

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 番 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

先人たちの愚直な姿勢に学べ 「雨にも負けず」で郷土再興を

テレビや新聞では、現在も、余震や被災者関連ニュースを流しています。震災直後から、「雨にも負けず」の詩句があちらこちらで引用されてきました。被災地の郷土詩人の作品が、復興への祈りの詩句として用いられるのは、ごく自然なことでしょう。

詩の中で、作者と周囲の農民が向き合っているのは、冷害・霧害等の自然災害と隣り合わせの厳しい生活です。平易なことば遣いと裏腹に、解釈はなかなか難しいといわれています。しかし、多くの人は、この詩と震災は「イメージ（心象）」として重なる部分がある」と感覚的に捉えているようです。

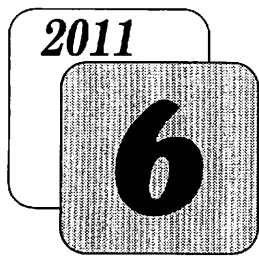
今回地震で、政府は事業所の倒壊等により死傷した従業員について、広く業務上災害として認める方針を打ち出しました。三陸海岸の周辺は、昔から周期的に地震・津波の被害に見舞われてきた地区であり、仕事場で被災した場合、「事業主の支配下にある危険」が具体化したものと判断するようです。

科学の発達により、宮沢賢治の時代と比べると、冷害対策は格段の進展をみせました。しかし、地震対策については、未だ目覚ましい成果に乏しいのが現状です。復興に携わるボランティアの方々は、あまりの被害の甚大さ、自然

の力の大きさに、「自分の非力さを痛感しました」といってしました。そうした中で、被害を前にして「おろおろ歩く」作者の姿に自分をタブらせるのでしょうか。

しかし、それは絶望とは異なり、ます。「雨にも負けず」の詩句を讀むと、不思議に静謐な心持になります。ボランティアの方々は、愚直な作業・努力の中に希望を見出しているように思えます。

東北地方は、厳しい自然環境の中でも、これまで営々と人々の暮らしを育んできました。今回の困難も、速からず、きつと克服されると信じてやみません。



最低賃金の決定

知って得する



賃金実務

最低賃金の決定公示は、都道府県労働局長名で出されます。しかし、実際に調査審議するのは最低賃金審議会（公労使の委員により構成）です。地域別最賃の場合、中央最低賃金審議会が「目安」を提示し、それを受け、地方最低審議会が具体的な金額を定めるという「目安制度」が採られています。

最低賃金の決定方式には、従来次の2とおりが存在しました。

- ① 審議会方式（旧最賃法第16条）
- ② 労働協約拡張方式（同第11条）

しかし、平成20年7月の改正法施行により、地域別最賃・特定（産別）最賃ともに審議会方式一本に改められました。地域別最賃は第10条、特定最賃は第15条に規定が置かれています。いずれも「厚生労働大臣または都道府県労働局長は、最低賃金審議会の調査審議を求め、その意見を聴いて、最賃を決定する」旨、規定しています。

最低賃金が制定・更新されると、

官報に公示の形で広報されますが、都道府県労働局長名で出すのが基本パターンです。しかし、細かな

目安参考に関係が官報に公示

審議をするのは、中央・地方最低賃金審議会です。

中央最低賃金審議会は、労働者関係委員、使用者関係委員、公益関係委員の合計18人により構成されています。地方最低賃金審議会（頭に都道府県労働局長の名を冠し

ます）は、同15人（東京・大阪は18人）が定員です。

地域別最賃の決定までの流れをみてみましょう。まず、厚生労働大臣の諮問を受け、中央最低賃金審議会が調査審議を行い、「目安の引上げ額」を答申します。答申の時期は、最近では、7月下旬から8月上旬となっています。

この時期、マスコミ等でも「目安」に関する報道が流れるので、見逃さないようにしましょう。特に、平成20年から22年まで3年連

続で最賃が大幅アップした時期は、テレビ等でも大々的に取り上げられました。

都道府県労働局長の諮問を受けた地方最低賃金審議会では、「目安」も参考としつつ、調査審議を行います。結果として、「目安」

よりも若干、高めの数字を決定する都道府県もあります。都道府県労働局長は、答申要旨の公示・決定を経て、新しい最賃を公示します。9月はじめくらいから、ポツポツと各都道府県の最低賃金が官報に掲載されます。各種の広報活動も実施しているので、最終決定数字をキチンと確認しましょう。

発効年月日は、概ね10月初旬前後が多いのですが、平成22年などは審議の関係で少し遅くなりました。

特定（産業別）最低賃金については、都道府県労働局長（または厚生労働大臣）に対し、関係労使の全部または一部を代表する者が申し出ることにより、最低賃金審議会の調査審議が行われます。こちらも、諮問・答申・答申要旨の公示・決定・決定の公示・効力発生というプロセスをたどります。

特定最賃は、12月前後に決まるものが大多数ですが、地域別最賃より、決定時期はバラついていま

判例

内々定取消で慰謝料支払命ず

2日前に約束破棄を通知

期待利益の侵害甚大

新就職氷河期といわれる昨今、新卒者の仕事確保は困難を極めます。本事件で、原告の卒業予定者は、ある不動産会社から「内々定」を取り付けましたが、内定発令の数日前に「内々定取消」の通知を受けました。裁判所は、労働契約の成立は否定しましたが、期待利益を裏切ったとして会社に慰謝料の支払を命じました。

K 社 事件
福岡地方裁判所
(平22・6・2判決)

新卒者の就職が困難なのは、企業側も経済の先行きに自身を持っていない状況にあるからです。「内定取消」一事案が多発するのに対応するため、厚生労働省では平成21年に職業安定法施行規則を改正し、内定取消の通知（ハローワーク）、悪質企業名の公表等の制度化を図っています。

しかし、企業の採用プロセスを

です。

本事件で、新卒予定者は不動産を取り扱う会社の募集に応募し、卒業年度の5月30日に「採用内々定のご連絡」を受け、翌日、入社承諾書を返送しています。入社内定の発令日は、「新規学卒者採用・選考に関する企業の倫理憲章」を前提に同年10月1日」を予定していました。

みると、「内定」発令の前に「内々定」という段階を踏むケースが少なくありません。「内定」に関しては、始期付解約件留保付労働契約が成立したと判断し、新卒予定者の救済を図る裁判例が存在します。それでは、「内々定」を取り消した場合、企業はどのような責任を負うのでしょうか。本裁判は、この問題を取り扱った興味深い例

ない」という解釈を示し、内定時のような「始期付解約件留保付労働契約」の成立は否定しました。

しかし、「採用内定通知書交付の数日前に至った段階では、労働契約が確実に締結されるであろうとの期待は、法的保護に十分に値する程度に高まっていた」点を認め、会社側に対し「慰謝料100万円と弁護上費用の一部」の支払を命じています。

内定通知等を受けても、さらによい就職先を探し、就職活動を継続する新卒予定者も少なくありません。採用決定まで、相手に「出し抜かれる」のを警戒し、ともに疑心暗鬼の状況が続きます。会社が種々、防衛策を講じる心理は理解できます。しかし、だからといって、「内々定の立場にある新卒予定者への現実的な影響を十分考慮することなく、内定直前になって急いで内々定取消を行う」（判決文）ような姑息な対応が許されるものではありません。会社側敗訴も致し方ないところでしょう。

成年者縦断調査



結婚しない理由として、「経済状態」を挙げる若者が増えています。厚生労働省の「成年者縦断調査」によると、男性で特にその傾向が顕著です。過去1年間に結婚した割合は、正社員6・3%に対し非正社員2・1%。年収調査でも、収入が低いほど「結婚できない」事実が浮き彫りにされました。

従業員1人ひとりの生活状況を

気に掛けるのは、経営者として当然のことです。しかし、会社は

「大きな家庭」ではありません。

あまりしつこく、「結婚はまだか」

などと尋ねると、セクハラの一種

と誤解されるおそれもあります。

「蔭からそっと見守る」姿勢が、

大切でしょう。

結婚の平均年齢は、長期にわたっ

て上がり続けています。女性の自

立、男性の「草食化」など、理由

は色々と指摘されてきました。し

かし、最近では、プア・ワーカー

の増加に合わせ、「経済的理由」

を第一に挙げる若年者が増えてい

ます。

会社の若い従業員がそろいもそ

ろって独身を貫いていると、「う

低収入が結婚の障害に 有期社員もイバラの道

ちの給料はそんなに安いのか」と

心配になります。そもそも、経済

条件と結婚の間には、どれほど密

接な関連があるのでしょうか。

厚生労働省では、平成14年から

「21世紀成年者縦断調査」を実施

しています。対象は、平成14年10

月末時点で20歳から34歳の男女で、同一サンプルについて毎年の変化を追っていく形となっています。調査開始当時20歳から34歳だった人たちは、最新の第8回調査当時

には27歳から41歳に達しています。独身者について、7年間の結婚

の状況をみたのが図表1です。男性は29・4%、女性は37・6%が結婚に至りました。第1回調査当

時25〜29歳だった階層が、もっとも結婚比率が高くなっています（男性32・9%、女性43・5%）。

社員」より結婚する比率が高くなっています（図表2）。特に、男性では正社員6・3%対非正規社員

2・1%で、その差は明らかです。興味深いのは、女性についても正社員が非正規社員より優位に立っ

ている（7・7%対5・7%）点で、「仕事のない女性が早めに結婚する」といった俗説は当てはま

らないこととなります。シビアな結果となったのが、所得と結婚の相関関係です（図表3）。男女ともに、年収500万円以上

を除き、年収が増えるほど結婚率が高まっています。男性については、ほぼ「正比例」といってもよい状況です。

本調査をみる限り、安定した職を得られない若者が、結婚に積極

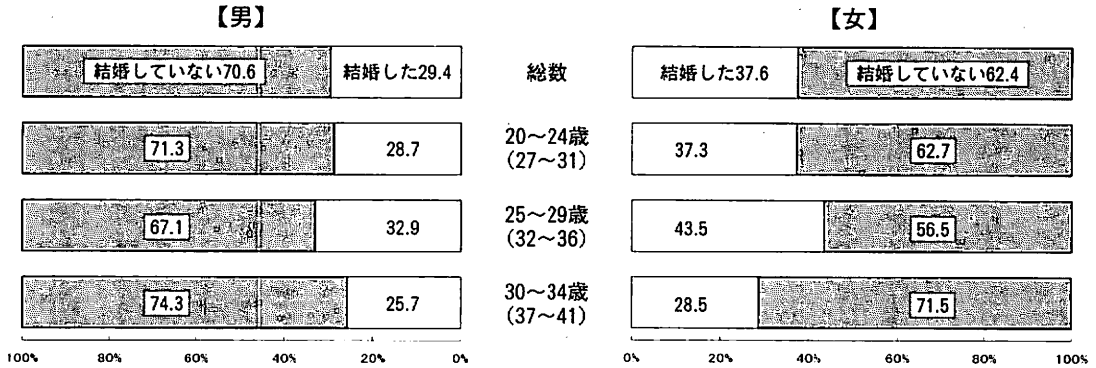
的になれない状況が顕著に表れています。多くの若者が「期間雇用

でしか、働き口がみつからない」という現実を前にすると、「次世代育成」という政府の掛け声も空々しく響くといわざるを得ないでし

ょう。

成年者縦断調査

図表1 性、独身者のこの7年間の結婚の状況

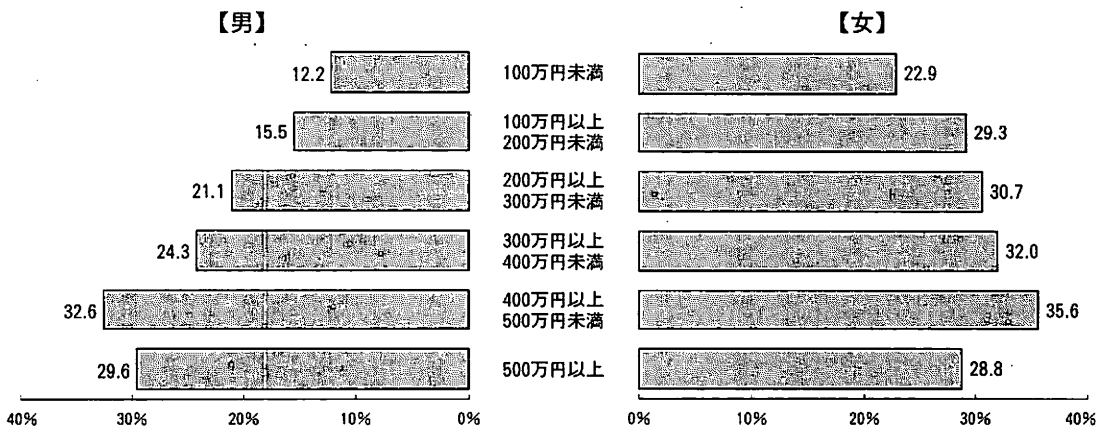


注：1) 集計対象は、第1回調査から第8回調査まで回答を得られている者である。
 2) 「結婚した」には、この7年間に結婚した後離婚した者を含む。
 3) 年齢は第1回調査時の年齢である。()内は第8回調査時の年齢である。
 4) 7年間で2回以上結婚している場合、最新の結婚の状況について計上している。

図表2 性、各回調査時の就業形態別にみた次回調査までの結婚の状況 (単位：%)

調査回数	就業形態	男			女		
		総数	次回調査までに結婚した	次回調査までに結婚していない	総数	次回調査までに結婚した	次回調査までに結婚していない
第1回調査	正規	100.0	5.2	94.8	100.0	7.3	92.7
	非正規	100.0	1.2	98.8	100.0	3.7	96.3
第2回調査	正規	100.0	5.9	94.1	100.0	6.3	93.7
	非正規	100.0	2.1	97.9	100.0	6.8	93.2
第3回調査	正規	100.0	6.8	93.2	100.0	7.9	92.1
	非正規	100.0	1.5	98.5	100.0	4.9	95.1
第4回調査	正規	100.0	5.9	94.1	100.0	6.7	93.3
	非正規	100.0	2.3	97.7	100.0	6.0	94.0
第5回調査	正規	100.0	7.3	92.7	100.0	7.0	93.0
	非正規	100.0	3.2	96.8	100.0	5.9	94.1
第6回調査	正規	100.0	7.0	93.0	100.0	9.3	90.7
	非正規	100.0	2.1	97.9	100.0	6.8	93.2
第7回調査	正規	100.0	6.3	93.7	100.0	9.4	90.6
	非正規	100.0	2.2	97.8	100.0	6.0	94.0
単純平均	正規	100.0	6.3	93.7	100.0	7.7	92.3
	非正規	100.0	2.1	97.9	100.0	5.7	94.3

図表3 性、所得額階級別にみたこの5年間に結婚した割合





会社休業でもやむを得ないときは休業手当不要というがその基準は？

天災と賃金補償

Q 東日本大震災がきっかけで、会社がやむを得ない事情で休業させるとき、「休業手当」を支払わずに済むケースもあることを知りました。

しかし、手当の要否の境目は結構あいまいです。どのような点に着目して判断すればよいのでしょうか。

事業主が回避不能の場合

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)。

今回の震災では、多くの事業場が、直接的・間接的な経済損失を被りました。損害の度合いも、業種・立地場所等によりさまざまです。被災地から速く離れた事業場にも、取引先そのまた取引先が

被害を受けたおかげで受注を見込んでいた仕事キャンセルになるといった形で影響が及んでいます。日常常識の世界では、「責めに帰す事由」とは故意や過失を指します。今回被害は、「天から降ってきた思いもかけない災難」ですから、圧倒的多数の経営者は自分に責任があるとは認めないはずですが、しかし、労基法という「責めに

帰すべき事由」の範囲は、故意・過失より広いと解されています。ただし、いかなる意味でも使用者の帰責事由に該当しない「不可抗力」による事故は除かれます。

今回災害に対し、厚生労働省が公表した「Q&A」をもとに、手当の要否を決める「運命の境目」をみてみましょう。

まず、事業場の施設・設備が倒壊した場合、程度にもよりますが、基本的には「使用者の責めに帰すべき事由」に該当せず、休業手当は不要です(パターンI)。

一方、交通障害、取引先の被害等を理由とする間接被害については、原則として「使用者の責め」に含まれると解されています。従来から、「親工場の経営難から下請工場が資材、資金の獲得ができず休業した場合、休業手当が必要」(昭23・6・11基収第1998号)という解釈例規が存在します(パターンII)。

しかし、厚生労働省Q&Aでは、「取引先の依存の程度、輸送経路

の状況、他の代替手段の可能性、災害発生からの期間、使用者としての休業回避努力等を総合的に勘案し」、手当の支払いが免責されるケースもあり得るとしています(パターンIII)。

実務的にいえば、最も悩ましいのはパターンIIとパターンIIIのいずれに該当するか、スレスレのケースでしょう。

判断基準としては、次の2条件のいずれも満たせば、パターンIII(手当不要)とみなされます。

①その原因が事業の外部より発生した事故である

②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故である

従業員の生活保障を考えれば、微妙なケースでは手当を払った方がベターなのはいうまでもありません。雇用調整助成金については、「手当の支払義務の有無に関係なく、手当を支払えば助成対象となり得る」としているので、助成金の活用も検討すべきでしょう。



実務相談

再雇用基準を満たさず定年退職となった場合は特定受給資格者か？

高齢者の継続雇用義務

Q 60歳定年に達する従業員がいますが、2年前に懲戒処分を受けているため、再雇用しない方針です。本人から「会社の判断に基づき再雇用されないのだから、会社都合解雇

になるはずだが、雇用保険の優遇はあるのか」と質問を受けました。ハローワークでは、特定受給資格者と認定されるのでしょうか。

就規で記載の会社は注意を

高齢者法により、現在、継続雇用の最低年齢は64歳に定められています。労使協定により基準を定めている場合、基準を満たさない労働者を継続雇用の対象から除くことが可能です（高齢者法第9条第2項）。

貴社の労使協定で、たとえば、基準非該当理由として「過去〇年以内に、出勤停止以上の懲戒処分を受けた者」などと定めていれば、再雇用を拒否できます。

この条件に該当する人については、高齢者法に基づく継続雇用の義務は生じません。ですから、従来どおり、定年退職として扱われ、特定受給資格者・特例理由離職者とは認められません。

注意が必要なのは、再雇用基準に関する経過措置が終了した点です。従来、労使協定の締結に向け努力したにもかかわらず、協議が整わないときは、就業規則で基準を定める方式も認められていました（高齢者法附則第4条）。中小企業については、その期限が平成23年3月31日に定められていました。ですから、平成23年4月1日以降、法律に基づき再雇用の拒否が可能なのは、労使協定により基準

を定めている企業に限られます。協定方式に移行しないまま、従来の就業規則の規定に基づき、定年退職者を再雇用しなかったとします。この場合、「高齢者法の継続雇用の希望の有無に関わらず、事業主都合の離職」として取り扱われます。離職者が特定受給資格者と認められると、助成金（たとえば、特定求職者雇用開発助成金）等の受給に影響が及ぶおそれがあるので、注意が必要です。

社労用語



▽特定理由離職者△

平成21年施行の改正保険法で、新たに設けられた離職者区分です。対象となるのは、有期契約が満了時に、本人の希望に関わらず雇止めとなった人、正当な理由により離職した人です。「正当な理由」に

は、たとえば、親族の看護、配偶者等との別居、事業所移転による通勤困難などがあります。

特定受給資格者と同様に、被保険者期間6カ月で手当の受給資格を取得します。しかし、法律の本則上、所定給付日数は一般の離職者と同じです（暫定の優遇措置あり）。保護の必要度からいって、特定受給資格者と一般の離職者の中間に位置するといえます。

雇用調整助成金の支給要件見直し

6カ月未満被保険者を除く

厚生労働省は、事業仕分け等を踏まえ、平成23年度の雇用保険各種助成金制度の見直しを実施しました。雇用調整助成金の要件等も一部変更されています。

一方、政府が地震対策で、雇調金7000億円を積み増しするというニュースが、日刊紙等で大々的に報じられました。

雇調金の利用を検討する際には、この両方の動きに注意する必要があります。

まず、雇調金の要件の見直しですが、本来、雇調金は「雇用6カ月未満の労働者」は対象外としていますが（雇保法施行規則第102条の3）。しかし、特例（同附則第15条の3）により、この除外規定を一時撤廃していました。平成23年7月からは、この特例が廃止となります。

このほか、中小企業雇用安定化奨励金と短時間労働者均等待遇推

進等助成金を統合（均等待遇・正社員化推進助成金）し、育児・介護雇用安定助成金・定年引上げ等奨励金の支給内容を見直す等の改定も併せて実施されています。

次に、震災関連の特例措置も確認しておきましょう。雇調金（中

調整基準を46万円に引下げ

在職老齢年金の算式変わる

平成23年度の年金額については、0・4%引下げの方針が1月に公表されています。このほど、関連政令が公布されましたが、在職老齢年金の「支給停止基準額（調整額・調整変更額）」が2年連続で下方修正されました。

基準額は、法文上48万円と定められていますが、賃金等の変動に応じて自動的に変更する仕組みとなつています。平成22年度に48万円から47万円に改定されましたが、平成23年4月からはさらに46万円

小は中小企業緊急雇用安定助成金は、「経済上の理由により事業活動が縮小した場合に利用できる制度」です。地震による交通手段途絶や原材料の入手困難も、「経済上の理由」に含まれると解されています。

ですから、この条件に当てはまる事業主は広く活用可能ですが、特に地域を限定して要件の緩和等

に引き下げられています。

基準額の変更は、「60歳代前半の在職老齢年金」「65歳からの老齢厚生年金」の両方に影響します。

60歳代前半の在職老齢年金の場合、基準となる額を「支給停止調整変更額」と呼びます（厚年法附則第11条）。総報酬月額相当額（標準報酬月額＋標準賞与額の12分の1）が、調整変更額（4月から46万円）を超えるか否かで、支給停止額を計算する算式が異なつてきます。

の特例が実施されています。対象地域は、青森・岩手・宮城・福島・茨城・栃木・千葉・新潟・長野のうち災害救助法の適用を受けた地域です。しかし、有力取引先（総事業量の3分の1以上）が当該地域にある事業主や計画停電の影響を受けた事業主は、地域外でも申請可能です。有力取引先は、資本関係がなくても可です。

総報酬月額相当額が46万円を超える被保険者に関しては、年金の計算が若干不利となります。よく似たことばに「支給停止開始額」がありますが、こちらは従来どおり28万円が変わりません。

65歳からの在職老齢年金では、基準となる額を「支給停止調整額」といいます（厚年法第46条）。前述の総報酬月額相当額と年金の基本月額（老齢厚生年金のみ）が調整額（46万円）を超えると、超えた分の2分の1がカットされます。高齢再雇用の多い職場では、注意が必要です。