

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

「去年も払ったから」は不毛 ボーナスの存在価値問い直せ

日本経団連の09年大手・夏季ボーナス妥結結果をみると、前年夏季と比べ金額で15万19円、率で17・15%も下落しました。一方、09年の賃上げ結果は、金額で513円、率で0・14%ダウンという状況です。

ボーナスを思い切って引下げ一方、賃上げ面では生活の安定に配慮した形となっています。

経済が比較的好調な時期、経営側は大幅な賃上げに難色を示し、業績向上分は主としてボーナスに上乘せさせるべきだ」という主張を繰り返していました。

そういう意味では、今期のボーナス・賃上げの原資配分は、従来の主張（業績の変動はボーナスに反映さ

せる）に沿うもので、経営側の態度は一応、一貫していると評価できるでしょう。

日本経済に与える影響からいえば、ボーナス・賃金のどちらに重きをおこうと、トータルの収入が減少すれば消費の低迷を招来するのですから、大きな違いはありません。ボーナスと賃金で「お金に色がついているわけではない」ので、ボーナスを抑制すれば、大きな買い物、せいたく品の購入のみが減るとは限らないでしょう。当然、日常の基本的な消費行動にも影響が及びます。

日本の賃金制度は、賃金額の速やかな調整が難しい、特に「下方硬直性が高い」（下げるのが困難）といわれ

てきました。月例賃金に限っていえば、今でも「改革は道半ば」です。しかし、今期のボーナス決定をみれば、ボーナスが急激な業績変動の受け皿として有効に機能したことが分かります。仮に、ボーナスという仕組みがなければ、今期の賃上げ交渉はもっと大荒れに荒れたのではないのでしょうか。

ただし、「泥縄的」対応だったという批判の余地は残ります。会社業績の低下に合わせ、単純に支給率を切り下げるだけなら、それこそ「誰にでもできる」ことです。今回を契機に、「ボーナスとは何を基準に決定するか」という命題を、もう一度、深く掘り下げて考える必要があります。

2009

10

10月は「労働保険適用促進月間」です

労働者（パートを含む）を一人でも雇用する事業主は、労働保険（労災保険＋雇用保険）に加入することが義務づけられています。

生計費基準

知って得する



賃金実務

日本全体が貧しかった時代、乏しい賃金原資を配分する際、まず考えるべきなのは、「食べていけるかどうか」という問題でした。

賃金の低い労働者の家庭で子どもを生き育てられないとすれば、長期的に「労働力の再生産」に支障が生じます。最低賃金法でも、「国民経済の健全な発展に寄与すること」を法律の目的の一つとして掲げています。

「労働力の再生産」という観点に立てば、支出の多い世代により多くの賃金原資を配分するのが当然の論理的帰結となります。その参考として使われてきたのが、

賃金の決定要素として、「生計費」の重要性は低下しつつあります。しかし、賃金交渉の場では、「この賃金水準では、暮らしが成り立たない」と訴えるのが、労働組合の定番手法となっています。賃金カーブの見直しを考える際には、やはり無視できない項目といえるでしょう。

「世帯人員別標準生計費」です。全国版は人事院が発表しています（別掲）し、都道府県人事委員会

賃金カーブ設定の目安 共働きで根拠が薄れる

による都道府県別のデータも活用されています。

1人から5人世帯に分け、食料費、住居関係費、被服・履物費等の項目別に標準的な支出額を示しています。たとえば27歳で結婚し（2人世帯になる）、30歳で第1子

が生まれ（3人世帯になる）というように標準的なライフパターンを設定すると、22歳から26歳までは1人世帯で必要な生計費はいくら、27歳から29歳までは2人世帯で必要な生計費はいくら、という目安を得ることができます。

この目安に配慮して賃金カーブを設定するのが、賃金管理の基本です。しかし、晩婚化、少子化、生活スタイルの多様化等が進んだ結果、標準的なライフパターンの設定が難しくなり、生計費基準の

根拠が薄らいできました。国を挙げて「女性が結婚し、子どもが生まれても継続就労を」と呼びかける中、男性が大黒柱で一家全体の生活を支えるという前提も見直さざるを得なくなっています。

しかし、国全体の賃金カーブは、

別掲 費目別、世帯人員別標準生計費（平成21年4月）

費目	世帯人員				
	1人	2人	3人	4人	5人
	円	円	円	円	円
食料費	30,680	33,370	44,790	56,210	67,640
住居関係費	34,610	57,360	52,370	47,390	42,400
被服・履物費	9,110	5,810	8,000	10,200	12,400
雑費 I	34,610	41,260	61,640	82,030	102,410
雑費 II	17,240	21,260	27,940	34,620	41,310
計	126,250	159,060	194,740	230,450	266,160

長い時間をかけてゆっくりと変わっていきます。現在でも、日本の労働市場の賃金カーブは、かつての生計費基準時代の名残りを色濃く残しています。男性の賃金カーブは、今でも「子どもに学費がかかると重きを置く形になっています。これが、実力（貢献度）カーブと一致しないことは、労働担当者にとって「暗黙の了解」といってもよいでしょう。

判 例

正社員並み賃金払う義務なし

パートが格差不当と訴え

役割・責任範囲に差異

平成20年施行の改正パート労働法では、「正社員と同視すべきパートの差別的取扱い禁止」を定めました。会社側は戦々恐々ですが、本事件では「一定の責任をもって企画業務」に携わっていたパートが、格差は不当と訴え出たものです。しかし、職務ローテーションがなく、世間水準との比較も困難という理由で、差額賃金の請求は認められませんでした。

K 女性協会事件
京都地方裁判所
(平20・7・9判決)

パート労働法では、①職務(仕事の内容および責任)、②人材活用の仕組み(人事異動の有無および転勤)、③契約期間のすべてが正社員と同じパートを、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」と呼んでいます。この場合、賃金(賞与、退職金含む)、教育訓練、福利厚生のおおむねについても差別的取扱いが禁止されます(第8条)。

仮に「同視すべきパート」と認定されると、事業主は非常に厳しい立場に立たされます。本事件は、改正パート労働法の施行前のものですが、パート労働法にも触れつつ、一般的な考え方を示した点が注目されます。

判決文では、「パート労働法第8条に反していることがないし同一価値労働であることが明らかに認め

られるのに、当該労働に対する賃金が相応の基準に達していないことが明らかであり、差額を具体的に認定し得る」場合には、不法行為を構成する余地があると述べました。

このように定式化すると、パート側の主張も万全でないことが分かります。裁判の原告(嘱託社員)は、相談業務のエキスパート(週35時間勤務)として就職し、講演の企画、外部連絡会議への出席等の質の高い業務に従事していました。高いモチベーションを持って業務に臨むなか、一般職員との処遇格差に不満を募らせ、法的に争うに至りました。

しかし、裁判所は「質の高い業務」であることは肯定しつつ、苦情対応の責任を負わないこと、職務ローテーションの対象となっていないこと等を理由に、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」

に該当するとは認め難いと判断しました。

また、「相談業務を実施している他法人の給与水準、なかでも原告のように質の高い業務を提供した場合にどのような処遇が通常なされているか」等の具体例が乏しく、格差の差額認定は難しいと指摘しています。

結論的には、嘱託社員の不当処遇という訴えは退けられました。職務内容が同一でも、人材活用の仕組み・契約期間が異なれば、「正社員との均衡を考慮しつつ、賃金を決定する」努力義務を負うにとどまります(パート労働法第9条)。仮に「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」と認められても、正社員の間でも賃金水準には大きな開きがありますから、どれだけの差額を補償する義務があるかと判定するのか、実務的には難しい問題が残されます。パート処遇をめぐるトラブル解決の難しさを、改めて痛感させられる事件でした。

トリアル雇用奨励金

助成金コーナー



1人の従業員を新たに雇い入れる際には、常に「当たりはずれ」の問題が付きまといまいます。まずトリアル雇用という形で受け入れ、ついでに助成金も受給すれば、会社のリスクは軽減されます。若年者等を正社員に登用すれば、さらに若年者等正規雇用化特別奨励金を利用できる場合もあります。

正式名称は「試用雇用奨励金」

〔雇用保険法施行規則第110条の3〕ですが、「トリアル雇用奨励金」という通称でも知られています。通常、正社員等を採用する場合、その最初の3カ月等を「試用期間」と呼びます。しかし、トリアル雇用は、3カ月等の「有期契約」です。トリアル雇用後、常用雇用に移行するか否か、会社と本人が話し合います。

たとえ、常用雇用に結びつかなくとも、本人にとっては貴重な職業経験となり、次の職探しに役立ちます。ですから、本制度の対象となるのは、普通ならトリアル

雇用の機会もなかなかみつからないような人たちです（別掲）。こうした人たちの中から、ハローワーク

就労機会の提供後押し 4万円を3カ月支給

クがトリアル雇用を経るのが必要と認められた人たちを、事業主に紹介します。本制度を利用しようとする事業主は、趣旨を理解したうえで、ハローワークに求人票を提出します。

若年者等（別掲ロ）の定義は、

以前は「35歳未満の者」でしたが、「40歳未満の者」に改正されています。フリーター等で正社員勤務の経験がないものの、創造性にあふれた若者が世に埋もれている可能性もあります。トリアル雇用でしっかり人物を見極めたうえで、採用の可否を検討してみたいかがでしょうか。

本制度を利用して別掲イからホの人を受け入れた場合、トリアル雇用期間中の労働条件、その間に講じる措置（どのような指導・

訓練等を実施するか）、常用雇用移行のための要件（どのくらいの業務遂行が可能なら常用雇用するか）等に関する「トリアル雇用実施計画書」を2週間以内に提出します。その際、本人の同意も必要です。

トリアル雇用（原則3カ月）を実施した場合、1人につき月額4万円が支給されます。どうしても常用雇用はムリだといときも、返還の義務はありません（ハローワークから色々説明を求められるでしょう）。

ただし、次のような条件（抜粋。詳しくはハローワークで確認してください）を満たす必要があります。

- ・6カ月前からトリアル雇用終了までの間に会社都合解雇がないこと
 - ・同期間に特定受給資格者が3人または6%以上いないこと
 - ・本人の前職事業主と、資本・経済的関連等がないこと
 - ・ハローワークの紹介時点と労働条件が異なると本人から申し出のないこと
- 対象者が若年者等であれば、常用雇用に転換した後、さらに「若年者等正規雇用化特別奨励金」〔施行規則附則第15条の9〕の対象となるケースもあります。

トライアル雇用奨励金

別掲 トライアル雇用奨励金の対象者

イ 中高年齢者

トライアル雇用開始時に45歳以上であって、原則として雇用保険受給資格者又は被保険者資格の喪失日の前日から起算して1年前の日から当該喪失日までの間に被保険者であった期間が6カ月以上あった者

ロ 若年者等

トライアル雇用開始時に40歳未満である者

ハ 母子家庭の母等

母子及び寡婦福祉法第6条第1項に規定する配偶者のない女子であって、20歳未満の子若しくは雇用保険法施行規則別表第2に定める障害がある状態にある子または同項第5号の精神若しくは身体の障害により長期にわたって労働の能力を失っている配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）を扶養している者

ニ 季節労働者

雇用保険法施行規則第113条第1項に規定する厚生労働大臣が指定する地域に所在する事業所において、同項に規定する厚生労働大臣が指定する業種に属する事業を行う事業主に、季節的業務に従事する労働者として雇用され、当該年度の10月1日以降に離職した者のうち、雇用保険法第39条第2項に規定する特例受給資格者（特例一時金を受給した者を含む。）であって、トライアル雇用開始時に65歳未満である者

ホ 中国残留邦人等永住帰国者

中国残留邦人等の円滑な帰国の促進及び永住帰国後の自立の支援に関する法律第10条の永住帰国した中国残留邦人及びその親族等

ヘ 障害者

障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第1号に定める障害者及びそれ以外の障害者（身体障害者障害程度等級第7号の者、難病者、低身長者、薬物中毒者等）

ト 日雇労働者

日雇労働者（日々雇用される者及び30日以内の期間を定めて雇用される者）として雇用されることを常態とする者

チ 住居喪失不安定就労者

安定した居住の場を有せず、終夜営業のインターネットカフェ等の施設を主として起居の場として、不安定な雇用状態に置かれている、または現に失業している者

リ ホームレス

ホームレスの自立の支援等に関する特別措置法第2条に定めるホームレス



毎月金額が変動する精皆 勤手当を割増算定の基礎 に含めるべきか

除外賃金項目

Q これまで精皆勤手当を
除いて時間外割増の金額
を計算していましたが、法律的
には問題があると聞いて驚いて
います。実務的にいえば、手当

の有無により、毎月、算定基礎
の金額が変動するので大変面倒
です。算入せずに済ませられな
いでしょいか。

毎月支払なら除外不可

平成22年4月からは、60時間超

の残業に5割の割増賃金支払を義務
付ける改正労基法が施行されま

す（中小は3年程度適用を猶予）。

割増賃金の計算方法に誤りがない

か、改めてチェックするよい機会
です。

割増賃金の基礎となる賃金から
除外できるのは、次の7種類の賃

金項目です（労基法第37条、労基

則第21条）。

- ① 家族手当
- ② 通勤手当
- ③ 別居手当
- ④ 子女教育手当
- ⑤ 住宅手当
- ⑥ 臨時に支払われた賃金
- ⑦ 1カ月を超える期間ごとに支払
われる賃金

これらの手当は「制限列举」で、

「これらに該当しない通常の労働
時間または労働日の賃金はすべて
算入しなければならない」（労基
法コンメンタール）と解されてい
ます。

精皆勤手当を算定基礎から除外
するためには、このどれかの賃金
項目に該当するという理屈付けが
必要です。可能性がありそうな
のは、⑦しか見当たりません。今ま
で毎月支払っていた精皆勤手当を
2月に1度支払う形に変え、⑦に
該当すると主張するわけです。

しかし、単に支払い方法を変更
するだけでは、問題を回避できま
せん。そもそも、2カ月に1回支
払う精皆勤手当などというものが
認められるのでしょうか。認知度
は低いですが、実は労基法上に
「そのものズバリ」の文言が存在
します。毎月払いの原則（労基法
第24条第2項）が適用されない賃
金として、「臨時に支払われる賃
金」「賞与」のほか、次の3種類が
定められています（労基則第8条）。

① 1カ月を超える期間の出勤成績

によって支給される手当

② 1カ月を超える一定期間の継続
勤務に対して支給される勤続手
当

③ 1カ月を超える期間にわたる事
由によって算定される奨励加給
または能率手当

ですから、「隔月払いの精皆勤
手当」があり得ないとまではいえ
ません。しかし、「単に毎月払いを
回避する目的で精皆勤手当と名づけ
ているもの等はこれに該当しない
ことはもちろんである」（労基法
コンメンタール）と解されていま
す。「1カ月以内の期間では勤務成
績を判定するのに短期に過ぎる等
の特別の事情」が必要となります。
割増賃金の除外賃金項目につい
ても、同様に解釈されるべきです。
う。これまで毎月支払っていた精
皆勤手当を2カ月に1回の支払に
変更するためには、それを正当化
するだけの特別の事情がなければ
いけません。単に支払回数を変え
ただけであれば、算定基礎からの
除外は認められません。



実務相談

完全に治癒しない障害であつても厚生年金の一時金受給申請は可能？

障害手当金

Q 従業員が運動中にケガをし、治療が長引いています。それほど重症ではないものの、障害が残る可能性があります。申請をしたらよいのでしょうか。

年金と異なり治癒が条件

厚生年金では、傷病で疾病の残った被保険者に対して、障害厚生年金1〜3級、障害手当金の4種類の給付を行っています。一般には、治療が終了した後で、年金の申請をするといわれています。しかし、複雑骨折等のように、治療に時間がかかるケースもあります。

年金に関する条文（厚年法第47条）を読むと、申請のタイミングは、治療が長引いたときは、

「治った」と認められない状況でも、1年6月を経過した時点で障害等級の判定を行います。

ですから、お尋ねの方も、その時点で障害等級1〜3級と認められれば、障害厚生年金（1〜2級のときは、プラス障害基礎年金）を受けることができます。しかし、障害手当金の扱いには、注意が必要です。

障害手当金は、イメージ的にいえば、3級の障害よりやや軽い程度の障害が残ったときが対象になります。

「傷病が治る」まで支給の決定を留保する仕組みとなっています。

年金の場合、症状の変化に伴い、年金を増額したり、ストップしたりすることができます。しかし、一時金は単発の給付ですから、

「治った」と認められない状況でも、1年6月を経過した時点で障害等級の判定を行います。

ですから、お尋ねの方も、その時点で障害等級1〜3級と認められれば、障害厚生年金（1〜2級のときは、プラス障害基礎年金）を受けることができます。しかし、障害手当金の扱いには、注意が必要です。

障害手当金は、イメージ的にいえば、3級の障害よりやや軽い程度の障害が残ったときが対象になります。

「傷病が治る」まで支給の決定を留保する仕組みとなっています。

は次のように規定されています。

- ・ 初診日から起算して1年6月を経過した日
 - ・ 傷病が治った日（または症状が固定し治療の効果が期待できない状態となった日）
- このうち、いずれか早い方の日を「障害認定日」とします。通常は、「治った日」の方が早いでしょ

社労用語

じてん



▽派遣の業務停止命令△

厚生労働大臣は、悪質な派遣業者等を対象に、業務停止等の行政処分を課す権限を持ちます。

許可制の一般労働者派遣事業の場合、許可の取消（派遣法第14条第1項）を行えば、業者は営業を継続

できません。派遣法および職業安定法に違反する業者に対しては、期間を定めて業務の全部・一部停止を命じることができます（同条第2項）。

届出制の特定労働者派遣事業についても、欠格事由に該当するときは事業を廃止させることができます（第21条第1項）。法律違反の業者に対しては、業務停止命令を発することもできます（同条第2項）。

二重派遣で業務停止処分

請負・出向契約を偽装

二重派遣で派遣事業の業務停止命令を受ける事例が、立て続けに2件、労働関係専門紙で報道されました。派遣業界では、以前から、人手の確保が難しいときに他の派遣会社の人材を借用する「業界慣行」のようなものが存在しました。

今回は、その実態にメスが入れられた形です。第1の事件は、福島県の電子部品メーカーAのケースです。同社では、派遣（人材ビジネス）会社4社から、「業務請負」の名目で労働者を受け入れ、取引先の電子部品メーカー8社に自社の派遣労働者として送り出していました。二重派遣の疑惑を避けるため「業務請負」を装い、かつ、個々の労働者に対し、「派遣先の職場で、元の人材ビジネス会社の名前を出すな」と口止めをしていました。しかし、実態は派遣であることが明らかなので、労働局の摘発を受けました。

電子メーカーA自身は、1カ月の派遣業務停止と業務改善等の命令を受けました。人材ビジネス会社4社に対しても、「違反を知っていたながら助長した」として業務改善命令が発せられました。第2の事件は、東京都内の人材

外国人実習生度を見直し

1年目から労働法適用へ

入管法（出入国管理及び難民認定法）が改正され、外国人の技能実習制度の見直しが決まりました。施行は、公布の日（平成21年7月15日）から1年以内です。

新制度では、外国人実習生は最初から「技能実習生」という在留資格で入国します。1年目から受入企業との間で雇用契約が結ばれ、労基法・最低賃金法等の労働諸法令が適用されるようになります。

外国人実習生受入には、企業単独型と団体監理型の2種類があり

ビジネス業者Bです。同社では、同業の人材ビジネス会社6社から派遣労働者を受け入れ、出向の名目で青森県の工場に送り出していました。二重派遣を避けるため「出向」の形を採るのも、最近よくあるパターンです。しかし、これも実態に即して派遣と判断されれば、処分を科せられます。人材ビジネス業者Bが1カ月の派遣業

ます。中小零細企業では、協同組合等の受入機関を通して（団体監理型）、「貴重な労働力」として外国人実習生を確保しているのが実態です。

研修・技能実習制度という名目のため、適正な労働条件が確保されない状況も散見され、制度改正に向け法務省・厚生労働省等が検討を重ねていました。

現行では、1年目「研修」、2、3年目「特定活動」という在留資格が与えられています。1年目は

務停止と業務改善命令を受けたほか、他の人材ビジネス会社6社も業務改善命令の対象となりました。派遣法では、懲役・罰金の罰則規定のほか、指導・助言・勧告・企業命令公表等の措置が定められています。しかし、効果てきめんなのは、許可の取消・業務廃止・停止等の命令で、今回はこの伝家の宝刀が抜かれました。

座学と実務研修を受け、2、3年目は技能実習に従事します。技能実習に入ってから労働者として認められ、各種労働関係法の保護対象とする形になっていました。

改正後は、1年目から最長3年の期間終了まで、すべて在留資格は「技能実習」に統一されますが、1年目は「技能・技術・知識の修得をする活動」と位置づけられ、従来と同様、技能検定試験の基礎2級レベルに合格しないと、次の「修得技能を要する業務に従事する活動」に移行できません。