

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

業績下方修正は不可避だが 「心配り」の評価で人心を鼓舞

大相撲の夏場所は、いわゆる技量審査場所という位置づけでした。興行として開催はしないけれど、勝敗は正式記録として扱われます。

夏場所の番付表は、問題力士の引退により空欄が目立ちました。スポーツの世界では、勝ち負けが数字として残るので、評価がしやすいといえます。

しかし、今回は大量の引退者が出たことにより、従来と勝手が違います。たとえば、ロボットのよくな仕切り動作が人気の高見盛園ですが、東前頭15枚目で7勝8敗という成績でした。普通なら十両陥落の危機ですが、来場所の番付がどうなるか、素人には見当がつか

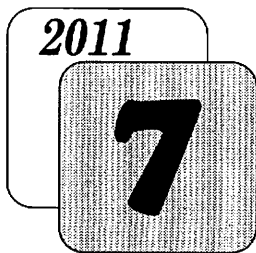
きません。公正な評価を実施するには、具体的・客観的な指標の提示が必要だといえます。しかし、異常事態が発生すると、過去の指標は根拠を失います。

大震災の発生により、特に東日本を営業拠点とする企業は、業績予想の大幅な修正を余儀なくされました。たとえ、地震前の目標値を大きく下回ったとしても、困難な環境の下、経営維持に奮闘した従業員については、その努力を適正・公正に評価する必要がありますでしょう。

経営者は、苦境に立ったときにこそ、人心の掌握力が問われます。目配りの利いた論功行賞は、その

重要な手段となります。しかし、これは両刃の剣で、使用に当たっては細心の注意が求められます。上に立つ人間は、自己の権威を強調するため、往々にして「出る杭を敲しく叩く」式の人事発令を好みます。

経営者にカリスマ性があれば、こうした態度は部下を震え上がらせ、綱紀粛正につながります。しかし、オーラに乏しい上司がむやみに権威を振るえば、部下から「器の小ささ」を笑われるだけの結果となります。さて、天災事変の異常事態の下、経営者の皆さんは、どのような姿勢で論功行賞に臨まれるのでしょうか。



最低賃金のチェック

知って得する



賃金実務

賃金を最低賃金額未満で定めると、「その部分は無効。最低賃金額で契約したと同様とみなす」(最賃法第4条第2項)と規定されています。労使間で合意があったとしても、差額を支払う義務が生じます。

注意が必要なのは、最低賃金を上回っているか否か、比較の対象となるのは支払い賃金の全額ではない点です。従業員に支払った総賃金を総労働時間数で割った値(時間当たり平均賃金)が最低賃金額を上回っていても、最賃法に違反するケースもあり得ます。次に掲げる賃金は、最低賃金の

使用者は、最低賃金額以上の賃金を支払う義務を負います。ギリギリの水準のパート社員等の場合、最低賃金を上回っているか否か、法律に照らして厳格に判断する必要があります。割増賃金や賞与は計算に含めないなど、最低賃金をチェックする基本的なルールを再確認しましょう。

比較対象となる賃金に含まれないからです。

① 臨時に支払われる賃金(結婚手

割増・賞与は計算外 出来高制にも適用あり

~~~~~  
当など)

- ② 1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
- ③ 所定時間外労働に支払われる賃金
- ④ 所定労働日以外の日に支払われる賃金

⑤ 深夜(午後10時～翌日午前5時)労働に支払われる賃金のうち割増賃金分(25%)

⑥ 精皆勤手当、通勤手当、家族手当

パートに対して、夏冬に「気持ばかりの」一時金を支払う会社もありますが、「そうしたお金を含めて平均すれば、最賃額をクリアする」という言い訳は通用しません。月例の所定時間内に支払う単価を基準として、最賃額を上回っているかどうかチェックする必要があります

~~~~~

があります。

業種によっては、月例賃金の相当部分が出来高給という会社もあります。この場合、固定給だけでなく、出来高給等も含めて最賃法の基準を満たしていれば、差し支えありません。「出来高払制等に

より定められた賃金は、出来高給等の総額を、総労働時間で除して」(最賃法施行規則第2条第1項第5号)、時間単価を計算します。

現在、最賃額は時給で定めるのが基本となっています。ただし、特定(産業別)最賃の一部に経過措置で日額表示が残っています。

時給表示の最賃の場合、前記の除外賃金を除き、次の算式の条件を満たす必要があります。

・時給者

時間給Ⅳ最賃額

・日給者

日給Ⅳ最賃額

・月給者

月給÷1ヵ月平均所定労働時間

(年間)Ⅳ最賃額

低賃金者は時間給者が多く、時間給者は賃金体系もシンプルなので、その場合、比較はそれほど難しくありません。ただし、精皆勤・通勤手当等を除く点には注意が必要です。深夜勤務者に「深夜割増込」で時給を支払っているときも、要注意です。

判 例

承継法による移籍成立と認定

同意しない社員にも適用

協議・説明努力尽くした

労働契約承継法では、分割計画書に承継の定めを置くことで、従業員を新会社等に移籍させることができます。本事件は、移籍に同意しない従業員が、承継は無効と申し立てたものです。裁判所は、会社は十分な協議の機会を与えたと認め、承継手続きに瑕疵はなく、在籍出向等の要求にも応じる必要はないと判示しました。

N社（会社分割）事件
最高裁判所
（平22・7・12判決）

会社の分割には、「新設分割」と「吸収分割」があります。分割前の会社の従業員のうち、一定部分は新設・吸収会社に籍が移ります。一般に、移籍（移籍出向）の場合、本人の同意を必要とします。しかし、労働契約承継法では、スムーズな人員移管のために、特別なルールを設けました。

「承継される営業に従事する労働者」と「従事しない労働者」に分けて取扱いが定められています

「承継される営業に従事する労働者」のうち、分割契約書等に承継する（移籍させる）旨の定めがある者は、異議申し立てができません。本人が同意しなくても、分割と同時に移籍が成立してしまいます。

労働契約承継法は平成13年の施行で、まだ新しい法律です。同法に基づく移籍制度が日本の風土に根付くには、まだまだ時間がかかると予想されます。本事件は、移籍の有効性について最高裁まで争ったもので、リーディング・ケースとして参考になります。

裁判を起こした従業員は労働契約承継法に基づく「異議申し立て」ができないため、そもそも分割自体が無効だと主張しました。分割が無効なら、移籍も自動的に取消になります。「無効」を主張する根拠は、分割に際し、労働者との協議（いわゆる「5条協議」）義務が課されている点です。

従業員側は、必要な協議が尽くされたとはいえず、手続に瑕疵があると訴えました。最高裁は、労働契約法で一定従業員について異議申し立てできないと定めているのは、「適正に5条協議が行われ、当該労働者の保護が図られていることを当然の前提としている」ので、「5条協議が全く行われなかったとき、また、行われた場合であっても、説明や協議の内容が著しく不十分であるときは、労働契約承継の効力を争うことができ」という原則論を述べました。

そのうえで、「会社は、対象従業員に対して7回にわたり協議を持つとともに書面のやり取りなどを行っており」、「5条協議については『適切な実施を図るための指針（平12・労働省告示第17号）』で説明・協議すべき事項が定められているが、本事件では指針の趣旨にかなう説明がなされた」と認定しています。

5条協議が不十分であるといえない以上、労働契約承継の効力を否定できないという結論となります。移籍の有効性をめぐっては、通常の移籍出向によるケースと労働契約承継法によるケースでは、考え方がまったく異なるので、注意が必要です。

能力開発基本調査



従業員の職業能力アップは、企業間競争力を高める土台となります。しかし、厚生労働省の「平成22年度能力開発基本調査」をみると、ここ数年、座学等を実施する企業割合は低下傾向を示しています。「仕事・育児が忙しい」等の理由で、従業員の自己啓発に対する意欲も低調のようです。

技術は日進月歩で、労働価値を生み出す能力は速やかに陳腐化していきます。企業組織が生き残るためには、従業員の職業能力開発が重要課題となります。

ところが、厚生労働省の調査結果によれば企業の取組意欲は年を追って低下しています。OJT（職場内訓練、実際の仕事を通じて、計画的に知識を習得させる）に限れば、ここ3年、訓練を実施した事業数割合は正社員・正社員以外ともに横ばいとなっています（図1）。

しかし、Off・JT（業務外訓練、集合教育・通信教育など）

の実施企業割合は、急速に落ち込んでいます（図2）。OJTは講師料等が発生せず、仕事を中断させる必要もないため、「経済的な訓練方法」といえます。そうはいっても、OJTとOff・JTは対

社外講習は減少傾向に 仕事・育児も障害に

立する概念ではなく、相互補完的に効力を生じるものです。同じ時間を使っても、OJTのみの片肺飛行では十分な効果を期待できま

せん。

経済情勢が芳しくなくなると、費用対効果の面から、企業は教育訓練に対する出費を抑える傾向にあります。バブル経済崩壊後には、「これからは、従業員の能力開発は企業主導ではなく、自己責任で進めるべきだ」といった議論が注目を集めました。

しかし、即戦力を雇入れ、役立たなくなれば直ちに解雇を検討するといった経営姿勢は、短視眼的とのそしりを免れないでしょう。

そもそも、能力開発を従業員任せにしている、本当に、大丈夫なのでしょうか。

リーマン・ショックの後遺症で、企業による従業員に対する自己啓発支援策も後退しています（図3）。従業員側からみて、自己啓発を行

ううえで何が問題かをみたのが、図4です。

正社員では、「仕事が忙しくて余裕がない」「費用がかかりすぎる」の2項目を選ぶ比率が突出しています。正社員以外では、これに「家事・育児が忙しくて余裕がない」という回答が加わります。

理屈のうえで、経済不調時には、従業員の自己啓発意欲は高まると考えられます。正社員は安定した現在のポストを守るため、非正社員はよりよいポストを獲得するため、自己の労働価値を高めようと努めるはずですが。

しかし、実際には、日々の生活（仕事・家事・育児）に追われ、元本を食いつぶしているだけという従業員も少なくないようです。少なくとも経営者側は、5年・10年先を見据え、長期的な戦略を立てる必要があるでしょう。ちなみに、今回調査結果によると、Off・JTに係る費用平均は1・3万円、自己啓発補助は4千円となっています。

能力開発基本調査

図1 計画的なOJTを実施した事業所（総数）

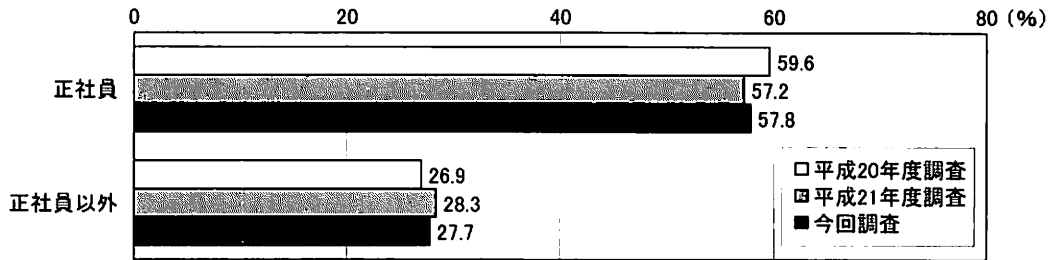


図2 OFF-JTを実施した事業所（総数）

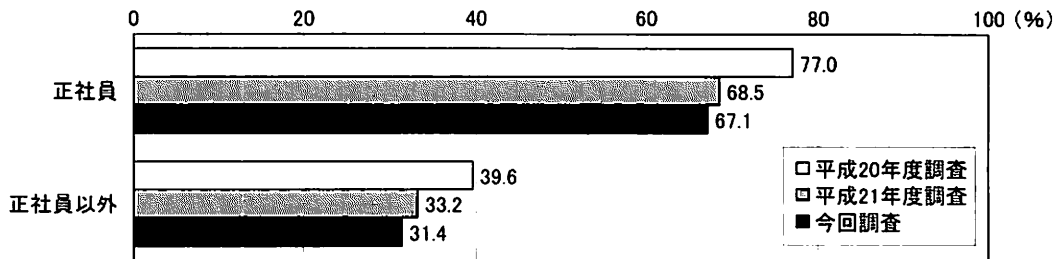


図3 労働者に対する自己啓発への支援を行っている事業所（総数）

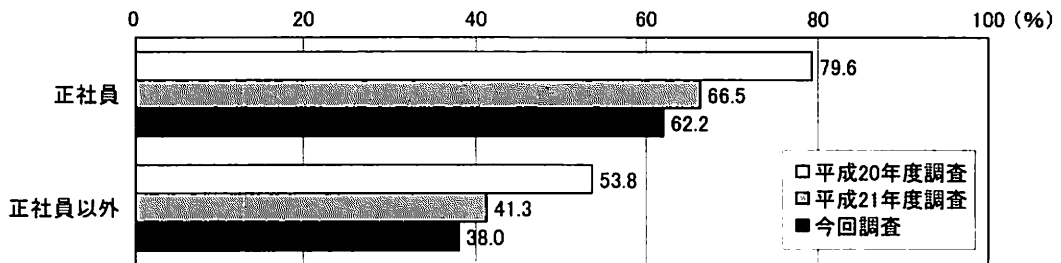
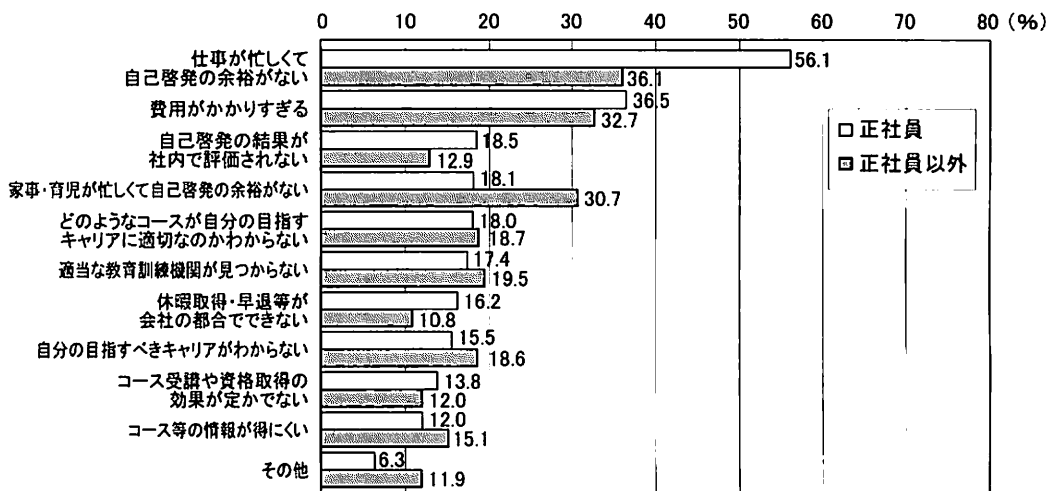


図4 自己啓発に問題があるとした労働者の問題点（複数回答）





標準報酬月額が高すぎる ときに適用する保険者算 定の新しい仕組みは？

定時決定の改正

Q 社会保険の定時決定の方法が、一部変わったという話を耳にしました。「標準報酬月額が、実態に比べて高すぎる」場合、修正の申出が可能

になったということのようです。どのような場合に、申出が認められ、その手続はどうなるのでしょうか。

1年の平均値用いて修正

社会保険の保険料は、月例賃金については標準報酬月額をベースに計算します。標準報酬月額は区切りのよい幅で（最小でも1000円単位）決められ、原則、1年間通して用いられます。事務処理の簡便化という観点から設けられた仕組みです。

しかし、1年間固定の原則を押し通すと、不都合が生じることも

あります。分かりやすい例は、歩合給社員の賃金です。定時決定の対象になる4月から6月の間に、大きな契約をまとめ、多額の歩合給が入ってきたとします。その年の標準報酬月額および保険料は、一気に跳ね上がってしまいます。標準報酬月額と実際の報酬のかい離を調整するため、月変（随時改定）という規定が設けられてい

ます（健保法第43条）。しかし、月変は「固定的賃金の変動」が要件の一つとなっています。歩合給の単価等に変更はなく、単に売上高が大幅に伸びた（あるいは、下がった）というだけでは、月変の対象になりません。

今回の改正は、こうした不満の声に一部応えるものです。定時決定は、基本的には、4月から6月の報酬の平均月額を基準として決定します。しかし、一報酬月額の算定が困難なとき、または算定した額が著しく不当であると認めるときは、保険者算定によることができます（健保法第44条）。

従来、保険者算定が可能な例として、次の3パターンが示されています。次の3パターンが示されています（昭36・1・26保発第4号）。

- ① 4月から6月の間に、遅配分や週及昇給分の一括支給を受けたとき
- ② 4月から6月の間に、低額の休職給を受けたとき
- ③ 4月から6月までの間に、スト

ライキによる賃金カットがあったとき

今回改正では、次のパターンが新たに追加されました。

- ④ 当年の4月から6月の報酬から算出した標準報酬月額と、前年の7月から当年の6月までの間の報酬から算出した標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じた場合であって、その差が業務の性質上例年発生することが見込まれるとき

注意が必要なのは、「著しい差が例年発生すると見込まれる」という要件が付されている点です。「たまたま、大口の契約を1つ取った」という場合は、対象にならない可能性が高そうです。

修正を希望するときは、事業主が日本年金機構（健保組合）に理由の申立書を提出します。本人の同意書や前年7月から今年6月の報酬額等を記載した書類等も添付します。

適用は、平成23年4月1日からです。



実務相談

退職当日にケガした従業員に対し休業補償する義務がありますか

災害補償

2週間を限って雇用した従業員が、契約最終日の業務中にケガをしました。翌日以降、雇用する予定はなかったのですから、

当社として賃金を保障する義務もないはずですが、休業補償の必要はないと考えますが、いかがでしょうか。

退職しても権利失わない

従業員が業務上の事故で、傷病を負った場合、事業主は最初の3日間について賃金の60%の休業補償を支払う義務を負います(労基法第78条)。4日目以降は、労災保険から休業補償給付が支給されます。

期間契約の最終日にケガをされたということですが、まず解雇制限の問題から考えてみましょう。労基法第19条では、「業務上の疾

病で休業する期間およびその後30日間は解雇してはならない」と定めています。従業員がケガをしたことで、雇止めができなくなるのでしょうか。

この点について、行政解釈(昭23・1・16基発第56号)では、「業務上の傷病により休業中の者も期間満了とともに労働契約は終了するものであって、解雇制限の適用はない」と述べています。

予定通り雇止めとなれば、その従業員は翌日以降、収入を得ることができなかつたはずですが、そこで、「賃金補償義務がないのだから、休業補償する必要もない」という発想が出てきたのだと思われる。

しかし、労基法第83条では、「補償を受ける権利は、労働者の退職によって変更されることはい」と規定しています。ここでいう退職には、「解雇だけでなく任意退職や契約期間満了による退職

等も含まれる」(労基法コメントール)と解されています。ですから、貴社は休業補償の支払い義務を免れません。

同様の規定は労災保険にもあり、「保険給付を受ける権利は、労働者の退職によって変更されることはない」(第12条の5)と定められています。従業員が休業補償給付等を申請する際には、速やかに必要な証明を行い、申請を助力すべきです。

社労用語



▽失踪宣告△

家族等が行方不明となった場合、民法第30条では、「利害関係人が失踪の

宣告をできる」と規定しています。7年経過後が原則ですが、「戦地に臨んだ者、沈没した船舶

の中にあつた者その他の危難に遭遇した者」については1年経過後に失踪宣告ができます。

労災保険では、失踪宣告の手續を経た後にその労働者が死亡したものととして保険給付を行います。ただし、船舶の沈没、飛行機の墜落等については、生死が3カ月間明らかでないときは、「沈没・墜落の日に死亡した」と推定し、迅速に補償を行う特例が設けられています(第10条)。

震災地の保険料を免除

助成に関する法律が施行

平成23年5月2日、東日本大震災に対処するため、政府は「特別の財政援助及び助成に関する法律」を公布し、同日から施行しました。対象となるのは、原則として「特定被災区域」に所在する事業所等です。同区域は、青森、岩手、宮城、福島、茨城、栃木、千葉、新潟、長野県の全域または一部地域です。

対策は、内閣府から防衛省まで各省庁にまたがりませんが、本欄では「厚生労働省」関連に絞って、内容をみていきましょう。

まず、健康保険・厚生年金の標準報酬月額について、改定の特例が設けられました。月交（随時改定）の要件に該当しないときでも、地震被害により報酬が著しく低下したときは、その月から標準報酬月額の改定を認めます。保険料は下がりますが、傷病手当金等の給付レベルはそのままに保たれます。

合、死亡が確認されれば遺族補償年金等の対象となります。現在、労災保険法では、船舶・飛行機に乗って行方不明になったとき、3カ月経過すれば死亡と推定する規定がありますが、同様のみなし処理を地震による不明者全般に適用します。

社会・労働保険料については、地震等により被害を受け、賃金・保険料の支払い等に著しい障害が生じているときは、その期間に対応する保険料の支払が免除されます。

就労中等に行方不明となった場

雇用保険では、平成21年の改正で「個別延長給付」という暫定措

置が設けられました。この個別延長給付の期間も、従来に比べ60日間延長されます。

そのほか、援助法とは別に、雇用調整助成金（中小企業緊急雇用安定助成金）についてもさらなる拡充が図られました。地震による助成金支給は、3年300日の支給日数上限とは「別枠」とする等の改正が実施されています。

小売業のストレスを分析

中災防 有効な対処法示す

中央労働災害防止協会は、「小売業におけるストレス対処への支援」と題する報告書をまとめました。顧客対応・サービス型の職場で、どのようなストレスが発生し、

③正社員、パート、アルバイト、派遣など身分の違いによる意思疎通の停滞
④小規模店舗分散に伴う集中管理の難しさ

どのような対処が求められるか、総合的に分析しています。

平たくいえば、個々の職場で、キチンと仕事を教えてくれる人がいないまま仕事に追いまくられ、

次のような点を指摘しました。

①24時間営業の増加等による長時間労働

自らの仕事レベルに自分自身が納得できず、1人で落ち込んでしまふといった感じでしょうか。

②多様な顧客に臨機応変に対処する心理ストレス

さまざまな解決法が提案されていますが、そのなかから「問題解

決的アプローチ」を紹介しましょう。「気晴らし」も大切ですが、むしろ真正面から問題に向き合うことにより、精神的重荷を軽くする手法です。アプローチは、「問題の整理」「対策の案出」「実行と修正」という3ステップを踏みます。「解決不能。袋小路に落ち込んだ」と思われるような問題も、周囲の人と「建設的コミュニケーション」を構築しながら、分析を進めれば自ずと出口がみえてきます。そうした出口探しのプロセスそのものが、本人に救いをもたらすという考え方です。