

月刊 労務通信

発行所 **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

〒440-0831 愛知県豊橋市西岩田 5-9-17
TEL. 0532(61)8876 FAX. 0532(63)5898

発行人 社会保険労務士 伏木 勇
行政書士

業務案内

- 人事労務・労働法務等に関する相談業務
- 給与計算代行、賃金設計等の関連業務
- 就業規則・賃金規程・諸規程の立案作成
- 助成金、労災保険・健保・年金の給付申請
- 労働保険・社会保険の諸手続、事務代行
- 建設業許可、行政許認可に関する手続代行

スポット

世界同時不況下の賃上げ交渉 長期的視点も加味して決定を

今年の冬は、世界的に寒い日々が続いています。「北極振動」の影響で、中国・日本などアジアの東側、アメリカ・カナダの東側、ヨーロッパで同時に寒波が襲来しています。

一方、国連気候変動コペンハーゲン会議では、「法的拘束力を持つ削減目標」に関する合意が得られませんでした。過去の二酸化炭素排出枠を基準として行動計画を定めると、既得権を持つ先進国と今後の発展を願う途上国では、不公平が生じます。いつもながらの対立構図を、最後まで打開できませんでした。

素人考えでは、毎年、このまま

厳寒の冬が続けば、温暖化に備えるタイム・スケジュールにもゆとりができません。そういう意味では、寒さも大歓迎です。ウインター・スポーツの人気スポット、温暖なリゾート地・温泉などがにぎわえば、日本の景気回復にも多少の効果が期待できるというものです。

しかし、もちろん、科学者たちはそんな楽観的な予想を立てません。長期データに基づき、必要な二酸化炭素削減目標等を計算します。寒い冬が来たからといって、大々的に化石燃料を使っていたのでは、子々孫々の生活が脅かされかねません。

ところで、冬を乗り越えれば、

すぐに春季の賃上げ交渉の時期が近づいてきます。最近では、景気の持ち直しを伝えるニュースもちらほらと目にするようになっていますが、大部分の会社では、おとし暮れの世界的金融危機のダメージから回復していません。当然、経営者も厳しい態度で賃上げ交渉に臨むでしょう。

しかし、今回の短期的な経済危機だけを根拠として賃上げを論じるのも、あまりに短視眼的です。長期的な業績予測データを踏まえ、従業員が安心できるような「科学的な」待遇改善ビジョンを示したものです。

2010

3

位階制

知って得する



賃金実務

人事・賃金制度は、近代的な会社組織が生まれた後で形成されたものです。しかし、団体・組織には「序列」が付き物で、日本の古代国家でも「位階制度」が運用されていました。昔の人は組織を動かすために、どんな工夫をし、どんな苦勞をしてきたのか、「過去に学ぶ」のも大切なことです。

人間は群れで暮らす生き物ですから、常に集団内での序列を意識しながら行動しています。集団が小さいうちはいいですが、大人数になると「誰が誰の上に位置するか」、分からなくなりま

す。「序列」を表すオフィシャルな目印があれば、もめごとを避けるのに便利です。長い間、国家が国民に与える序列として「位階」が使われてきました。そもそも中国から伝わってきて、律令制の時代に日本独自の形が整えられたとい

います。大昔の制度など、現代では顧みる価値がないと思われるかもしれ

ません。しかし、歴史は「人を生かす」知恵の宝庫ですから、学ぶべき点もきっとあるはず

古代も能力主義を指向 資格に応じた役職付与

時代の変遷に伴って変動もありますが、律令制では臣下を「正一位」から「少初位下」まで30ランクに分けていました。「正五位上」「従六位下」などという呼称は、時代小説でおなじみのものでしょう。

位階制は最初から「骨董品」として登場したわけではなく、導入当時は「先進的な」仕組みと考えられていました。ヤマト朝廷の初期には、氏・姓（かみ）といった世襲的な身分制が、社会の進歩の足かせとなっていました。位階制では、功勞に応じた昇進があるので、血縁や勢力にとられない人材登用が可能と期待されていました。導入の目的としては、「能力主義指向」だったとい

国家にはたくさん官職があり

ますが、命令系統は複雑です。しかし、位階と官職の関係を明らかにし、位階に応じた官職登用を原則とすることで、各々のポストの上下関係が一目で分かるようになりました。報酬は、ポストに応じて決まっています。

現代の会社組織と比べても、合理性でそれほど引けを取らないようにみえます。人間の考えることに、過去と現在でそれほど大きな開きはないのかもしれませんが。ただし、歴史的にみれば、位階制は破たんしたと評価されるでしょう。肝心の位階の決定に関して、当初のもくろみ通り「能力主義」を徹底することができませんでした。最悪なのは「蔭位（おんゐ）の制」で、高位者の子孫を最初から高い位に格付けするルールが設けられていた

功績評価の基準が不透明で、一度与えられた位階は下げるのが難しく、貴族の子は最初から特別扱いなど、運用ルール面でたくさん問題がありました。しかし、現在の会社でも、各種の「先進的な人事制度」を整備しながら、成果が上がらない例は掃いて捨てるほどあります。そうした企業に、果たして律令制を笑う資格があるのでしょうか。

判 例

割増賃金の不払いは役員^の過失

損害賠償請求の対象に

善管注意義務果たさず

裁判所で「白黒がつけば」、通常はそれでゲームセットです。しかし、本事件では、会社側が割増賃金の支払いをめぐって敗訴したにもかかわらず、社長が支払いに応じませんでした。従業員たちは「役員等の損害賠償責任」を追及する戦術をとり、裁判所は「社長および取締役^に重過失（任務懈怠）があつた」と認定しました。

S 観 光 事 件
大 阪 地 方 裁 判 所
(平21・1・15判決)

裁判所は話し合いで解決できない問題を決着させる場ですから、判決には法的な拘束力があります。しかし、世の中には、「裁判官の判断が誤っている。だから、自分に従う義務はない」などと言い出すワンマン経営者もいます。

社内の人間が誰もその暴走を止めないとき、結末はどうなるのでしょうか。本事件は、社長の責任

を直接問うた興味深い例です。

元になった裁判（大阪地判平18・10・6）は、割増賃金の支払いをめぐるものです。従業員側が時間外割増賃金の支払いを求めて提訴し、会社側は職務手当に含まれていると主張しました。結果は会社敗訴でしたが、会社は支払いを拒み続けました。

強制執行を求めるのも可能でしょう

うが、従業員側は社長と取締役を相手取って損害賠償を請求するという戦術を採りました。

今回の事件は、会社（使用者）が従業員に対して負っている義務と、役員が会社に対して負っている義務と2つの観点から考える必要があります。

第1の裁判では、「会社が従業員に対して、割増賃金を支払う義務があるのか」という点が問題になりました。第2の裁判（本裁判、大阪地判平21・1・15）では、「支払うべき割増賃金があるのに、社長（および取締役）が支払い手続きを怠っているのは、会社に対する背信行為（義務違反）ではないか」という点が争われました。会社法第429条（旧商法第266条の3）では、「役員等がその職務を行うについて悪意又は重大な過失があつたときは、役員等はこれによって第三者に生じた損

害を賠償する責任を負う」と規定しています。従業員たちは、自分たち（会社と役員以外の第三者に該当）が割増賃金を受け取れなかったのは役員^の過失によるものだから、第三者として損害賠償を受けられる権利があると主張しました。

裁判所は、「割増賃金の支払いは使用者の被用者に対する基本的な法的義務であり（労基法第37条）、株式会社^の取締役及び監査役は会社に対する善管注意義務ないし忠実義務として、会社に対して割増賃金を支払わせる義務を負っている」と述べました。ですから、社長については「割増賃金を支払わなかったことについて任務懈怠が認められる」、それ以外の取締役についても「時間外手当請求のあったことを知りながら、何らの対応を採らず、これを放置したという重過失がある」と判断されました。賃金の未払い状態を是正しないしていると、役員は会社法上の責任を追及されるおそれもあると肝に銘ずべきでしょう。

就労条件総合調査



平成22年春季の賃上げ交渉も、労使間で厳しいせめぎあいになると予想されます。頑張った人に少しでも報いるため、メリハリのついた昇給を実施したいところです。厚生労働省「平成21年就労条件総合調査」では、「職務・職種」に着目して基本給を決める会社（複数回答）が7割強を占めました。

賃上げ原資が少ない場合、対応は2種類に分かれます。第1は、全員一律に薄めに配分し、「苦勞を全員で分かち合う」方法です。第2は、少なくとも貢献度の高い人には工夫して一定限度の賃上げを確保する方法です。経営者として大いに悩むところですが、やはり「やってもやらなくても同じ」という無力感を醸成するのだけは避けるべきでしょう。

厚生労働省の「就労条件総合調査」は、その名のとおり、労働時間、賃金、福利厚生など幅広い労働条件を対象とするものです。平成21年（原則、1月1日現在の実

いう順序でした。一方、平成21年は、「職務・職種」72・7%、「職務遂行能力」69・3%、「学歴・年齢・勤続」65・4%という順になっています。「学歴・年齢・勤続」の割合が減って、入れ替わりに「職務・職種」が増えています。しかし、今でも「年齢・勤続」を決定要素とする会社が63・7%を占めるので、年功序列の生命力はあなごれません。

べきか、職務の内容をきちんと話し合う傾向が強まっているので、むしろ「職務・職種（何をやっているか）」に着目して賃金決定する方が納得を得られるのかもしれませんが。

基本給を単年度でいきなり引き下げるのは難しいので、業績の悪い会社では、賞与で大ナタを振るうこととなります。賞与の主たる決定要素を調べたのが、表2です。

こちらの結果も、「管理職以外」をみてみましょう。「業績・成果基準」が58・9%、「基本給基準」が32・5%、「明確なルールなし」が8・0%という順序です。「業績・成果の中身」については、「短期の個人の業績・成果」30・4%、「短期の事業部門、会社の業績・成果」13・6%が上位を占めています。

この結果をみる限り、大多数の会社では、賞与といえども、従業員間で大きな差をつける仕組みは整備できていないようです。

仕事基準で賃金決定へ 能力にも目配り忘れず

基本給の決定要素（複数回答）をみると、平成13年当時と、順序が大きく変わっています（表1）。「管理職以外」を例にとると、平成13年は、「学歴・年齢・勤続」80・6%、「職務遂行能力」77・3%、「職務・職種」70・6%と

年の62・3%から46・6%に減少しています。業績・成果主義という単語が一世を風靡した割には、意外な結果ともいえます。しかし、これは企業が業績評価の難しさを身をもって経験した結果でしょう。最近では、会社と個人が何をなす

就労条件総合調査

表1 職層、基本給の決定要素別企業数割合

(単位：%)

職層、企業規模・産業・年	全企業 1)	基本給の決定要素 (複数回答)					
		職務・職種 など仕事 の内容	職務遂行 能力	業績・成果	学歴、年 齢・勤続年 数など	学 歴	年齢・勤続 年数など
<管理職>							
計	100.0	77.1	68.5	45.4	57.8	16.5	56.6
1,000人以上	100.0	70.9	77.3	70.0	35.2	11.7	33.1
300~999人	100.0	75.8	74.8	64.2	51.0	19.4	48.7
100~299人	100.0	75.3	73.8	53.1	57.8	20.6	56.6
30~99人	100.0	77.9	66.2	40.9	59.0	15.2	58.0
平成10年	100.0	70.1	69.6	55.1	72.6	—	—
13	100.0	72.8	79.7	64.2	73.9	31.8	72.5
21※	100.0	77.9	69.9	46.9	55.9	16.5	54.9
<管理職以外>							
計	100.0	71.8	67.5	44.4	65.5	20.5	63.7
1,000人以上	100.0	66.2	80.0	65.3	60.3	21.0	56.7
300~999人	100.0	68.6	75.8	60.8	68.3	28.6	64.6
100~299人	100.0	69.8	70.8	51.8	67.6	26.0	65.6
30~99人	100.0	72.9	65.5	40.3	64.8	18.2	63.2
平成10年	100.0	68.8	69.2	55.3	78.5	—	—
13	100.0	70.6	77.3	62.3	80.6	34.2	79.0
21※	100.0	72.7	69.3	46.6	65.4	20.9	63.7

注：1) 平成10年調査は12月末日現在、13年、21年調査は1月1日現在である。

2) 平成10年、13年、21年※は、基本給の決定要素として、「職務・職種など仕事の内容」、「職務遂行能力」、「業績・成果」、「学歴、年齢・勤続年数など」のいずれか1つ以上に回答があった企業を100としている。

表2 賞与の主たる決定要素別企業数割合

(単位：%)

職層、企業規模・ 産業	賞与を支給した企業	「業績・成果」を基準としている	「業績・成果」の内容							基本給を基準としている	特に明確なルールはない
			短期の個人 の業績・成果	長期の個人 の業績・成果	短期の課、班、プロジェクト 別の業績・成果	長期の課、班、プロジェクト 別の業績・成果	社内の業績・成果	短期の事業部門、会 社の業績・成果	長期の事業部門、会 社の業績・成果		
<管理職>											
計	[88.3]100.0	57.6	18.1	5.9	6.8	1.9	17.2	6.1	1.7	30.9	8.8
1,000人以上	[98.4]100.0	76.6	34.2	4.1	10.8	2.1	19.3	4.2	1.9	21.8	0.6
300~999人	[97.8]100.0	69.0	27.9	5.9	8.2	2.0	18.9	4.4	1.6	27.7	2.0
100~299人	[93.6]100.0	59.6	21.4	4.5	8.3	1.9	16.2	5.4	1.9	33.1	6.7
30~99人	[85.7]100.0	55.3	15.7	6.3	6.0	1.9	17.3	6.5	1.6	30.8	10.3
<管理職以外>											
計	[88.3]100.0	58.9	30.4	6.3	1.9	0.6	13.6	4.2	1.8	32.5	8.0
1,000人以上	[98.4]100.0	71.5	44.1	5.0	2.9	0.8	13.1	3.5	2.1	27.6	0.3
300~999人	[97.8]100.0	66.2	38.6	6.2	3.0	1.3	13.0	2.5	1.6	31.7	1.8
100~299人	[93.6]100.0	58.9	32.3	5.9	2.4	0.4	13.1	2.7	2.1	34.6	6.0
30~99人	[85.7]100.0	57.8	28.6	6.5	1.7	0.6	13.9	4.8	1.8	32.1	9.4

注：[]内の数値は、全企業のうち、平成20年（又は平成19会計年度）中に賞与を支給した企業数割合であり、「主たる決定要素不明」を含む。



妻の死亡で夫が遺族年金を請求したいというが上乘せで受給可能ですか

年金の併給調整

Q

67歳の方が、嘱託で働いています。最近、奥さんが亡くなりましたが、奥さんはずっと働いていて、老齢厚生年金の金額も少なくなかったと

いう話です。「遺族厚生年金を申請できないか」と相談されましたが、そんなことが可能なのでしょうか。

自分の老齢厚生年金が優先

遺族厚生年金は、被保険者、被保険者だった人に生計を維持されていた一定範囲の家族に支給されます。遺族の支給順位は次のとおりです。

- ① 配偶者（妻または夫）と子
- ② 父母（配偶者も子もない場合）
- ③ 孫（配偶者・子・父母がいない場合）
- ④ 祖父母（さらに孫もない場合）

妻は年齢に関係なく遺族になります（失権に関しては年齢要件あり）が、夫、父母、祖父母は55歳以上、子供や孫は18歳の年度末まで（1、2級障害は20歳未満）という年齢条件が付されています。お尋ねの方は、夫ですから支給順位は1位です。55歳以上という年齢要件も満たす（支給は60歳から）ので、夫婦で生計を一にし、年収

850万円未満の基準を満たせば、遺族厚生年金の対象になります（年齢条件を満たす子がいれば夫は支給停止）。

しかし、お尋ねの方はずでに自分の老齢厚生年金・基礎年金を受給しているのですから、単純に乗せで遺族厚生年金を受け取れるわけではありません。平成19年4月から法律が改正され、現在、65歳以上の人が老齢厚生年金と遺族厚生年金の受給権を持つ場合、老齢厚生年金が優先する規定となっています。

厚年法第64条の3では、「遺族厚生年金の受給権者が老齢厚生年金等の受給権を有するときは、老齢厚生年金等の額に相当する部分の支給を停止する」と定めています。フルの遺族厚生年金が老齢厚生年金の額を上回るとき、その差額を遺族厚生年金として支給するのが原則です。

ただし、65歳以上の人が「配偶者」の場合には優遇措置の対象となります。

まず、次のA、Bの額を算定します。

A…フルの遺族厚生年金の額÷妻の報酬比例の年金額の4分の3に相当する額

B…フルの遺族厚生年金の額の3分の2÷自分の老齢厚生年金の2分の1

A、Bのうち高い方の金額と老齢厚生年金の差額が、遺族厚生年金として支給されます。

お尋ねの方は、老齢基礎年金＋老齢厚生年金＋遺族厚生年金（差額）を申請できる可能性があります。

ただし、男性がずっとサラリーマンとして働いてきた場合、自分の老齢厚生年金の額が妻の遺族厚生年金を上回るのが一般的です。前期の特例をあてはめても、差額が発生する可能性は低いでしょう。仮にそうだとすれば、遺族厚生年金の権利を得たとしても、その方が受け取れるのは老齢基礎・厚生年金だけとなり、金額に変わりはありません。



実務相談

派遣・職業紹介・業務請負を兼業する場合の業種は何になるのでしょうか

労基法の中小事業

Q 改正労基法の適用猶予のことで、質問があります。人材ビジネス会社の看板を掲げ、労働者派遣、紹介予定派遣（職業紹介の許可取得）、業

務請負を兼業しています。中小事業の定義で使う業種区分ですが、当社は何に分類されるのでしょうか。

主要な事業活動によって判断

- 改正労基法は平成22年4月1日施行ですが、割増賃金率5割（時間外月60時間超）に関する部分は、中小事業主を対象に適用が猶予されます。中小の範囲は、次の通りです。
- 小売業（飲食店含む）……………資本金5000万円以下または従業員50人以下
 - サービス業……………資本金500万円以下または従業員100人以下
 - 卸売業……………資本金1億円以下または従業員100人以下
 - その他の業種……………資本金3億円以下または従業員300人以下
- 業種の判断は、「日本標準産業分類（平21総務省告示第175号）に基づき」判断します（平21・5・29基発第05290001号）。

日本標準産業分類をみると、職業紹介業、労働者派遣業は「大分類R―サービス業（他に分類されないもの）」に該当します。「大分類R」は、サービス業に含まれるので、職業紹介業、労働者派遣業を単独で営んでいる会社は、サービス業の基準（資本金5000万円または従業員100人以下）をあてはめて、中小事業主に当たるか否か判断します。

動の種類によりそれぞれの産業に分類される」という扱いです。製造派遣が専門なら、その業務請負会社は製造業（つまり、その他の業種）に分類されます。複数の事業を兼営している場合は、「その主要な事業活動によって判断（過去1年間の収入・販売額・労働者・設備等の実態で判断）」のが原則です（前掲通達）。派遣業務が主体か、業務請負が主体かによって、貴社が属する業種が異なってきます。

社労用語



▽雇用保険2事業△

雇用保険法第62条、63条により、「政府は雇用安定事業・能力開発事業を行うことができる」と定められていて、これを「雇用保険2事業」と呼びます。以前は雇用福祉事業を合わせて3事業が存在しました。

雇用安定事業には、雇用調整助成金・特定求職者雇用開発金等の助成金があります。能力開発事業では、キャリア形成促進助成金等の支給のほか、公共職業能力開発施設への助成等も行われています。

2事業分の費用はすべて事業主負担で、助成金利用等の多い建設業に対しては他事業より高い保険率を課しています。

▽雇用保険2事業△

ましたが、雇用福祉事業は廃止されました。

雇保 用法改正 案

31日以上雇用で資格取得へ

雇用保険法の改正案が、通常国会に上程されます。改正項目はそれほど多くありませんが、事業主にとって重要な内容が含まれています。

第1に、保険料です。一般の事業（農林水産、清酒、建設除く）については、平成22年度の保険率は単年度の特別措置で1000分の11（事業主1000分の7、被保険者1000分の4）に引き下げられていました。しかし、平成22年度は、法案どおりに決まれば、1000分の15・5（事業主1000分の9・5、被保険者1000分の6）に改定されます。

雇用保険給付に使われる分が事業主・被保険者ともに1000分の2ずつ引き上げられ、事業主が負担する雇用保険2事業分（助成金等の原資）も1000分の0・5アップします。苦しい雇用保険財政を考慮して、国庫負担等の見

直しも実施されますが、実務に直接関係ないので省略します。

第2は、保険料の特例納付に関する規定創設です。現在、保険料徴収は2年前までさかのぼります。今回改正では、事業主が雇用保険

成立手続きを怠っていたときは、厚生労働大臣が2年を超えて保険料の納付を勧奨できるという規定を創設します。労働者が保険料を

福利厚生費が0・6%減

給与の減少も影響及ぼす

福利厚生費は絶対金額でダウン、現金給与比で上昇という相反する動きを示しました。日本経団連の「08年度福利厚生費調査」の結果です。

同調査によると、従業員1人当たりの福利厚生費は、10万3311円で、前年比0・6%減少しました。福利厚生費の減少は、2年連続です。内訳をみると、法定福

控除されていたにもかかわらず、事業主が資格取得手続きを取っていなかったとき、2年を超えて被保険者期間を認定するという特例を設けるのに合わせた措置です。

第3は、被保険者の範囲拡大です。現在、パートタイマーについては、「週20時間以上で6カ月以上雇用見込み」の場合、資格取得の手続きを取ることになっていま

す（平成21年4月に、「1年以上雇用見込み」を「6カ月以上」に短縮）。今回改正では、さらに雇

料費が7万5621円で前年比0・4%減、法定外福利費が2万7690円で同1・1%減でした。

福利厚生費の過去の推移をたどると、労働・社会保険等の料率アップにより年々増加する傾向にありました。しかし、08年（平成10年）には、経済情勢の悪化を受け、企業が法定外福利費の圧縮に努めた結果、福利厚生費全体としては

雇用見込み期間を短縮し「31日以上」に改めます。「週20時間以上で31日以上」の雇用見込みであれば、雇用保険の被保険者取得手続きが必要になります。

これに合わせ、日雇労働被保険者についても、「同一事業主に31日以上雇用」されたときは、認可を受けた場合を除き、一般の被保険者に切り替わるものとします。

施行日は、第1と第3が平成22年4月1日、第2が「公布から9カ月以内」です。

減少傾向を示しました。しかし、今年の伸び率マイナスは、法定福利費のマイナスが大きく影響しています。なぜ法定福利費が下がったかといえば、現金給与総額が前年比2・3%減と大きく落ち込んだからです。

福利厚生費の絶対額は減っても、対現金給与総額比率は18・0%で過去最高となりました。比率で見れば、やはり企業は重い負担にあっていいることとなります。