

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

天災で事業主が負う責任は？ 労災・賃金の基本事項を確認

東北地方太平洋沖で発生した巨大地震は、人々の平穏な暮らしをズタズタに切り裂きました。犠牲者のご冥福と被災地の復興を心よりお祈り申し上げます。

大災害時に、事業主として知っておくべきことを簡単に整理してみましよう。まず、従業員が貴社事業場や取引先等で被災した場合、労災保険上の取扱いはどうなるのでしょうか。みかけ上は、就労中に被災したのですから、当然、業務上災害になりそうな気がします。しかし、地震災害の恐怖は、業務中か私的行動中かに関係なく、対象地域に居住する人々を等し並みに襲います。ですから、「基本

的には、天災地変による災害に業務起因性は認められない」（昭49・10・2基収第2950号）といわれています。

もっとも、救護業務など危険な作業に従事していた場合、あるいは作業場が天災を受けやすい場所に立地していた場合などは、個別の事情を考慮して、業務上災害と認められるケースもあります。

次に賃金の取扱いですが、不可抗力の天災地変により、休業を余儀なくされた場合、事業主は休業手当（平均賃金の6割）の支払い義務を負わないと解されています。計画停電等により休業せざるを得ないケースもありますが、その場

合の処理については、厚生労働省が新たに通達を出しました。8ページのトピックス欄に記事を掲載したので、参照してください。

従業員が、当座の生活資金に困ることも想定されます。この場合、「激甚災害法」に関する情報提供を心がけましょう。同法では、激甚災害で事業場が休廃止したとき、離職しなくても失業給付を支給する特例を設けています。今回の災害では、「全国の各地」が対象地域として指定されています。

法律的には以上のとおりですが、従業員・家族に対し雇用主として担うべき責任は重いといえます。

2011

5

最低賃金の種類

知って得する



賃金実務

最低賃金制度の根拠となる最低賃金法は、平成19年に改正され、平成20年から施行されています。改正最賃法では、最低賃金として次の2種類を定めています。

- ①地域別最低賃金(第9条)
- ②特定最低賃金(第15条)

①地域別最賃は、都道府県ごとに「〇〇県最低賃金」等の名称で決定されます。ですから、全国で47の地域別最賃が存在することになります。

地域別最賃は、産業・職種を問わず、各都道府県内の事業場で働くすべての労働者および労働者を1人でも使用するすべての使用者

政府の「新成長戦略」では、2020年までに最低賃金の平均を1000円まで引き上げるという目標を掲げています。最低賃金には、地域別最低賃金と特定最低賃金(産別最低賃金)の2種類がありますが、両者にはどのような関係があり、どのような点が異なるのでしょうか。

が適用対象となります。ただし、派遣労働者については、「派遣元」使用者の所在地に関係なく、「派

地域別と特定の2種類 金額高い方を適用する

遣先」都道府県の地域別最賃が基準となります。

地域別最低賃金の決定要素は、次のとおりです。

- ・地域における労働者の生計費
- ・地域における労働者の賃金
- ・地域における事業者の通常の支

払能力

労働者の生計費を考慮するに際しては、生活保護施策との整合性(最賃で働く労働者の収入が生活保護の受給者の水準を、原則として上回る)を考慮しなければならぬとされています。

地域別最賃以上の賃金を支払わない事業者に対しては、罰則(50万円以下の罰金)が課されます。

②特定最賃は、平成19年の法改正以前は産別最賃と呼ばれていました。名称は変わっても、基本的

の労働者の範囲を定めることができます。たとえば、「16歳未満65歳以上の者」「雇入れ後6カ月以内で技能習得中の者」「清掃・片付けに主として従事する者」などがポピュラーな例です。平成22年10月現在で、特定最賃は2550種、制定されています。

特定最賃については、「事業場の所在する地域について決定された地域別最低賃金を上回るものではない」と定められています(第16条)。

特定最賃違反に対して罰則の適用はありません。しかし、「最低賃金に達しない賃金を定める労働契約は無効で、この場合、最低賃金と同様の定めをしたものとみなす」(第4条)という規定は適用されます。さらに、労働基準法の賃金の全額払違反の罰則(30万円以下)の対象にもなり得ます。

1人の労働者に、地域別最賃と特定最賃の両方が適用されるときは、高い方(特定最賃)が基準となります(第6条)。

判例

委託店主は労働者に該当せず

団交に応ずる義務ない

拘束の度合いみて判断

会社と個人の間で、雇用契約と委託契約のいずれが結ばれているか判断としないケースもあります。本事件では、修理業務の「代行店主」が発注元に対し、自分は労働者であるとして団交に応じるよう求めました。労働委員会(地労委・中労委)は労働者を認めましたが、裁判所(地裁・高裁)はそれを否定し、意見が真二つ二つに割れました。

▽エンジニアリング事件
東京 高等 裁判所
(平22・8・26判決)

厚生労働省では、平成22年末に「労使関係法研究会」を立ち上げ、労組法上の労働者性判断基準の明確化に取り組んでいます。近來、労働者に該当するかどうかを巡り、労働委員会と裁判所の間で正反対の判断が下されるケースが増えているためです。

本事件もその中の一つで、大阪地方労働委員会、中央労働委員会

は労働者性を肯定し、東京地方裁判所、東京高等裁判所が否定するという結果となっています。本欄では、高裁の判断を二紹介します。原告は、音響製品の修理サービスをを行う代行店主です。発注元に対し待遇改善を求めに際し、自身は労働者であるとして産別労働組合を通して団体交渉を申し込みました(自身は分会代表を務めて

います)。これに対し、会社側は労働者に該当しないので、交渉に応じられない旨、回答しました。ちなみに、労組法第3条では、

「労働者とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう」と定義されています。「雇用契約によって使用される者のみに限定されず、請負・委託契約等によって働く者であっても、使用従属の關係に立ち、労働の対価として報酬を受け、これにより生活する者は、労働者である」と解されています(労組法コンメンタール)。

本事件で、原告側は①代行店は、通常の労働者同様に企業組織に組み込まれている、②代行店には業務の受注について諾否の事由がない、などの理由を挙げ、自身は労働者に該当すると主張しました。

これに対し、裁判所は、「契約関係の一部にでも拘束、指揮監督

と評価できる面があるかどうかによって労働者性を即断するのは相当地なく、全体的にみて現実的・具体的な支配関係が認められるか否かにより判断すべき」という考え方を示しました。

そのうえで、①については、各種マニュアルに基づく業務の遂行が求められ、研修の受講が義務付けられていても、発注元が設定する一定の水準に相応しなければならぬという委託内容による制約にすぎないと判示しました。②に関しても、他の企業から同種の業務を受託することは何ら制限されておらず、特定の発注元からのみ受注しているとしても、それは自主的な選択の結果にすぎないと述べ、原告の主張を退けました。裁判所の「委託といっても、全部お任せでやれるはずもなく、一定の指示・制約は付きものである」という判断は、常識にも合致するものですが、今後、厚生労働省の研究会がどのような見解を示すか、注目されるところです。

賃金構造統計基本調査



大企業の先進的賃金システムを、そのまま中小企業に移し替えようとしてもうまくいきません。賃金カーブの形状に、大きな違いがあるからです。厚生労働省の「平成22年賃金構造統計調査」によると、大企業の年齢間格差（20〜24歳を100に設定）は240ですが、小企業は173にとどまっています。

大企業と中小企業で、どのくらい昇給スピードに差があるのか、厚生労働省の賃金構造統計調査を使って比較してみましよう。同調査は、年齢・性別・地域・職種など、多角的な視点から日本の賃金構造に関するデータを収集しています。「賃金カーブの形状」等を調べる際には、最も信頼度の高いデータといつてよいでしょう。

企業規模別に、男性の年齢階級別賃金を示したのが表1です。大企業が1000人以上規模、中企業が100〜999人規模、小企業100人未満という区分になっています。統計表では、賃金の絶

対水準のほかに、20〜24歳階層を100とした年齢間格差指数も表示しています。

賃金曲線を規模別分析 中小の昇給勾配小さい

大企業の場合、賃金カーブのピークは50〜54歳層で、年齢間格差は240です。小企業のピークも50〜54歳層で、格差は207。小企業のピークは45〜49歳層で、格差は173となっています。

大企業と小企業で、20〜24歳層

での賃金差は1万7800円ですが、50〜54歳層ではその差が17万2800円に広がります。小企業の場合、おおよそ25年かかって、賃金が14万3000円増えるので、1年当たりのピッチは約5600円です。大企業のピッチ約9800円と比べると、その差は歴然です。

表1は、大卒・高専・高卒などすべての学歴の従業員をひっくりかえした数字です。企業間格差ではなく、学歴別格差を示すのが表2で

大企業の大卒・大学院卒者と小企業の高卒者を比べると、昇給ピッチの差は前記の4200円（9600円−5800円）よりもっと大きく広がるはずですが。

書店に行くと、「賃金管理」論に関する書籍が多数並んでいます。しかし、「中小には、中小ならではの賃金管理がある」のが実情で、なかなか理論どおりにはいかないものです。毎年の昇給額が低い中では、「評価反映部分」のウェイトも小さめに設定するほかにないで、どうしても賃金管理にメリハリが乏しくなります。評価による格差が小さいため、評価制度の精度を高める必要性もあまり切実に感じられません。賃金原資の少なさが、改革を阻む大きな要因となっています。

少ない原資をやりくりするなかで、どのように従業員のモチベーション・アップを図るのか、中小企業の賃金管理は、実は大企業以上の難問を抱えているといつてよいでしょう。

賃金構造統計基本調査

表1 企業規模、年齢階級別賃金（男性）

年齢階級	大企業			中企業			小企業		
	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢 階級間 格差 (20~24 歳=100)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢 階級間 格差 (20~24 歳=100)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢 階級間 格差 (20~24 歳=100)
年齢計	382.9	1.3	183	316.7	0.2	161	285.3	-0.5	149
20~24歳	209.8	1.1	100	196.5	-1.4	100	192.0	0.6	100
25~29	253.3	-0.2	121	230.5	-0.7	117	225.5	-0.5	117
30~34	304.8	-0.8	145	270.3	-0.3	138	262.4	-0.4	137
35~39	362.1	-0.2	173	312.4	0.6	159	291.5	-0.4	152
40~44	436.2	-0.6	208	353.7	-0.9	180	312.2	-1.6	163
45~49	486.6	1.0	232	391.5	-0.1	199	332.3	-0.3	173
50~54	504.4	1.8	240	407.4	1.7	207	331.6	-0.9	173
55~59	471.2	4.5	225	389.2	0.1	198	321.2	-0.1	167
60~64	333.6	4.6	159	274.5	-6.3	140	265.1	-2.0	138
65~69	366.4	6.0	175	269.4	6.3	137	237.4	0.3	124
平均年齢(歳)	41.4			41.7			43.3		
勤続年数(年)	15.8			12.8			11.2		

表2 学歴、年齢階級別賃金（男性）

年齢階級	大学・大学院卒			高専・短大卒			高校卒		
	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢 階級間 格差 (20~24 歳=100)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢 階級間 格差 (20~24 歳=100)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢 階級間 格差 (20~24 歳=100)
年齢計	395.3	-0.4	181	300.1	1.4	155	289.1	0.7	152
20~24歳	218.2	0.5	100	193.5	-0.9	100	190.4	0.2	100
25~29	252.8	-1.1	116	224.6	-0.7	116	221.8	0.1	116
30~34	309.9	-1.0	142	264.4	-0.5	137	252.8	-0.6	133
35~39	373.5	-0.6	171	306.0	-0.7	158	285.5	0.3	150
40~44	454.3	-1.5	208	342.8	-2.6	177	314.4	1.0	165
45~49	507.7	0.9	233	384.6	0.5	199	341.7	1.3	179
50~54	523.8	1.4	240	404.6	3.1	209	352.7	0.8	185
55~59	512.4	-0.5	235	404.8	1.7	209	345.4	0.8	181
60~64	402.7	-6.9	185	299.5	0.2	155	242.9	-2.4	128
65~69	446.2	-0.1	204	290.9	7.9	150	216.3	0.5	114
平均年齢(歳)	41.0			38.1			42.9		
勤続年数(年)	12.5			11.2			13.9		



退職者の年休申請から計画年休実施予定分の日数を差し引けるか

与付的計画的年休

Q

従業員が退職願を出すと同時に、残りの年休をすべて消化したいと申し出てきました。会社として拒否は難しいと承知していますが、計画年休として定めた日数が5日分あ

ります。使用予定日が既に決まっているのですから、その日が到来する以前に年休請求があっても認める必要はないと考えますが、いかがでしょうか。

退職日以降分は除けない

会社と過半数労組（ないときは過半数代表者）の間で労使協定を結び、「有給休暇を与える時期に関する定め」をしたときは、その定めにより有給休暇を与えることができます（労基法第39条第6項）。これを、年次有給休暇の計画的付与といえます。

適法に労使協定が結ばれたとき

は、「労働者の時季指定権および使用者の時季変更権はともに行使できない」（昭63・3・14基発第150号）と解されています。

お尋ねのケースで、従業員は計画年休分として留保された5日分も含め、残っている年休すべての消化を申請しています。これに対し、会社側としては「計画年休分

については『労働者の時季指定権を行使できない』のだから、計画年休予定日が到来する前に労働者が年休の消化を申し出てきても、これに応じる必要がない」という回答を用意しておられるようです。

しかし、前掲通達では、「計画的付与は、当該付与日が労働日であることを前提として行われるものである。その前に退職することが予定されている者については、退職後を付与日とするような計画的付与はできない」と述べています。

「退職が予定されている者」という文言については、2とおりの読み方があり得ます。第1は「計画年休の労使協定を結んだ時点で、退職予定日が決定している者」という解釈、第2は「計画年休の実施日前に退職予定日が決定した者」という解釈です。

第1によれば、計画年休の実施日前に定年退職等が決まっている人については、労使協定の締結日時点で「計画年休の対象でない」点が定まります。しかし、協定の

実施後、会社側からみれば「勝手に」退職を決めた人については、計画年休の対象から除外されないという結論になります。

第2によれば、退職日が決まったのが協定締結より前であれば、後であれ、その人については年休の計画的付与はできないこととなります。

前掲通達では、「計画的付与は、付与日が労働日であることを前提とする」と解説しているので、退職日が決まったのが協定の後であっても、計画付与の予定日が労働日でない人については、計画年休の対象から除外される、つまり、第2の解釈が正しいと考えるべきでしょう。

労基法コメントールでは、「特別の事情により年休付与日があらかじめ定められることが適当でない労働者については、対象から除外することも含め、十分労使が考慮する」よう求めています。協定で、退職者の扱いを明文化することも検討してください。



通勤災害と認定されれば 医療費の全てを労災保険 で補てん？

労働者の一部負担金

Q 従業員が、出勤の途中、
駅の階段で転び、骨折し
ました。

現在、通勤災害については、
業務上災害と同様の給付がなさ

れると理解しています。従業員
本人に対し、健保のように自己
負担は発生しないと説明して問
題ないでしょうか。

200円を休業給付から控除

業務上災害と通勤災害の違いと
して、次の2点が挙げられます。

第1に、待期間の扱いです。
3日の待期間中、労災保険から
休業補償給付（通災は休業給付）
は支給されません。

業務上災害の場合、労基法第76
条に基づき、最初の3日間に限っ
て事業主が平均賃金の60%以上の
休業補償を行う義務が発生します。

しかし、通災は「事業主の支配
下」で発生するものではありません。
このため、労基法には業務上

災害と同様の補償規定は存在せず、
事業主の補償義務はありません。

第2に、労災給付の内容です。
業務上災害と通災では、給付の名
称が違う（通災は「補償」という
用語を用いないなど）ほか、給付
内容にほとんど差がありません。

しかし、療養給付に関しては、

原則200円（健保の日雇特例被
保険者は100円）が一部負担金
として徴収されます（労災保険法
第31条第2項）。ただし、次の3
種類の人については、一部負担金
の適用はありません。

- ① 第三者行為災害で療養給付を受
ける者
- ② 療養の開始後3日以内に死亡し
た者等
- ③ 同一の通勤災害で既に一部負担

金を納付した者

もっとも、通災の被災者で、現
実に病院窓口等で一部負担金を支
払った人はいないはずで、「療
養給付を受ける労働者に最初に支
給する休業給付は、本来の額から
一部負担金額を減じた額」とする
と規定されているからです（同第
22条の2第3項）。休業給付で調
整を済ませるため、一部負担金の
存在があまり意識されないのです。

社労用語



△一括有期事業△
有期事業とは、事業の期間が
予定される事業をいい、建築工
事、道路工事などの土木建築工
事、立木の伐
採などの林業
が該当します。
有期事業は、
工事開始ごと
に保険関係が
成立します。
しかし、小規

模事業については、法律上、
「当然に」、2つ以上の事業を一
括して1つの事業とみなします。
事業主は、最初の事業開始時
に保険関係成立届を提出します
が、以後は、小規模工事の都度、
届出をする必要はありません。
その代わり、一括有期事業につ
いては、月単位で、翌月10日ま
でに「一括有期事業開始届」を
労基署に提出します。

有期事業のメリット制拡大

平成24年度から改正を予定

厚生労働省の労災保険財政検討会は、「労災保険のメリット制適用拡大」等に関する中間報告を取りまとめました。継続事業、有期事業の両方が検討対象とされていましたが、有期事業について、平成24年度から適用範囲を拡大する方針が示されました。継続事業については、引き続き議論するとしています。

労災保険では、一定規模以上の事業について、労災発生率に基づき保険料率を上下40%幅で変動させる仕組み（メリット制）を設けています。労災事故の多い事業場ほど、保険料負担を大きくすることで、負担の公平化を図る趣旨です。

しかし、同制度の対象となる事業場割合は、有期を主体として大きく低下しています。財政の健全性を維持するため、対象範囲の拡大が課題として浮上していました。

有期事業（期間が予定されている建設・立木の伐採の事業）については、現在、「一括有期」が確定保険料100万円以上、「単独有期」が同100万円以上または請負金額1億2000万円以上等と定められています。この確定保

険料、請負金額等の両方の基準について、引き下げを実施します。従来、対象外だった小規模事業もメリット制の対象になります。事故がなければ保険料は下がりませんが、事故が起これば一挙に支払金額が膨らみます。このため、上下40%の増減幅を工夫する案が浮上しています。実施時期は、平成24年度からなる見通しです。24

計画停電に休業手当不要

「使用者の責」といえない

東北地方太平洋沖地震に関連して、休業手当の取扱いを明確化する通達（平23・3・15基監発第0315第1号）が発出されました。計画停電に伴う休業については、原則として、労基法第26条に基づく休業手当（平均賃金の6割以上）の支払いは不要としています。

休業手当は、「使用者の責（め）」に帰すべき事由による休業」の場合に支払い義務が生じます（労基法第26条）。ここでいう「責めに

帰すべき事由」とは使用者の故意・過失の範囲より広く、資材・資金難等による休業も含まれるとされています。一方、天災地変等の不可抗力（事業主の関与外）による場合には、手当の支払いは必要ありません。

今回の災害では、計画停電による休業が生じた際、休業手当の支払いが必要となるか否かが実務上の大問題となりました。厚生労働省が出した解釈例規では、「使用

年度は、3年に一度の労災保険率見直し年度に当たります。事業別の保険料率の改定と同時に、メリット制の範囲見直しが実施されるので、対象事業主は、保険料負担の変化に注意が必要です。それ以外の継続事業（一般の企業・工場等）については、今回取りまとめでは、制度改正の検討（24年度以降）を先送りする方向性が示されています。

者の責めに帰すべき事由」には該当しない、つまり、手当は不要という考え方が示されました。

ただし、計画停電が予定されていたのに、結果的に実施されなかったケースについては、注意が必要です。解釈例規では、「計画停電の予定、その変更の内容やそれが公表された時期を踏まえ」、支払いの必要性の有無を判断するとしています。予定が発表されたものの、早々と取り消された場合など、操業停止を再考する時間的ゆとりがあるときは、手当の免責が認められない可能性があります。