拠出可能に

栩木 敬

- 6 ● Q1 年金確保支援法が成立したと聞いたのですが、どのような法律なのでしょうか
- 6 ● Q2 確定拠出年金法の改正内容を教えてください
- 7 ● Q3 マッチング拠出の意味を教えてください
- 7 ● Q4 マッチング拠出を行うためには、どのような手続きが必要ですか
- 8 ● Q5 今回の改正により、拠出限度額は変わるのですか
- 8 ● Q6 拠出金の拠出方法と拠出の時期を教えてください
- 9 ● Q7 マッチング拠出により、拠出した掛金等の税制上の取扱いはどうなるのですか
- 9 ● Q8 投資教育の継続的な実施についての法改正の意味を教えてください
- 10 ● Q9 マッチング拠出関係以外の確定拠出年金法の改正内容を教えてください
- 10 ● Q10 加入資格年齢の引上げについて教えてください
- 11 ● Q11 企業年金の未請求者対策が強化されたと聞きましたが、その内容を教えてください
- 11 ● Q12 厚生年金法の改正内容を教えてください
- 11 ● Q13 国民年金の保険料の後納について教えてください

## 12 ● 特集

# これから増える制約社員 ～ダイバーシティへの取組み～

学習院大学教授・今野浩一郎

リクルート ワークス研究所・戸田淳仁

弁護士・本田敦子、新弘江、藤原宇基、安藤源太、片山雅也

### 基本編

- 12 ● Q1 なぜ、いま制約社員なのですか

### 制度づくり編

- 14 ● Q2 制約社員の処遇をどう考えたらよいですか
- 15 ● Q3 ダイバーシティ推進の方法は
- 16 ● Q4 多様な社員がいる中で一体感を醸成するには
- 17 ● Q5 制約社員にも社内情報公開をしなければなりませんか
- 18 ● Q6 ダイバーシティ推進時に必要なリスクマネジメントとは

### 個別編

- 19 ● Q7 制約社員に適用される法律はどのようなものがありますか
- 20 ● Q8 勤務地限定者の賃金、昇給を低くしても問題ないですか
- 21 ● Q9 残業免除者の人事考課を低くしても違法にならないですか

- 22 ● Q10 結婚・出産退職の復職者を厳選できますか
- 23 ● Q11 ストック社員との契約はどのようにすればよいですか
- 24 ● Q12 育児のための短時間勤務制度は5.5時間でもよいですか
- 25 ● Q13 定年後嘱託再雇用で賃金を切り下げられますか
- 26 ● Q14 障害者を配置転換することはできますか
- 27 ● Q15 外国人従業員の職種を変更することはできますか
- 28 ● Q16 サテライト勤務の通勤災害は保護されますか
- 29 ● Q17 モバイル勤務にみなし労働時間は適用できますか
- 30 ● Q18 在宅勤務の経費負担は誰が負うべきですか

31

## ● 人事労務の基礎ワード

特定社会保険労務士・園部喜美春

ダイバーシティ・マネジメント／人事の個別化／複線型人事制度／  
人口減少社会／労働力人口／短時間正社員／時短勤務／短時間勤務／  
SOHO／テレワーク／退職者再雇用制度／ファミリーサポートセンター

48

## ● いまさら聞けないQ&A

社会保険労務士・佐藤容右

- 48 ● Q1 制約社員の年休の取扱いを教えてください
- 49 ● Q2 短時間勤務社員の休憩を廃止したい
- 50 ● Q3 短時間正社員の社会保険と雇用保険はどうなりますか
- 51 ● Q4 複数勤務者は社会保険の特別な手続きが必要ですか

1

● 巻頭言 「ダイバーシティ・マネジメントと障がいを持ちながら働く労働者」

京都大学大学院地球環境学堂准教授・小畑史子

2

● NEWS

36

● **連載** Q&Aメンタルヘルスの実務 第6回 「試し出勤」を導入する際、注意することは？

産業医科大学教授・廣 尚典

38

● **新連載** Q&Aで読む最新労働判例 第1回「日本化薬事件」

弁護士・木下潮音

40

● シリーズ 助成金・給付金Q&A 第15回「受動喫煙防止対策助成金」

42

● **企業事例** わが社の人事政策 File.13 ALSOKイーグルス「シニア会社で仕事創出、意欲的に働く高齢社員」

46

● **連載** おさらい☆労働基準法 ⑱解雇制限

47

● 書棚「黒い社労士と白い心理士が教える 問題社員50の対処術」

53

● DATA FILE 正社員以外の労働者の割合 厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」より

54

● 読者のギモン・次号予告

## 企業型でも事業主掛金の範囲内で加入者拠出可能に

栩木 敬

年金確保支援法の成立によって、この1月からこれまで認められなかった確定拠出年金の企業型で、従業員が掛金を拠出することが認められました。また、加入が認められなかった60歳～65歳も認められるようになるなど、制度の導入がしやすくなっています。この法律の概要を解説してもらいます。

### Q1 年金確保支援法が成立したと聞いたのですが、どのような法律なのでしょう

平成23年8月10日、「国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律」（以下、「年金確保支援法」という。）が公布されました。

この法律の制定の趣旨は、国民の高齢期における所得の一層の確保を支援するため、国民年金について徴収時効の過ぎた一定期間に係る後納保険料を本人の希望により納付することが可能とする等の措置を講ずるほか、確定拠出年金について企業型年金加入者が自ら掛金を拠出できる仕組みの導入、企業型年金加入者の資格を喪失する年齢の引上げ等の措置を講ずるとともに、厚生年金制度、国民年金基金制度および確定給付企業年金制度の改善の措置を講ずること等により、公的年金制度と企業年金制度に改善の措置を講ずるものとなっています。

この法律により改正される法律

は、

- ① 国民年金法
- ② 厚生年金保険法
- ③ 確定給付企業年金法
- ④ 確定拠出年金法
- ⑤ 地方税法
- ⑥ 所得税法
- ⑦ 住民基本台帳法

の7本に及んでおり、さらに、国会での審議の結果、「国民年金について徴収時効の過ぎた一定期間に係る後納保険料を本人の希望により納付することが可能とする等の措置」については、国民年金法の改正には含まれず、3年間の時限措置として「年金確保支援法」の附則第2条に残されたため、今回の改正法の内容は複雑なものとなっています。

また、今回の改正法の施行日は、

- ① 公布の日（平成23年8月10日、以下同じ）
- ② 平成24年1月1日
- ③ 平成24年10月1日までの間において政令で定める日
- ④ 平成25年1月1日
- ⑤ 公布の日から2年以内で政令

で定める日

- ⑥ 公布の日から2年6月以内で政令で定める日

の6種類となっており、同じ法律の改正においても、条文により施行日が複数に及んでいます。

### Q2 確定拠出年金法の改正内容を教えてください

今回の「年金確保支援法」による確定拠出年金法の改正は、改正の目的および内容から、以下の5項目となっています。

- ① 老後の所得確保に向けての従業員の自主的な努力を支援するため、企業型年金の加入者について、初めて掛金の拠出（マッチング拠出）を可能とし、これに関する税制上の優遇措置を講じることにより、制度運用の柔軟性を高めるとともに、事業主による従業員に対する継続的な投資教育の実施について、法律に明示したこと。
- ② 企業の継続雇用制度の運用実態に対応するため、制度の加入資格年齢を現行の60歳以下から65歳以下としたこと。

#### ひとくちメモ

●アメリカの内国歳入法401条k項による制度のマッチング拠出について

この条文では、「適格な現金又は給付繰延べの取決め（qualified cash or deferred arrangement）」については、制度への拠出金への課税は繰延べされることを規定しています。

この条文による掛金の拠出とは、従業員による拠出を意味しており、マッチング拠出とは、従業員による拠出金に対応して、事業主が拠出する掛金のことを意味しています。

なお、この条文については、2006年「年金保護法（Pension

Protection Act）」により修正が加えられましたが、マッチング拠出についての変更はありません。

※1 参考文献

2006年「年金保護法（Pension Protection Act）」については、石垣修一著「企業年金運営のためのエリサ法ガイド」2008年 中央経済社 参照

# これから増える制約社員 ～ダイバーシティへの取組み～

人事労務担当者にとって、今や業務の中心は、正社員よりも非正社員の取扱いが中心となってきています。働く時間や場所などに制約がある非正社員が増える一方で、正社員の場合でも育児・介護休業法や入管法、労働基準法などにより、様々なルールが設けられている場合が多く、担当者や管理者はそれらのルールに精通することが必須の時代となってきています。今号はそうした社員の管理について考えてみます。

## 基本編

### Q1 なぜ、いま制約社員なのですか

最近、「制約社員」という言葉をよく耳にします。どうも正社員ではない社員のことをいうようですが、非正社員ではなく、なぜ制約社員と呼ぶのでしょうか。

### A 育児や介護などで正社員と非正社員の壁なくなり多元的活用が必要に

#### ポイント

正社員と同等の仕事をするパートや嘱託社員が増える一方、育児や介護で制約を受ける正社員がいて、その壁はなくなりつつあります。そんな時代では新たな人材活用戦略が求められているのです。

#### 伝統型人事管理の限界

「制約社員」とは働く時間、場所あるいは仕事について何らかの制約をもつ社員の総称です。この新しい社員名称をわざわざ用いるのは、「制約社員」が人事管理の再編を迫る社員群であるからといえます。

終身雇用や年功賃金に象徴される伝統型人事管理は、会社の指示

よって「いつでも、どこでも、どんな仕事でも」働く「無制約社員」（その典型は男性中心の総合職型社員）を前提に形成され、「それ以外の社員」には異なる人事管理を適用する「1国2制度」をとってきました。しかし、ここにきて伝統型人事管理は「それ以外の社員」から挑戦を受けています。

正社員では、家事・育児にあた

る女性社員や親の介護にあたる中高年の男性社員。非正社員では、特定の時間と場所で働くことを希望するパート社員や定年前のように「いつでも、どこでも、どんな仕事でも」という働き方は難しい定年後の高齢社員（嘱託社員と呼びます）。これらは「それ以外の社員」の中心的な社員であり、いずれも制約社員である点で共通し

#### ひとくちメモ

##### ●終身雇用と年功賃金

終身雇用は、一般に、企業に雇用される労働者が定年まで継続して雇用されることをいいます。年功賃金は、年齢や勤続によって賃金が決められる制度をいいます。我が国の労働組合の特色である企業別組合と合わせて、日本的経営の三種の神器といわれています。

## 人事労務の

## 基礎ワード

word.172

## ダイバーシティ・マネジメント

かつての日経連(現日本経団連)のダイバーシティ・ワーク・ルール研究会が2002年5月に発表した「原点回帰—ダイバーシティ・マネジメントの方向性」によりますと、ダイバーシティとは「多様な人材を活かす戦略」とされています。つまり、多様な人材を活かす戦略を持った人事管理であり、「従来の企業内や社会におけるスタンダードにとらわれず、性別や年齢、国籍などの多様な属性や価値・発想を取り入れることで、ビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業の成長と個人の幸せにつなげようとする戦略」とされています。

word.173

## 人事の個別化

従来から日本の社会・企業の多くで行われている、終身雇用や年功序列といったものを根幹として、統一的・画一的・集団的管理の人事制度を修正し、個人個人の特性

やニーズ等に対応して、個別に人事を行うというものです。

「平成15年版 労働経済の分析」によりますと、「人事制度の個別化・多様化が進んでいる」として「自己申告制度や社内公募制度が大規模企業を中心にも増えている」と述べ、自己申告制度は5,000人以上規模で79.7%、社内公募制は57.7%に普及したと示しています。

word.174

## 複線型人事制度

ダイバーシティ型人事制度下では、乗り換え可能な複線型人事制度となっていくことが求められています。定義としては、例えば厚生労働省が実施した平成14年雇用管理調査では、複線型人事管理制度として「複数の職掌(総合職、一般職など)を設定し、人事管理を分けて行う制度」と定義しています。なお、厚生労働省では、総合職とは、「事業の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発などを行う業務に従事する」職、一般職とは、「主に定型的業務に従事する」職と定義しています。

word.175

## 人口減少社会

出生数が死亡者数を下回り、総人口が減少状態にあることや、そうした構造を持つ社会をいいます。総務省統計局が2005年10月1日現在の我が国の人口について、「1年前の推計人口に比べ2万人の減少、我が国の人口は減少局面に入りつつあると見られる」と発表したことから、社会で大きくクローズアップされてきました。こうした人口減少社会の到来により、労働分野においても大きな影響を受けることとなります。平成21年版少子化社会白書によりますと、生産年齢人口が減少することに伴い、出生数の減少による若年労働力の減少や、高齢者の引退の増加によって、労働力人口は高齢化しながら減少していくことが予想され、経済成長にマイナスの影響を及ぼす可能性があるとしており、また、平成23年版子ども・子育て白書でも、単純な人口規模の縮小ではなく、高齢者数の増加と生産年齢人口(15~64歳)の減少という「人口構造の変化」を伴うものであ

- ➡ word.172 ダイバーシティ・マネジメント
- ➡ word.173 人事の個別化
- ➡ word.174 複線型人事制度
- ➡ word.175 人口減少社会

# Q&A メンタルヘルスの実務

[第6回]

産業医科大学教授 廣 尚典

## Q 「試し出勤」を導入する際、注意することは？



メンタルヘルス不調者の職場復帰支援に関して、先進的な取り組みを行ってきた比較的多くの企業が試みている制度に、「試し出勤」があります。「試し出勤」の有用性はかなり確立されているといえませんが、これからの実施を検討している職場では、導入に当たって、最低限以下のような事項に注意をしていただきたいと思えます。

### 「試し出勤」とは？

「試し出勤」は、2009年厚生労働省から示された「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（復職支援手引き）で、「職場復帰前に、職場復帰の判断等を目的として、本来の職場などに試験的に一定期間継続して出勤する」と整理された制度です。これに類する取り組みに対しては、これまで「試験出社」「リハビリ勤務」などさまざまな呼称が使われてきました。しかし、それらの中には、同じ枠で括るべきではない、似て非なるものも含まれています。その区別をするうえで最も重要なのは、行われるのが正式な復職前か後かという点です。復職が認められた後、本来の業務に就く前に、一定期間負荷の少ない仕事を担当するのは、就業面の配慮の下に行う業務であり、これと復職前に通勤や何らかの仕事に準じた作業を行うのとでは、労働者の置かれた立場に大きな相違があるからです。

### 「試し出勤」の制度設計

どのような制度でもそうだと思いますが、「試し出勤」も、目的、目指すところを明確にすることが重要です。

「試し出勤」の目的としては、多くの場合、当該労働者にとっては、長期に休業していたこ

とに起因する勤務に際しての不安、心配を軽減して、復職に向けての感触がつかめること、また上司や人事労務担当者にとっては、当該労働者が職場でどの程度作業がこなせそうかの見通しを立てることが可能となることがあげられます。

目的が明確になると、その制度が適用されるための要件が見えてきます。ある程度目的が達せられると見込めるくらいまで、労働者の状態が回復していないと、実施の意味がないからです。上述した目的であれば、「症状が消褪するか十分に軽減して、生活リズムも安定し、就業時間にあたる日中、一定の活動が行えること」といったレベルが設定されるでしょう。もちろん、「試し出勤」を利用しても、うまく復職できない例は出てきますが、その一部はこの目標設定とそれに対応して定められるべき適用要件が曖昧であったり、適切でなかったりする場合が少なくないのではないのでしょうか。

ちなみに、復職支援手引きでは、「リハビリ出社」「リハビリ出勤」など、「リハビリ」という表現を使用していません。本来「リハビリ」は「リハビリテーション」の略語であり、病気や外傷によって損なわれた機能や能力などを改善させる活動を指します。医療面では、その専門家が深く関与して、科学的な根拠に基づいたプログラムの作成、機能の回復度やそれがもたらしている可能性がある副作用に関する厳密な評価が行われます。「試し出勤」が意味する取り組みは、通常そのようなものではないと考えられます。もちろん、職場を利用して「リハビリ」を行うという考え方もあります。ただ、その場合には、例えばプログラムの作成や機能評価を、誰がどのように行うのかということが問題になります。職場関係者に多大な協力（負

## 第1回 日本化薬事件

平23・1・19 神戸地姫路支判

弁護士・木下潮音

# 偽装請負は派遣契約で、雇用契約は成立しない

### 1 どんな事件ですか

Xは製造会社のライン請負業務等を行うAに雇用されて平成17年6月から同18年10月31日まではAとYとの間の製造業務委託契約に基づいてAの従業員（請負労働者）として、同年11月1日から平成21年1月31日まではAからの派遣労働者としてY内の製造ラインで働いていました。平成20年末頃からY・AはYのリストラとして派遣労働者の人数削減等を計画しました。Xは、Yに対して平成17年6月当時からXはYの従業員の指揮命令を受けて稼働しており、製造業に認められる派遣期間（3年）を超えて平成21年1月まで派遣が継続したことは派遣法に反する状態であると主張しました。Xは請負労働開始直後から、遅くともXが雇止めとなった時点では派遣法40条の4に基づいてXとYとの間に直接雇用の労働契約が成立していたと主張しました。

### 2 何が争点となったのでしょうか

本件の争点はいわゆる「偽装請負」と認められる場合の契約関係、特に発注者（派遣先）Yと労働者Xの間に直接の労働契約が設立するかどうかです。

### 3 判決の具体的な内容はどうだったのですか

Xの請求はすべて棄却となりました。最初にYとAとの関係について、当初は業務請負契約を締結していましたが、実際の業務遂行の状況を認定したうえで、「請負人による労働者に対する指揮命令がなく、注文者がその場屋内において労働者に直接具体的な指揮命令をして作業を行わせているような場合には、たとい請負人と注文者との間において請負契約として法形式がとられていたとしても、これを請負契約と評価することはできない」として、このような場合には「注文者と労働者との間に雇用契約が締結されていないのであれば、上記3社

の関係は、労働者派遣法2条1項にいう労働者派遣に該当すると解すべきである」として、YとAの関係は請負契約という形式はとられているが、実態は労働者派遣であり、労働者派遣に該当するので労働者供給に該当する余地はないものとなりました。

XがAに雇用されるに際してYの社内を訪問し、Yの担当者と面接をしたとの主張については、XがYを訪ねた際に履歴書を持参していなかったこと、Xが面会したYの担当者には採用を決定する権限を持っていなかったこと、給与に関する説明がなかったことに加えて、請負会社の要請で事前の工場等の見学を行っていたことを認めて、YがAの採用に関与していたとは認められないとして、Yによる事前面接の事実を否定して、事前面接が行われていたことを理由とする黙示の雇用契約の成立を否定しました。

また、Y・A間が労働者派遣の関係であり、指揮命令関係が存在していたことを前提にして、派遣先は、業務の遂行において不適當な派遣労働者がいる場合に、派遣元に対し、当該派遣労働者の交替を求めることができるのはむしろ当然のことというべきであると認めました。派遣料をもとにXの賃金が定められていたと認められることからYがXの賃金を実質的に決定していたという主張に対しても、Aが自らの判断でどの程度を自己の利益分として差し引くかはAが自ら決定すべき事項であるとしてYがXの給与を実質的に決定する立場にあったとは認められないとしました。

派遣法40条の4については、その文言からして派遣先の雇用契約の申込み義務を定めたもので、申し込みの意思表示があったものと擬制するものではないことは明らかであり、Xの主張は現行法の解釈としては成り立ち得ないとしました。

以上のことからXとYの間には労働契約が

## 第15回 受動喫煙防止対策助成金



当社は、同一県内に複数の飲食店を展開する外食業です。禁煙化の流れによって分煙を実施してきましたが、法律による義務化を踏まえて、当店でも従業員の受動喫煙防止対策に本格的に乗り出すことを検討しています。このような場合、厚生労働省から助成金が支給されると聞きました。どのような手続きをすればよいのでしょうか。

### 200万円上限に経費の1/4を補助



平成23年10月に創設された「受動喫煙防止対策助成金」は、受動喫煙防止対策に取り組む飲食店、旅館業の中小企業に対して、設備や工費の4分の1を、200万円を上限に助成するものです。支給手続きは、工事前に都道府県労働局から工事計画の認定を受け、工事完了後に領収書などを添えて助成金を申請します。受動喫煙防止対策への支援では、これとは別に、一般職場を対象とした電話相談、中小企業を対象とした環境測定装置の貸出しもあります。

### 職場禁煙の義務化

ご質問のとおり、今後は労働安全衛生法の改正により、職場の全面禁煙、空間分煙が企業に義務づけられる予定です。ただし、飲食店やホテルなどで顧客の喫煙を制限すると、営業に支障が出ることも予想されます。そのため、全面禁煙や空間分煙の措置が困難な職場については、当分の間、受動喫煙の程度を抑えるために一定の濃度または換気の基準を守ることを義務づける内容となっています。

これらの義務化に対応する企業に向け、法律の改正に先立ち「受動喫煙防止対策支援事業」（次ページ表）がスタートしています。今回の助成金は、その一環として実施されています。

### 受給の要件

助成金の対象となるのは、労働基準法別表第1で、第14号に規定される旅館、料理店、飲食店を営む中小企業です。

飲食店等の事業を行う職場の室内、またはこれに準ずる環境で、顧客が喫煙できることを含めたサービスを提供する場合、一定の基準を満たす喫煙室を設置するなどの措置を講じた際に、助成金が受けられます。

支給額は、設備費や工費の4分の1で、200万円が上限です。受給は事業場単位となり、1事業場につき1回限りです。

対象となる経費は、

喫煙室の設置、要件を満たすための改修：工費、設備費、備品費、機械設置費  
その他の受動喫煙防止のための措置：換気装置等の設置に必要なもの

となります。助成対象となる喫煙室等の仕様には、以下の要件があります。

- ① 喫煙室の設置の場合は、喫煙質の入口で、喫煙室内に向かう風速が0.2m/s以上となるように設計されていること
- ② その他の受動喫煙防止措置の場合は、顧客が喫煙できることをサービスに含めて提供している場所について、改正安衛法で規定予定の基準<sup>(※)</sup>となるよう設計されていること

※粉じん濃度：0.15 (mg/m<sup>3</sup>) 以下、n席の客席がある喫煙区域での1時間当たりの必要換気量：70.3×n (m<sup>3</sup>/時間)