

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 ツ ト

賃上げ交渉は力と力の対決!? 相手事情に十分配慮すべき

大相撲のスキヤンダルは、収拾困難な様相を呈しています。プロ

のスポーツ選手は、一般大衆（特に子ども）にとっては、ヒーローです。そのヒーローが、勝負の結果をお金で左右させるなど、あつてはならないことです。

スポーツは「筋書きのないドラマ」で、両者が全力を尽くして戦う結果、職業ライターでは思いつかないようなストーリーが生まれ、それが観客を感動させます。それなのに、八百長に加担した力士は、「最初は強く当たって、それから後はその場の流れで」などと、事前に脚本まがいの打ち合わせをしていたのですから、何をかいわん

やです。

話は変わりますが、今年も春季賃上げ交渉の時期となりました。

交渉の相手は毎年同じで、議論のテーブルにつく顔ぶれもおおむね同じです。労使双方が表向きは激しいことばの応酬をしながら、裏で「落とし所」を探るといいうのも、ありがちな話です。

「ガツンと当たった後で、最後はお互いに折れ合う線で…」、明白な合意はありませんが、例年の交渉パターンは両者の頭に入っています。これは、「スポーツマンシップ」に照らすと、問題ありなんでしょうか。

プロ・スポーツは、人間の持つ

技術・体力・精神力を至高の形で観客にみせるものです。競技の場では、相手の事情を慮^{もた}って力を抜くような行為は許されません。しかし、賃上げ交渉は、労使双方からみて「最大多数の最大幸福」の実現を目的とするものです。交渉の場では、相手の事情に最上級の敬意を払う必要があります。

ですから、必要な情報をできるだけオープンにして、交渉に臨みます。お互いに歩み寄って、「落とし所」を探るのは正常な交渉過程です。「労使の力による対決」といった言辞に踊らされず、冷静で相互理解的な話し合いを望みます。

2011

4

賃上げ率の定義

知って得する



賃金実務

賃上げ額とは、昇給前と後の賃金の差額をいいます。この差額を昇給前の賃金額で除した値が、賃上げ率になります。ところが、この定義にはちよつと不明確な点があります。春だけでなく、秋にも昇格による昇給を実施する企業もありますが、その影響をどう考えるのが問題の核心です。

日本経団連の「昇給・ベースアップ調査」を例に、ご説明しましょう。昇給・ベースアップの区別のある企業を対象にした集計結果によると、2010年の賃上げ額は5832円、賃上げ率は1・90%でした。内訳は昇給が5726円

(1・87%)、ベースアップが106円(0・03%)となっています。調査票の記入要領では、「昇給

とはベースアップ以外の賃金総額をいいます。この中には昇格・昇進昇給も入れてください」と書かれています。ベースアップについては何も説明がありませんが、人事・労務用語辞典では「賃金曲線

上の昇給ではなく、賃金曲線(昇給曲線)そのものを上に移動させ、賃金表を書き替える昇給のこと。

秋季の昇格どう扱うか 集計方法で結果に違い

経済や企業が豊かになった反映として、賃金全体の水準を引き上げるもの」といった趣旨の説明があります。

調査票には、それぞれ「①昇給ベア前の所定労働時間の賃金」

「②昇給分」「③ベースアップ分」「④賃上げ合計」等を記載していきます。

「②昇給分」と「③ベースアップ分」を合計したものが、そのまま賃上げ額になります。この「④賃上げ額」を「①昇給、ベア前の所定労働時間の賃金」で割った値が賃上げ率になります。

何もかも、当たり前のようになっています。しかし、賃上げについては、春に昇給させ、秋に昇格(同時に昇格昇給)させるといふパター

ンもあり得ます。この場合、「昇給、ベア前の所定労働時間の賃金」と「1年前の春の所定労働時間の賃金」は異なることとなります。1年前の賃金は、昇格昇給分だけ低いからです。

一般の人は、賃上げ額・率というと、1年前の春と比べて、どれだけ賃金が上がったのか、その数値を示すものだと思っています。しかし、その数字を算定するためには、本当は、年1回の春の昇給以外の昇給額もすべて加算する必要があります。

このため、賃金の専門家の中には、「春の賃上げ額を計算する際には、昇格・昇進昇給分は除くべきだ」とおっしゃる方もいます。通常の賃上げ額がいくら、昇格・昇進昇給分(春以外に実施した分も含める)はいくらと、別個に集計すべきだということです。

しかし、集計上の便宜もあって、「昇格・昇進昇給も含めて」賃上げ額の把握が行われているのが実情です。まあ、それでも実態をかなり正確に反映する数字であるといつてよいでしょう。同じ基準を当てはめて、毎年、調査を積み重ねていけば、実務上、有用なデータであることは確かです。

判例

添乗業務は「みなし」の対象外

実働時間を算定できる

労使合意あっても無効

旅行の添乗業務が「事業場外みなし労働」に該当するか否かが、裁判上のホットな争点となっています。ほとんどの従業員が携帯電話を持つ現代、外勤社員だからといって「みなし」の適用が認められるとは限りなくなっています。本欄では、会社側敗訴、つまり「みなし制の適用」を否定した判例をご紹介します。

H 旅行社事件
東京地方裁判所
(平22・5・11判決)

同じ旅行社を相手として、前後して2つの訴訟が発生しました。第1の事件の争点は、国内旅行の添乗業務に「事業場外みなし」を適用できるか否かです。東京地方裁判所は、「みなしは不可」と結論付けました(平22・5・11判決)。第2の事件では、海外旅行の添乗業務を対象として同様の問題が争われました。同じ東京地方裁判所

は、「みなしは適用可」と判示しました(平22・7・2判決)。本欄では、第1の事件を取り上げて、裁判所の判断枠組みをみていきたいと思います。添乗業務では、随時、ツアー客の要求に応える必要があり、ツアー期間中は、気を抜けない時間帯が続きます。しかし、会社の経営上、その時間をすべてを労働時間として

扱うと、人件費コストの吸収が難しくなります。そこで、「事業場外みなし」の適用が許されるか否かという問題が生じます。

原告の従業員側は、「会社は、添乗員の業務を携帯電話等で把握できるし(会社は携帯電話を貸与し、随時電源を入れておくよう指示していた)、あらかじめ決められた行程表に従って行われているかどうか添乗日報・報告書で確認することができると主張しました。添乗業務はマニュアルによって詳細に指示されているのであるから、労働時間の算定可能である」と主張しました。ちなみに、旅行社を所轄する労基署も、時間把握可能を前提に指導を行っていました。

一方、被告会社側は、「行程表は参考程度のものであり、マニュアルもアドバイス等を含むもので、具体的指示ではない。現地天候や交通状況によってどのように日程

が変化するか分からない実態に照らすと、労働時間を算定し難いときに該当する」と述べています。

裁判所は、具体的な業務内容を吟味する前に、労働時間を算定し難いか否かは、「社会通念に従い、客観的にみて把握可能であるかどうか」に基づき判断すべきであるという原則論を提示しました。「使用者にとって把握が困難(面倒)である」から自動的にみなし制の適用が許されるものではなく、「労使が合意すれば足りるものでもない」とクギを指しています。そのうえで、「添乗員に予定地を立ち寄る順番、滞在時間についてある程度裁量があるとしても、報告書や携帯電話による確認等を総合して、労働時間を把握することとは、『社会通念上可能』である」と判示しました。

添乗員だけでなく営業外勤社員等についても、電子機器の発展等を踏まえ、時間把握可能性に関する「社会通念」が常に変化していく点には注意が必要でしょう。

最低賃金の引上げ準備調査

データバンク



昨年6月、政労使は「2020年までに全国最賃800円を確保する」という政策目標を打ち出しました。最賃を引き上げる前提として、中小企業に対する支援策が欠かせません。厚生労働省が実施した調査では、半数の企業が「売上げ増加・利益率向上」等が必要になると回答しています。

地域別最低賃金は、平成20年から22年まで3年連続で、大幅アップしました。平成22年の引上げ後は、全国平均730円、最低が642円（九州・山陰・四国の8県）となっています。

しかし、政労使の目標は「全国最低800円、全国平均1000円」というものですから、「中小企業の経営や雇用に影響が及ぶ」と懸念する声が広がるのも当然です。政府の雇用戦略対話では、「中小企業の生産性向上に政労使一体となって取り組む」と述べています。そこで、厚生労働省では「中小企業における最低賃金引上げの円滑

な実施のための調査（みずほ総合研究所に委託）を実施しました。調査対象となったのは、時給水

準の低い16道県に所在する「最賃

価格への転嫁難しい 公的な助成拡大に期待

の低い16道県に所在する「最賃引上げの影響の大きい」13業種に属する企業（原則として100人未満）です。13業種は次のとおりで、該当業種に属する会社では、特に今後の最賃をめぐる政策の動向に気を配る必要があるでしょう。

影響の大きい業種のリスト

- 食料品製造業
- 繊維製品製造業
- 電子部品・デバイス製造業
- 道路旅客運送業
- 飲食料品卸売業
- 各種商品小売業
- 百貨店、総合スーパー等
- 飲食料品小売業
- その他の小売業
- 一般飲食店、宿泊業
- 社会保険・社会福祉・介護事業
- 洗濯・理容・美容・浴場業
- その他の事業サービス業

時給換算800円未満の労働者の有無を尋ねたところ、50・1%

最賃を800円に引き上げた場合の影響では、「売上げ増加・利益率の向上、コストの削減が必要となる」と答えた企業が約半数（48・9%）を占めました（図2）。

以下、「事業の先行きに不安が生じる」（22・9%）、「雇用維持・新規採用が厳しくなる」（10・1%）という順になっています。中小企業側では、せめて国から何らかの支援策を受けたいところでしょう。本調査には、そうした中小企業側の声を吸い上げる目的もあります。「期待する支援策（複数回答）」の第1位は「社会保険料負担等の軽減」（52・3%）で、第2位「設備投資への支援」（35・1%）、第3位「人材育成・教育への支援」（31・3%）でした（図3）。

社会保険料の操作は難しく、やはり助成金関連の施策が中心となりそうな印象です。しかし、助成金の恩恵は「申請しない企業」には及ばないので、別に何かより多くの会社の支えとなるような施策が待ち望まれます。

最低賃金の引上げ準備調査

図1 時給換算800円未満の労働者の有無（男女別）

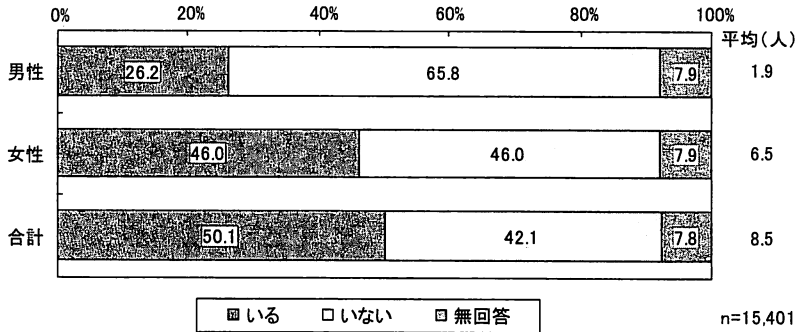


図2 課題の中で最も重要なもの

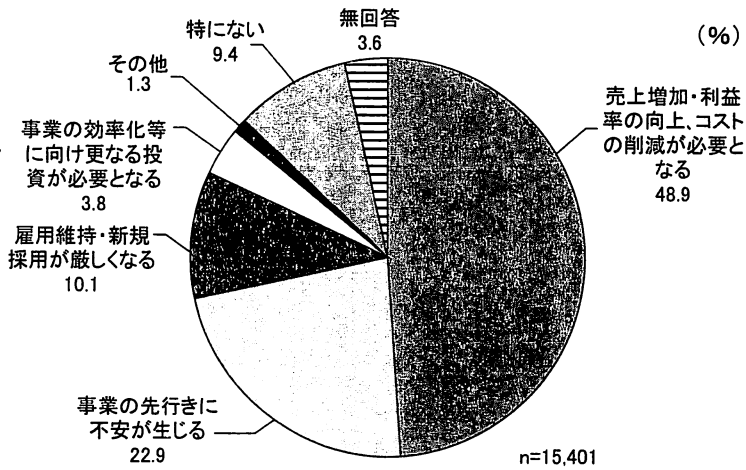
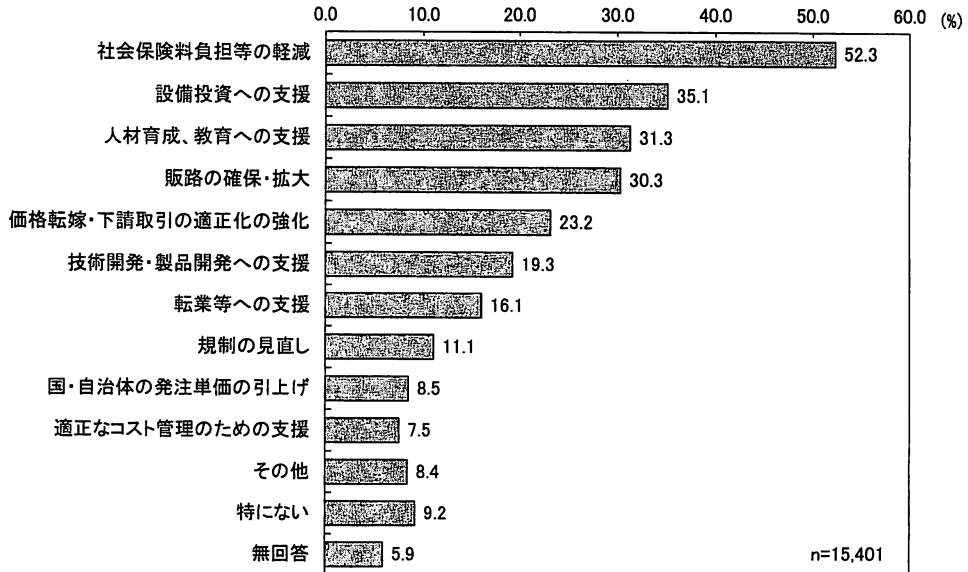


図3 期待する国の支援策 (M.A)





定年から1カ月後に再雇用する高齢者の年休は繰越し処理すべきか

継続勤務の考え方

Q 定年後、再雇用予定の従業員が「1カ月ほど充電期間を置き、それから出社したい」とっています。本人の意向を尊重するつもりですが、年休の扱いで質問があります。1日も間を置かず継続雇用して

いる場合、定年後も年休の残日数を繰り越し処理していますが、1カ月後に再雇用する場合、勤続年数はゼロにリセットされ、6カ月後に年休が発生するのでしょうか。

「断続ない」として取り扱う

年次有給休暇の付与日数は、「継続勤務」の期間に応じて定められています。入社から6カ月経過後は10日ですが、その後は次のとおりとなっています。

1年6カ月後………11日	4年6カ月後………16日
2年6カ月後………12日	5年6カ月後………18日
3年6カ月後………14日	6年6カ月後………20日

法律上は20日で頭打ちで、以後は何年勤めようと1年ごとに付与される年休の日数は増えません。「継続勤務」とは、「労働契約の存続期間、すなわち在籍期間を

いう」と定義されています(昭63・3・14基発第150号)。継続勤務か否かは実質的に判断し、パートから正社員へ転換する場合等でも勤務が継続しているものとみなします。

定年到達者については、「引き続き嘱託等として再雇用している場合(退職手当規定に基づき、所定の退職手当を支給した場合を含む)は実質的に労働関係が継続している」として取り扱います。貴社で、「1日も間を置かず」再雇用している人に対し「定年前の年休残日数の繰越し」を認めているのは、担当者がこうした取扱い基準をご存じだったからでしょう。ですから、継続勤務の期間についても通算処理されているはずですよ。

一方、お尋ねのケースでは、ご本人の希望に基づき、定年到達から1カ月後に再雇用契約が結ばれます。この場合、「継続勤務」と認められなければ、一般の新規入職者と同様に6カ月後に10日の年休を付与すれば足りるという結論

になります。

この点について、前記解釈例規では「退職と再雇用との間に相当期間が存在し、客観的に労働関係が断続していると認められる場合はこの限りではない(継続勤務に該当しない)」と述べています。

「相当期間」については、具体的な日数等は示されていません。

しかし、ここでいう「客観的に労働関係が断続している」というのは、事前に再雇用等の約束がなかった場合等を指すと考えられま。定年到達時、諸般の理由で再雇用日が若干遅くなったという程度では断続に該当しないと解され、お尋ねのケースについては他の再雇用者と同様に継続勤務として処理すべきでしょう。

ただし、「再雇用の口約束」があったといっても「1年ほど骨休みをしてから、また話し合います」といったレベルであれば、新規雇用扱いすることも可能でしょう。あくまで「実質に即して」判断する必要があります。