

労働・社会保険・労務管理 労務通信

編集発行人

フシキ社会保険労務士事務所

労働保険
事務組合 東三河労務経営協会

社会保険労務士 伏木 勇

豊橋市東岩田三丁目11番地の8
〒440-0033 電話 0532-61-8876

スポット

協定で問題解決と限らない

意見集約の法的根拠確認を

老舗政党で、組織内の軋轢あつぎが高まり、マスメディアは「お家騒動」と評しています。この種の争いが組織全体の利益にならないのは、誰もが分かっています。しかし、大義名分をめぐって譲れない一線があつて、なかなか沈静化は難しいようです。

組織内で対立が起きると、トップは意見の集約に努めますが、なかには「1人になつても、反対を続ける」という人もいます。そういう人は、多数決により議決が行われても集団の決定に従わないケースも少なくありません。

政治の舞台はともかくとして、労働関係では、意見の統一を図るため特別な法規制を設けています。代表

的なのが、時間外・休日労働（36）協定です。過半数労組（ないときは過半数代表者）と協定を結び、届出れば、時間外・休日労働が可能になります（刑事免責の効力を持ちます）。

この場合、法的には、過半数労組があればその労組とだけ協定を結べば、全労働者に効力が及びます。

「過半数労組と協定すれば足り他の労組と協定する必要はない」（昭23・4・5基発第535号）と解されています。同様に、過半数代表者と協定を結べば、反対者も拘束します。

しかし、これは労基法なり何なり法律上に根拠がある場合に限りません。同じ労使協定でも、たとえば、雇用調整助成金（中小企業緊急雇用

安定助成金）を申請する前提として、休業協定を結びます。しかし、協定があれば、自動的に全社休業が可能かといえば、そうではありません。第二組合が存在するケースで、「休業の実施について明確に反対している組合の組合員である労働者については協定の効力は及ばず、残りの者が休業の対象になる」（雇用調整助成金Q&A）という扱いです。

経営者の中には、労働者代表の同意を（形式的に）取り付けさえすれば、「すべて問題解決」と即断しますが、「その協定にどんな法的効力があるのか」をきちんと確認しておく必要があります。

2009

9

物価変動と賃上げ

知って得する



賃金実務

現在は、雇用不安が社会を席巻している。賃金に関する不満は「地下に潜行」している観もあります。しかし、会社がなぜ賃上げできないか（賃下げするほかないか）、数字等を挙げて具体的に説明できればそれに越したことはありません。今回は、物価の影響を考察してみよう。

賃金の決定要素がいくつあるか、これが決定版という理論は提出されていません。物価、生計費、企業の生産性、労働力需給、世間相場などが代表的なところでしよう。

個々のファクターをさらに分解する説もあれば、複数のファクターを一つの要因に帰す説もあります。それぞれのファクターが相互にどう影響するのか、この点についても定説は存在しないといえます。

各企業も、すべてのファクターに目配りするわけではなく、何を重視するかは千差万別です。しかし、物価は大多数の企業にとって、注目度の高いファクターでしょう。

昇給額の内訳を、定昇とベースアップに分解する企業では、物価の影響はベースアップに反映され

ます。厳密に言えば、物価が各従業員に及ぼす影響は一律ではありません。実際に、過去の物価データをみ

ベアと密接にリンク 全員一律実施が原則

ます。厳密に言えば、物価が各従業員に及ぼす影響は一律ではありません。実際に、過去の物価データをみ

て論理矛盾ではありません。実際に、過去の物価データをみ

ません。家族の多い従業員の方が、物価の上昇・下降に敏感なはずです。しかし、基本的には、全国・全労働者の賃金水準（平均）が、物価の変動にスライドすると捉えるのが実態に近いでしょう。

もちろん、物価の上昇（下降）率とベースアップ率がイコールになるとは限りません。ベースアップには、それ以外の要因（たとえば、企業の生産性）も影響を及ぼします。物価が上がっても、ベースアップを実施しないのは、決して

てみましょう。総務省の全国消費者物価指数は、労働関係の経済指標として広く用いられています。現在は、平成17年を100として消費者物価指数が示されています（表）。

ピークは平成10年の103.3で、以後、平成17年の100まで緩やかに低下しています。しかし、平成17年を底にして、再び物価は反転上昇の傾向をみせています。平成20年は、原油や食料品価格の大幅変動もあり、前年比1.4%の伸びとなりました。物価上昇・すなわち購買力の低下ですから、労働者としては賃上げを要求した

いとこです。賃金を据え置いためには、それ以外にベースアップを見送る強力な論拠が必要となります。

表 消費者物価指数の推移

42	—
43	—
44	32.5
45	34.6
46	36.3
47	40.5
48	49.9
49	55.7
50	61.0
51	66.0
52	68.8
53	71.3
54	76.9
55	80.6
56	82.9
57	84.4
58	86.3
59	88.1
60	88.6
61	88.7
62	89.3
63	91.3
平成元年	94.1
2	97.3
3	98.9
4	100.2
5	100.8
6	100.7
7	100.8
8	102.7
9	103.3
10	103.0
11	102.2
12	101.5
13	100.6
14	100.3
15	100.3
16	100.3
17	100.0
18	100.3
19	100.3
20	101.7
20年	100.7
1	100.5
2	101.0
3	100.9
4	101.7
5	102.2
6	102.4
7	102.7
8	102.7
9	102.6
10	101.7
11	101.3
12	100.7
12年	100.4
1	100.7
2	100.4
3	100.7
4	100.8
5	100.6

判例

うつ病は「出張先」会社に責任

安全配慮義務を負う

業務軽減の訴えを無視

本事件は、「長期出張中」に社員がうつ病を発症した事案です。出張先会社の担当員は、本人の「1人では対応できない」という訴えに耳を貸さず、精神的に追い詰める結果となりました。直接の雇い主のほか、出張先会社の責任も問われましたが、裁判所は「出張先会社は信義則上、安全配慮義務を負っていた」と認めました（本人素因により3割減額）。

丁 自動車事件
名古屋地方裁判所
(平20・10・30判決)

労働契約法第5条では、「使用者が安全配慮義務を負う」ことを明文化しています。しかし、たとえば、派遣のように直接の雇用主ではなく、派遣先が安全配慮義務（一部は派遣元も負担）を負う場合もあります。

本事件は、長期出張先の会社責任が問われた興味深い事案です。そもそも、「長期出張中の労働者

うつ病を発症した社員Aは、自分の所属する会社Y1から出張し、出張先会社Y2でエンジンの共同開発に従事していました。指揮命令は、Y2の担当員Bが行っていました。

社員Aは、Y2社員の厳しい叱責を受けショックのあまり2日間休み、Y1の部長に会社へ戻りたいと訴えて3カ月以内に帰社させるという約束を得ました。その後社員AはY2の担当員Bに「現在の負荷では、1人では対応できない」と相談しましたが、相応の配慮を得ることができませんでした。

さらに、時間外労働が月80時間を超えるようになった一方、帰社させるという約束は果たされず、ついにはうつ病を発症するに至りました。

裁判所は、「Y2社内で、Y2の施設および器具を使い、Y2の

従業員の指示に従って業務を遂行していたのであるから、Y2には、信義則上、社員Aの生命および健康等を危険から保護するよう配慮すべき安全配慮義務を負っていた」と判示しました。

社員Aは、まじめかつ几帳面で、断れない性格であり、平均的な社員より精神的に脆弱だったと認められます。本人の素因に基づくもので、会社側には責任がないという主張も考えられます。しかし、判決文では、「過失相殺や素因減額による調整が図られるので、業務が共働原因となったというに過ぎない場合であっても、相当関係が認められる」と述べています（結果的にも、素因による減額が行われました）。

本事件の場合、明確に「業務を軽減して欲しい（耐えられない）」という訴えがあったのにこれを無視したのですから、「脆弱性を予見できなかった」という言い訳は通らず、管理の怠慢という非難を免れることはできませんでした。

がどのような立場にあるのか」というのは難しい問題です。一応、「自社から指揮命令を受けるか、自社からの委任に基づいて出張先が代理人として指揮命令を行って、プロジェクトチームを組んだ形で行う場合は応援出張とみる（派遣・出向ではない）」（安西愈「企業間人事異動の法理と実務」という説を参考として挙げておきます。

生活時間の国際比較調査

データバンク



「日本人は働きすぎだ」といいますが、数字的根拠を知っている人はごくわずかです。連合総研の「生活時間の国際比較」によると、米・仏・韓に比べ、やはり残業時間はダントツの多さです。しかし、年休については、別格の仏を除くと、それほど悲観する状況でもないようです。

「GDP（国内総生産）は高くても、生活の質では、日本は欧米に遠く及ばない」などとしたり顔にいう人がいます。しかし、「欧米」というのはあまりに大ぐりな表現です。いわゆる大陸ヨーロッパ（独、仏、伊等）と英国、米国では事情がかなり異なります。実態（数字）をきちんと把握したうえで、改めるべき点は改めるといふ姿勢が大切です。

連合総研（連合総合生活開発研究所）が連合（日本労働組合総連

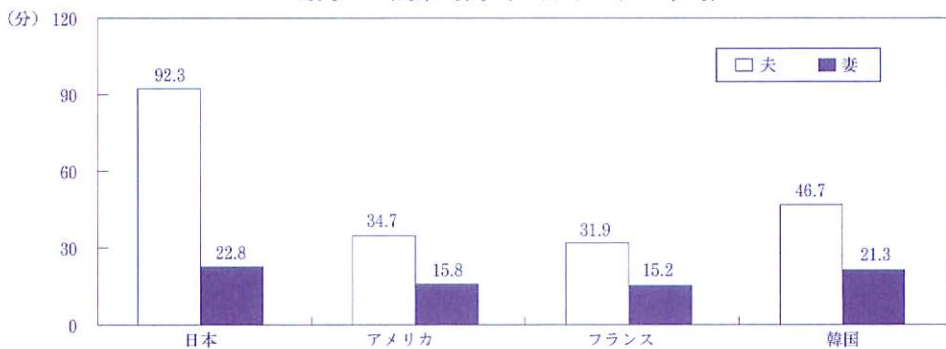
日本の長残業突出 年休付与はまずまず

まず、1週の所定労働時間は、次のとおりとなっています。

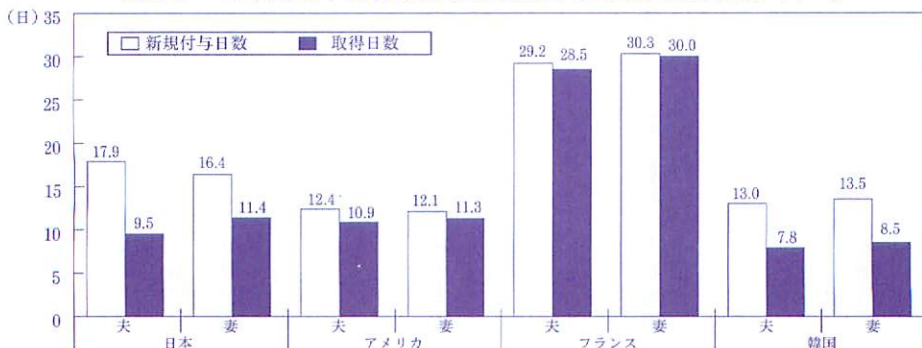
- 日……………31・5時間
- 米……………36・5時間
- 仏……………35・2時間
- 韓……………42・3時間

- 日……………42・6時間
- 米……………41・9時間
- 仏……………37・5時間
- 韓……………44・6時間

別掲1 残業時間（1日あたり・平均）



別掲2 昨年度の年次有給休暇の新規付与日数と取得日数（平均）



生活時間の国際比較調査

男女差が大きい（女性の進出が遅れている）のが、日本の特徴といえます。

これをベースに、残業時間を尋ねたのが別掲1のグラフです。日本の男性（夫）が、1日あたり92・3分で他を大きく引き離しています。2位の韓国のほぼ2倍です。

当然、帰宅時間も遅くなり、男性の平均は20時5分となっています。ちなみに、韓国は所定労働時間そのものが長いので、残業時間が短くても帰宅時間は20時ちょうど（男性）となっています。

次に、年次有給休暇ですが、仏が新規付与日数・取得日数ともに30日前後で、他を圧しています（別掲2）。意外なことに、新規付与日数では、夫婦ともに日本が2位に付けています。取得日数で比べると、米国とほぼ同じです。韓国と比べれば、よほど恵まれています。取得率の低さは問題ですが、日数的にはまずまずのレベルにあるといえます。

助成金 コーナー

残留パート数等に応じ助成 — 残業削減雇用維持奨励金 —

平成21年3月に、雇用調整金のニューフェースとして「残業削減雇用維持奨励金」が創設されました。金融危機のおおりで事業活動が縮小しているもの、休業（一時帰休）を実施するほどではないという企業が対象となります。

受給の前提となる「事業活動の縮小」とは、次の条件を満たす場合をいいます。

- 売上高・生産量の3カ月平均が直前3カ月（または前年同期）より5%減少（中小の場合は赤字なら5%未満の減少でも可）

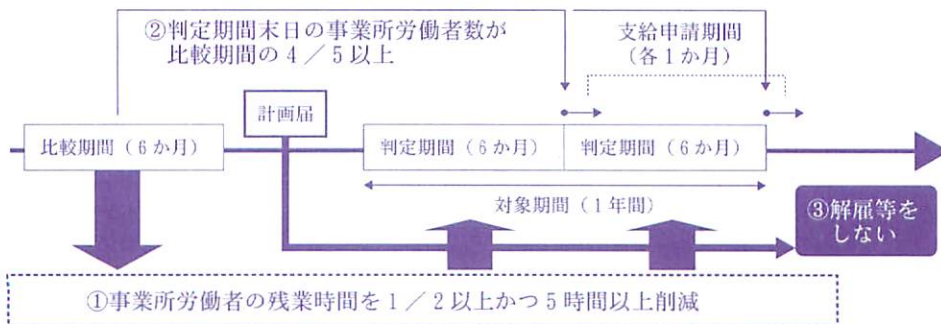
受給を希望する事業主は、過半数労組（ないときは過半数代表者）と「残業協定」を結びます（期間1年間）。その結果、残業が1人1月平均2分の1以上、

5時間以上減少すれば、「残業削減」に関する要件をクリアします。

しかし、同時に「雇用維持」の条件も満たさないと、奨励金を受給できません。雇用維持とは、事業所労働者数（雇用保険被保険者+派遣労働者）の減少を一定範囲内に押さえることをいいます。まず、判定期間の末日現在で残業削減開始前6カ月と比べ、事業所労働者数が5分の4以上いないといけません。また、事業主都合で解雇・雇止めや派遣契約の解除等をすれば受給資格を失います。

奨励金は、末日時点で使用している有期契約労働者（半年ごと1人10万円、中小15万円）、派遣労働者（同1人15万円、22万5000円）の人数に応じて支給されます。

残業削減雇用維持奨励金の支給イメージ





代休を条件に割増賃金率を引き下げられる新しい代休制度を知りたい！

代替休暇

Q 5割の割増賃金支払を避けるため、代替休暇を与える仕組みがあると聞きました。これまで、「代休を与えて

も3割5分増しの割増部分は支払う必要がある」と理解していましたが、新しい代休制度はどこが違うのでしょうか。

25%上乘せ部分が不要に

平成22年4月1日から、時間外労働が60時間を超えたら5割以上の割増賃金支払が義務付けられます(中小は、当分の間、適用猶予)。それに合わせ、ご質問にある「代休暇」の仕組みが新たに設けられました。

まず、従来の代休制度からおさらいしましょう。法定休日に労働させた場合、割増賃金率は3割5分増しですから、135%分の賃

金を支払う必要があります。無給の代休を与えた場合、100%部分は相殺できますが、35%分の賃金支払義務が残ります。

これに対し、新しい代替休暇は、無給ではなく、有給の休暇(通常の賃金が支払われる休暇)でなければいけません。さらに、過半数労組(ないときは過半数代表者)と次の事項について労使協定を結ぶ必要があります(労基則第19条

の2第1項)。

①代替休暇として与えることができる時間数の算定方法

②代替休暇の単位(半日または1日が原則)

③代替休暇を与えることができる期間(60時間を超えた月の末日の翌日から2カ月以内が限度)

①は、次のとおり定めます。

代替休暇として与えることができる時間＝(1カ月の時間外数－60時間)×換算率

換算率＝60時間超の割増賃金率－60時間以下の割増賃金率

ですから、法定どおりなら換算率は25%(5割－2割5分)になります。

代替休暇は有給の(100%の賃金を支払う)休暇ですから、本来なら150%の賃金を払うべきところ、休暇を与えたからといって50%の賃金だけを支払えばよいことにはなりません(100%の相殺はできません)。

しかし、「有給」の休暇を与えることで、「それに対応する時間

として厚生労働省令で定める時間」について5割の割増賃金を2割5分増しに減らすことができます(労基則第19条の2第3項)。「対応する時間」は、次の計算式で算出します。

代替休暇を与えた時間数×換算率(一般的には、25%)

たとえば、半日(4時間)の代替休暇を与えた場合、半日分の休暇については100%の賃金を支払わなければいけません。賃金支払負担は、4時間×1時間当たり単価(Xとします)＝4Xです。

しかし、その代わり、次の時間は5割の割増賃金を支払う必要はありません(2割5分増しは必要)。

4時間×換算率(25%)＝16時間

16時間分について、本来、150%の賃金を支払うべきところ、125%の割増で済みます。浮いた賃金は、16時間×25%＝4Xです。

さて、この処理がどれだけ得なのか、事業主として評価の割れるところかも知れません。



在職老齢年金の受給者が 病気で傷病手当金をもらっ たら年金は減額されるか

調整の厚年・健保

Q 在職老齢年金を受けている従業員が、病気で入院し、健康保険の傷病手当金の申請をする予定です。

この場合、在職老齢年金をそのままらえるのでしょうか。支給停止、または減額調整されるようなことがあるのでしょうか。

年金が増えるケースもある

傷病手当金と老齢厚生年金の調整規定は、健保法の中に設けられています（第108条第4項）。年金優先で、傷病手当金が支給停止となります（傷病手当金が多ければ、差額支給）。ただし、これは退職し、資格喪失後の継続給付の規定（健保法第104条）により傷病手当金を受ける人に限りま

す。在職中は、傷病手当金と年金の調整はなく、両方を満額受けられます。高齢者は、会社からもらう賃金と在職老齢年金の両方で生活を維持しています。その賃金が減った分を傷病手当金で一部補填するだけで、年金は関係がありません。病気で休んでいる間も標準報酬月額が元のままですから、在職老齢の仕組みによる年金額も原則とし

て同じです。

しかし、高齢者が同時に雇用保険の高年齢雇用継続給付をもらっているときは、話が違ってきます。

「老齢厚生年金の受給権者が（厚生年金の）被保険者である日が属する月について、雇用継続給付を受けることができるときは、年金を減額調整する」規定が設けられています（厚年法附則第11条の6）。標準報酬月額が60歳定年時賃金（みなし賃金月額）の61%未満のときは、標準報酬月額の6%をカッ

トします。61%以上75%未満のときは、標準報酬月額から「6%から減減する年金調整率」を乗じて得た額をカットします。

高齢者が病気で1カ月丸まる賃金収入がなければ、雇用継続給付も出ません。「雇用継続給付を受けることができる」ときに該当しなくなるので、原則6%カットの減額規定も適用されなくなります。ですから、在職老齢年金の額も変わります。

▽育児休業申出の拒否△

育児休業の申出があった場合、事業主は原則として拒めません（育児介護休業法第6条9）。た



だし、法定の要件（同第5条第1項第2号）を満たさない期間雇用者と労使協定で除外と定め

た者に限って

は、拒否が認められます。労使協定で拒否可能なのは、次の従業員です。

- ① 入社1年未満
- ② 配偶者が育児可能な従業員
- ③ 1年以内に雇用終了する従業員
- ④ 1週間の所定労働日数2日以下
- ⑤ 配偶者以外の親が育児可能な従業員

このうち、②は法改正により削除が決まりました（8ページ参照）。

「段階施行」方式に変更 育児休業法が7月に公布

育児介護休業法の改正案は、平成21年4月21日に国会に上程されましたが、6月24日にスピード成り立し、7月1日に公布されました。原案では一括施行（公布から1年以内）の予定でしたが、国会審議に基づき修正により段階施行となりました。紛争解決に関する規定については、施行までの期間を原案より短縮しています。

公布から3カ月以内で政令で定める日から施行

- 紛争の自主的解決（社内苦情処理機関の設置等）
 - 都道府県労働局長の指導・援助
 - 違反企業への勧告・公表
 - 報告義務違反企業への過料（20万円以下）
- 平成22年4月1日施行
- 調停制度（均等法の仕組みに準じます）の創設

公布から1年以内で政令で定める日から施行

- 短時間勤務制度の義務付け（選択義務から単独の措置義務に格上げ）
- 所定外労働の免除の制度化（同右）
- 看護休暇の拡充（子が2人以上）

暑熱度計測して対策を

熱中症予防で新通達

なら「1年度に10日まで」

- 父母がともに休業する場合の期間延長（「パパ・ママ育児休業」ス）、1歳2カ月まで）
- 産後8週間以内の父親の育児休業取得促進
- 配偶者が専業主婦等である場合の除外規定（7ページ社労用語参照）の削除

● 介護休暇の創設（親族介護の必要がある場合に5日付与、ただし、介護対象者が2人以上のと

きは10日まで）

ただし、短時間制度の義務付け、所定外労働の免除の制度化、介護休暇の創設等については、100人未満の事業主に限って、3年を限度に適用を猶予します。

このほか、改正法では、事業主が講ずべき措置の範囲を広げるとともに、短時間勤務、所定外労働の免除等を申し出た労働者に対する「不利益取扱い」を禁止する条文も追加しています。

の巡視等の措置を講ずべきです。

第3は健康管理で、定期健診等で糖尿病・高血圧・心疾患等の所見があった人には、特に注意が必要です。休憩中に1分間の心拍数が「1801年齢」を超える場合は、熱へのばく露をとめなければいけません。

第4は労働衛生教育、第5は救急処置です。救急措置については、作業場近くの病院、診療所等の所在確認、応急処置手順の周知等の対策を講ずべきです。

梅雨が明けると、猛暑の季節到来です。例年、20人近い労働者が熱中症で死亡していますが、厚生労働省では新しい「熱中症予防対策」（平21・6・19基発第0619001号）を公表し、万全の対策を講じるよう呼びかけています。

予防対策では、湿球黒球温度（WBGT値）を求め、職場の暑熱状況を把握したうえで、必要な措置を講じるべきとしています。

第2は、作業管理です。作業時間の短縮はもちろんですが、水分・塩分の摂取（1000ミリリットルのスポーツドリンクを20〜30分ごとにカップ1、2杯飲むなど）、作業中