

20万円  
(母子家庭、父子家庭の場合は10万～5万円の加算)  
2. 人材育成支援 1事業所当たり最大500万円  
3. 健康管理  
有期雇用労働者等を対象とする健康診断制度を就業規則に規定して、実際に4人以上実施した場合…1事業所当たり40万円  
・高年齢者雇用安定助成金(高年齢者活用促進コース)  
環境整備計画書に基づき、次のいずれかの措置を実施した場合

①新分野への進出または職務の再設計による高年齢者の職場または職務の創出  
②機械設備、作業方法、作業環境の導入、改善による既存の職場等における高年齢者の就労の機会の拡大  
③高年齢者の雇用管理制度の導入、見直し  
④定年の引上げ等  
支給額  
上限500万円で支給対象経費の2分の1  
1年以上継続して雇用している60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること。

## ニコニコ箱

岩橋 五郎さん 御花束いただき御礼申し上げます。  
八幡 建二さん 千田さま、おいそがしいなか、ありがとうございます。  
田原 久一さん 学校教育の一環で、草刈代行を始めました。草刈のご用命は田原までご一報下さい。  
山本 進三さん 千田さん、本日はようこそおこしいたしました。卓話よろしくお祈りします。  
角谷 芳伸さん 千田君ごぶさたしてます。よろしくお祈りします。  
瀧川 嘉彦さん 千田さん、卓話よろしくお祈りします。  
赤井 雅哉さん 千田さん、卓話ががんばって下さい。今日は欠席ですみません。  
乾 敦雄さん 嬉しい事がありました。

後 亮さん 週報に掲載して頂き、ありがとうございます。明日の午後、是非県文へお越し下さい。(にしても、写真うつり、悪いですね…)  
伊東 伸夫さん 先日歓迎会をして頂きありがとうございます。これからも皆さんと共に楽しく活動していきたいと思っております。今後共よろしくお祈りします。  
村田 昌之さん 千田佳昭先生、本日はありがとうございます。  
上中 崇司さん 千田様、本日はありがとうございます。  
佐藤 義記さん 千ちゃん卓話宜しくお祈りします。阪神タイガース応援団一同

## ありがとうございました

本日の累計 41,000円(計13名 14件)(誕生日献金 178,000円 皆出席表彰 5,000円 その他 708,570円 累計額 891,570円)

### 本日の例会 11月7日(木)

- クラブフォーラム「ロータリー財団」
- 卓話「ロータリー財団月間にあたり」  
2640地区ロータリー財団委員長 大森 豊さん
- ピアノ演奏 中井 利枝さん  
思い出のグリーングラス(C.Putman)  
センチメンタルジャーニー (B.Homer)

### 次回の例会 11月14日(木)

- 卓話「和歌山県初のプロバスケットボールチーム『和歌山トリアンズ』について」  
和歌山トリアンズ(株) 代表取締役 古川 靖章さん

### 前回の例会 10月31日(木)

- 卓話「最近の労働行政の動向」  
千田社労士・行政書士事務所 所長 千田 佳昭さん
- ロータリーソング 乾 敦雄 ソング委員長  
「日も風も星も」

### メイキャップ 敬称略

10月30日(水) 和歌山西R.C. 堀岡 忠男  
11月1日(金) 泉州KUMATORI R.E.C 谷口 文利

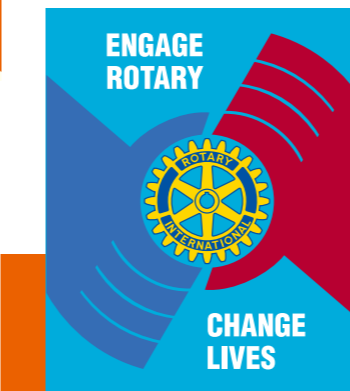
## 出席報告

会員数 43名(内出席規定適用免除会員15名) 乾 敦雄 出席委員長

皆さん、出席してください。

10月31日(本 日)	25名	67.6%	10月17日(メイキャップ後)	24名	75%	(欠席8名)
-------------	-----	-------	-----------------	-----	-----	--------

国際ロータリー第2640地区 和歌山東ロータリークラブ 創立/1959年2月23日  
例会場/ルミエール華月殿 和歌山市屋形町2-10 TEL (073)424-9392 例会日 木曜日 12時30分  
事務局/〒640-8142 和歌山市三番丁6関西電ビル5F TEL (073)432-4343・FAX (073)432-4845  
会報・広報委員会 亀田 直紀 後 亮 谷口 文利 笹島 良雄 吉増 亨



# 凛として原点に

2013～2014年度 和歌山東ロータリーのテーマ

## ロータリーを实践しみんなに豊かな人生を

2013～2014年度 国際ロータリーのテーマ

国際ロータリー 第2640地区

## 和歌山東ロータリークラブ

URL <http://www.werc.jp> E-mail [info@werc.jp](mailto:info@werc.jp)

2013年11月7日(木)  
週報 / VOL.55 No.18  
(通巻2611)

## 会長報告

村田 昌之 会長



先週の週報には、11月が財団月間であることにちなんだ話を書かせていただきました。ご覧下さい。続いて、今週はロータリー財団とは、ということをお話ししたいと思います。

国際ロータリーは、ロータリークラブを通じてロータリアンから人頭分担金を集めています。寄付金も受けることも可能です。しかし、寄付者に税制上の優遇措置を与えることは出来ません。そこで、イリノイ州の別の条項の下に独立した非営利財団のロータリー財団を設立し、米

国の寄付者に税制上の優遇措置を講じています。国際ロータリーがロータリー財団の法人会員となっていますから、ロータリー財団の正式名称は国際ロータリーのロータリー財団です。両者の理念は一体のものです。ロータリーの方針に沿わない活動をすることはありません。ロータリー財団は寄付を受取り、ロータリークラブや地区の人道的また教育的活動でロータリー財団が承認したものに補助金を提供する非営利法人と定義されています。この定義は2011年9月の管理委員会で再確認されています。

次週の会長の時間にその使命と歩みを述べさせていただきます。

## 幹事報告

上中 崇司 幹事



- ・日本事務局より11月度ロータリーレートのお知らせ 1ドル100円(前月と同じ)
- ・地区大会概略の説明

## 卓話「最近の労働行政の動向について」～具体的な事例を交えて～

千田社労士・行政書士事務所 所長 千田 佳昭さん



### ■最近の未払い残業代請求の具体例 事例①

コンピューターソフト会社の元社員が同僚と4人で在籍中の2年間の未払い賃金約2000万円(1人500万円×4人)を請求した。労働者側の請求がほぼ認めれて会社は約2000万円を支払い和解した。その後は、適正な労務管理を行っている。

### 事例②

兵庫県の会社4人が1246万円の請求(平成24年5月神戸地裁訴状提出)

### 事例③

大阪府の会社4人で7418万円の請求(平成24年11月訴状提出)

### 事例④

奈良県の会社1人が1386万円の請求(平成25年6月奈良地裁訴状提出)

### ■急増する労務トラブルの実態と背景

1. 労働者の権利意識の高揚とインターネットや携帯で有益な情報を入手しやすくなった。
2. 不景気の長期化、人件費削減等による未払い残業代請求ビジネス(市場規模約11兆円)が弁護士、司法書士の次のターゲットになっている。利息制限法の撤廃貸金業法の改正により過払い利息を取り戻すマーケットが小さくなった。
3. 若者に過酷な労働を強いて退職に追い込み「使い捨て」にするブラック企業への監督指導、電話相談などの取り組みの開始

### 〈取組内容〉

- ・長時間労働の抑制に向けて集中的な取り組み(長時間労働者への医師の面接指導等の健康確保措置の実施状況の確認)
  - ・全国一斉電話相談
  - ・職場のパワーハラスメントの予防・解決の推進
- 全国で約4000社対象(離職率の高い会社、法令違反の)

疑わしい会社)

#### 労働基準監督署の相談内容ベスト3

- ・割増賃金関連（過重労働）
- ・解雇関連
- ・年休関連

#### 総合労働相談コーナーへの相談

- 平成14年度62万5572件
- 平成23年度110万9454件

現在は約110万件で高止まり

相談内容：解雇、いじめ、嫌がらせ、労働条件の引き下げ等

#### 未払い残業代の請求が行われた場合どうなるか？

2年間のさかのぼり、年14.6%の遅延損害利息、請求額と同額の付加金の支払いが生じる  
結果として4年間の賃金支払い分を支払うのと同じになる。

#### 未払い残業代の請求を未然に防ぐには、次のことが大切です。

- (1) 就業規則や賃金規定が、現在の法律に照らして適法である
- (2) 労働者の労働時間を正しく把握・管理し、記録している
- (3) 就業規則などに基づいて、適正に賃金を計算し支払っている

#### 労働基準法の改正（平成22年4月1日施行）

時間外労働が月45時間を超える場合…… 2割5分以上の割増賃金を支払わなければならない（努力義務）  
時間外労働が月60時間を超える場合…… 5割以上の割増賃金を支払わなければならない。（ただし、資本金3億円以下かつ300人以下の会社は猶予措置がある。）

#### ■名ばかり管理職問題

##### 事例⑤

- ・2008年1月 マクドナルド事件  
現役店長による未払い残業代請求の訴訟  
750万円支払うことで和解した。そのうち付加金250万円（労基法第115条）
- ・2007年3月 紳士服コナカ事件  
残業代の未払い9億円、管理職にも4億7000万円の支払い命令（ブログで知り合って、労働組合を結成した）

#### 労働基準法上の管理監督者の基準

- ①役職手当等の優遇措置がある
- ②経営者と一体である
- ③出社、退社の自由がある
- ④採用の権限がある

#### ■解雇する場合に注意すべきこと

##### 事例⑥

男性従業員で、茶髪で、ピアスをして、無精ひげをはやして出社する社員を解雇したい。

#### 服務規律（やってはいけないこと）に規定する。

（就業規則記載例）

1. 就業中のピアス、イヤリング、結婚指輪以外の指輪等、業務に直接関係のない装飾品を身に着けないこと

2. 就業中の毛髪の過度な茶髪、金髪等の染色を禁止する。この場合、髪色の基準は日本ヘアカラー協会基準色5までとする。

そのうえで、服務規律を懲戒規定と連動させる。  
懲戒規定に「服務規律に違反して、その程度が重いとき」と記載する。

#### 懲戒の手順

口頭での注意→始末書→出勤停止→減給→解雇

#### 解雇（労働契約法第16条）

解雇は、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、無効とする。

#### 解雇が無効となった場合

職場復帰か和解金を支払って退職かのどちらかとなる。職場復帰した場合でも、解雇言い渡しから職場復帰までの賃金、慰謝料の支払いなどが生じる。たとえ解雇が認められたとしても、解決に至るまでには多くの時間・労力・精神的な負担がかかります。トラブルを回避するには、「解雇権の濫用」とならないための対策が必要です。

#### 事例⑦

取引先とのトラブルを数回にわたって繰り返し、改善の見込みがない従業員を即時解雇したが、退職後1カ月ほどして解雇予告手当を請求してきた。

#### 労働基準法第20条（解雇の予告）

使用者は、労働者を解雇する場合は、次のいずれかの措置を取らなければならない

1. 少なくとも30日前に予告をする
2. 30日分以上の平均賃金を支払う

#### 例外

- (1) 日々雇い入れられる者
- (2) 2カ月以内の期間を定めて使用される者（期間延長した場合を除く。）
- (3) 季節的業務に4カ月以上の期間を定めて使用される者（期間延長した場合を除く）
- (4) 試の使用期間中の者（使用期間が14日を超えた場合を除く。）

#### ■メンタルヘルス対策

現 状

- ・社員の2%が6か月以上の休職をしている。
- ・病気休職者のうち6%が精神性疾患。
- ・精神疾患の労災事故が増えている。

#### 事例⑧

うつ病で休職している従業員を解雇できますか？  
休職と復職を繰り返す社員については、病状の程度や欠勤の期間等によって総合的に判断する。

#### 対策

休職期間中は解雇できないので休職期間はできるだけ短く設定する。（1ヶ月～6ヶ月）  
通算規定を設ける。

#### 【就業規則記載例】

休職を命じられた者が、休職期間満了前に復職した場合で、復職後30日を経ないで、再び当該休職事由と同一ないし類似の事由により欠勤したときは、休職を命じる。こ

の場合、休職期間は中断せず、前後の期間を通算する。  
**前田道路事件**  
所長としての能力がないという理由でパワハラを受け、自殺した。

1億4500万円の慰謝料の請求に対して3100万円の支払い命令。  
会社の安全配慮義務違反が問われる。健康診断の実施は重要。

#### 健康診断の種類

- ・一般健康診断（労働者の雇い入れ時の健康診断と定期健康診断）
  - ・特殊健康診断（危険有害業務）
- の2種類があります。  
※深夜の時間帯に働くなど体の負荷が高い場合は年に2回の実施となります。  
深夜業務とは、午後10時から午前5時の時間帯に労働が予定されているもので、月平均4回以上の深夜業務が、年に2回の健康診断が必要となる目安とされています。

#### 健康診断の実施後の措置

診断結果に異常の所見があった時は、医師の意見を聴かなければならず、必要がある場合は仕事の内容や労働時間の短縮などの措置を講じることが義務付けられている。  
・健康診断個人票の作成（保存期間5年間）  
・労働基準監督署への定期健康診断結果報告

#### ■労働基準監督署の調査または是正勧告を受けた場合の対応方法

#### 労働基準監督署の調査の種類

定期監督、申告監督、災害時監督、再監督  
和歌山労働局の申告処理の状況（平成24年度）  
労働基準監督署から賃金不払いでは是正を受けた事業場の数 1312社 146億  
調査対象  
割増賃金不払、解雇、過重労働、有給の取得、健康診断の実施等。違反があれば2年間さかのぼって是正勧告書が出される。

#### 調査項目

- ・法定帳簿（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿）が備え付けているか？
- ・労働者の就労実態はどうか？（労働時間、時間外労働の記録はあるか？）等

#### ■最新の助成金情報について

#### 助成金とは…

厚生労働省・経済産業省所管で取り扱っている支援金。条件を満たせば利用でき、返済不要。厚生労働省所管のもので50以上あり、創業、雇用の維持、能力開発等を行う事業主に対し支給される。

#### 助成金の原資は…

雇用保険料の事業主負担の一部を使っている（財源は約8000億円）

#### 助成金があまり活用されない理由

- ・種類が多く、専門用語だらけでよくわからない

- ・日常業務に追われ、手続きの専任者がいない
- ・提出書類が多くて手続きが面倒
- ・あまりよく知られていない
- ・相談や問い合わせをどこにすれよかわからない等

#### 助成金のメリット

- ・返済不要で資金調達できる
- ・100万円の助成金をもらうことは利益が1割の会社では1,000万円の売り上げと同じ。
- ・使途については問われない
- ・労働環境を整備できる（定年延長、再雇用制度等）

#### 助成金のデメリット

- ・コストがかかる場合がある
- ・受給要件を満たすために制限がかかる
- ・受給要件が複雑
- ・受給までに時間がかかる
- ・申請手続きが煩雑
- ・一度導入したら、簡単に廃止できない

#### 最近のよくある助成金

- ・試行雇用（トライアル雇用）奨励金  
ハローワークを通じてトライアル雇用の求人により以下に該当する従業員等を短期間（原則3か月間）雇い入れた場合に活用できます。
  - ①これまでに就労経験のない職種または業務につくことを希望する者
  - ②離職転職を繰り返している人
  - ③直近で1年を超えて失業している人
- 助成額（1人あたり）  
月額4万円（最大3か月間）  
・特定求職者雇用開発助成金

ハローワークまたは一定の要件を満たす民間の職業紹介事業者からの紹介により、新たに60歳以上の高齢者、身体障害者、知的障害者、母子家庭の母等、就職が特に困難な人（特定求職者）を雇い入れた場合  
助成額 1人あたり90万円（短時間労働者の場合は60万）  
～240万円  
・業務改善助成金

事業所内で最も低い賃金を4年以内に時間給換算で1年あたり、40円以上となる引き上げを実施し、同時に、賃金制度の整備、就業規則の作成、労働能率の増進に資する設備、機器の購入等の業務改善を実施した場合に活用できます。

#### 助成額

助成対象経費（10万円以上）の支出額の2分の1（上限100万円）

#### ・キャリアアップ助成金

有期契約労働者、短時間労働者など非正規雇用の労働者の均等待遇や教育訓練によるキャリアアップを行う事業主に対して支給されます。

1. 有期雇用、無期雇用転換支援  
有期雇用労働者を正社員にした場合…1人につき40万円  
有期契約労働者を無期雇用契約へ転換した場合…1人につき20万円  
無期雇用労働者を正社員に転換した場合…1人につき