

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

「公人」の立場で批判し合う 日本的あいまいさから脱却を

ウィーンのI A E A (国際原子力機関) 会合で、日本政府は厳しい非難の声に直面しました。こうした国際会議では毎度のことですが、各国代表やマスメディアは、他者を批判する際、冷徹で歯に衣着せない物言いをします。

日本人なら「みなまでいうな。あなたのところの苦しい内部事情は分かっている」と、非難の言葉を呑み込んでしまうところでしょう。

最近、日本人は対外的自信を喪失しているようですから、「これは、自分たちのメンタリティーに、遅れた面があるからだ」などと考えてしまいがちです。しかし、同

じ人間なので、発想の仕方が根本から異なるはずがありません。

外国にも、日本と同様のことが存在します。英語圏では、「ガラスの家に住む者は石を投げてはならない」といいます。わが身を顧みず、一方的に人を非難する愚を戒めたものです。

正理・正論をまくし立てるのは、「ガラスの家」から一歩外に出て、わが身に跳ね返る心配がなくなっただけに限られます。

日本の企業社会で成果主義人事が根付かないのは、相手を徹底的に批判する精神風土がないからだというわけです。日本人には、企業

全体が大きな家のように感じられているのかも知れません。常に「みなまでいうな」で処理するため、責任の所在が明確にされずに終わってしまいます。

それでは、成果主義の定着は未来永劫、不可能なのでしょう。変革を実現するためには、日本人はもっと「内」と「外」の使い分けの感覚を磨く必要があります。

上司・部下間で評価ランクをめぐり対立が生じて、それは「公人としての」意見の不一致に過ぎません。その点をお互いがビジネス・ライクに受け入れられるようになれば、冷徹・客観的な人事考課に向け、一歩前進が図られたといえるでしょう。

2011

8

最低賃金の減額特例

知って得する



賃金実務

最低賃金は、パート等の低賃金労働者にも適用されます。ですから、断続労働に従事する守衛のように最賃額以上の賃金を払えない場合、都道府県労働局長に対し「減額の特例」を申請する必要があります。どの程度まで減額を認めるかは、施行規則で細かい基準が定められています。

最低賃金未満のお金で、人を雇おうとする際、以前は「適用除外」の申請を行っていました。しかし、平成20年の改正最賃法施行以来、「特例の申請」に手続が変わりました。対象になるのは、次に列挙する労働者です（最賃法第7条）。

- ①精神・身体障害により著しく労働能力の低い者
 - ②試の試用期間中の者
 - ③基礎的な技能・知識を習得させるための職業訓練を受ける者
 - ④軽易な業務に従事する者
 - ⑤断続的労働に従事する者
- 「適用除外」の頃と、おおむね範囲は同じです。それでは、なぜ

わざわざ改正を実施したのでしょ
うか。身体障害者には「最賃の規定を適用しない」というのと、

法律の適用範囲を広げる 低下幅を法文上に明記

「最賃法の適用はあるけれど、特例として減額を認める」と表現するのでは、耳にしたときの印象がずいぶん違います。「より広い範囲の人を最賃制度の保護対象とする」という趣旨から、適用の考え方を180度転換させたのです。

併せて、「どの程度減額できるか」についても、施行規則で明確な基準を示しました（第5条）。

①精神・身体障害者と⑥断続労働従事者を例に、計算方法をご説明しましょう。

まず、障害者については、「同一・類似業務に従事する健康者」と労働能率を比較します。たとえば、障害者の労働能率が、上記健康者のうち一番賃金が低い人の労働能率と比べ、70%の水準だったとします。

いますが、待ち時間には60%の賃金を保障するという考え方を採ります。

たとえば、1日の所定労働時間が16時間で、内訳が実労働時間6時間、待ち時間10時間だったとします。待ち時間については、10時間×60%＝6時間分の賃金を保障すれば足りません。逆にいえば、4時間相当分の賃金減額が可能になります（あくまで、「許可」に基づき減額が認められるという特例です）。

この場合、減額できるのは、100%－70%＝30%が限度となります。次に、断続労働従事者ですが、所定労働時間を「実労働時間」と「待ち時間」に分けます。実労働時間には100%の賃金を支払

カットされる額が全賃金に占める割合は、
4時間÷16時間＝25%
ですから、25%相当の「減額の特例」申請ができるという結論になります（小数点第2位以下の端数が出るときは、切り捨て）。

許可を受けようとする使用者は、申請書を所轄労働基準局で都道府県労働局長に提出します。申請書は、前記①から⑤の労働者の種類に応じて異なる（様式第1号～第5号）ので、注意してください。

判 例

同一労働同一賃金に該当せず

再雇用者の賃金引下げ

45%ダウンも許容範囲

定年に達した従業員を再雇用する際、賃金を大幅にダウンさせるのは「常識」です。しかし、高齢者側から見れば、「同じような仕事を続けているのに、なぜ」という疑問が生じます。本事件は、再雇用者が「同一労働同一賃金」の原則に基づき、賃下げの不当性を訴えたものです。裁判所は、公序良俗違反は認められないと結論付けました。

Y 運輸事件
大阪高等裁判所
(平22・9・14判決)

60歳以上の高齢者を継続雇用する場合、「定年の延長」より「再雇用」を選択する会社が圧倒的多数です。再雇用とすると、一般に「賃金の大幅な引き下げが可能」といわれるからです。

しかし、どの程度の調整が可能なのでしょう。本事件では、正社員当時と比べ、賃金は54・6%の水準にダウンしていました。従

業員は、「同一労働同一賃金」の原則に基づき、正社員当時と同額の賃金を請求しました。

正社員とパートの間で、賃金格差が争われた裁判例は少なくありません。正社員と高齢者(嘱託再雇

用者)の賃金格差も、基本的には同一の枠組みで考えるべきでしょう。しかし、正社員として採用された人間とパート採用された人間は、

同一ではありません。一方、高齢者の場合、昨日まで正社員だった人間が、今日から嘱託社員に切り替わるという形になります。同じ人間が同じ価値の労働を提供しているのに、「なぜこんなに賃金に差があるのか」と疑問に感じるのは人情として当然です。

裁判所は、「同一人間同一労働」という感情論には、(賢明にも?)タッチしませんでした。「同一労働同一賃金」の原則については「同種の労働契約に基づき同一賃金体系によっている社員間で(のみ)問題になる事柄であり」「正社員と嘱託社員間では、本来的に、同一労働同一賃金の原則の適用は予定されない」と述べました。そのうえで、「賃金の格差が、看過しがたいものとして公序良俗違反といえる」程度に至っている

裁判所が着目したのは、雇用保険の高年齢雇用継続給付です。「継続給付は、60歳以降の賃金が60歳到達時の賃金月額額の75%以下となることを許容し、61%となることまでも具体的に細かく予測したうえで支給金の割合を決定している」と述べ、高齢者の賃金引き下げは制度上織り込み済みであると断じました。実際、原告側の従業員は、雇用継続給付の支給を受けていました。

さらに、「わが国労働市場の現況や、定年退職後の雇用状況」を考慮すると、「54・6%という数字が公序に違反するとまで認めることは困難である」と結論づけています。

判決文は、世間で広く採用されている高齢者再雇用の「現実」を、そのまま追認した形です。ただし、高齢者賃金の相場は、時の経過とともに変化していくので、未来永劫、このままでよいとお墨付きが出たわけではない点には、留意すべきでしょう。

労働災害動向調査

データバンク



東日本の復興に向けて建設作業が活発化し、全国からボランティアも参集しています。くれぐれも注意をお願いしたいのが、労災事故です。厚生労働省の労働災害動向調査から、業務上災害の基礎知識を学びましょう。

若い人を中心に復興に貢献したいという人が多いのは、「その意気やよし」です。しかし、建設現場等で働いた経験がない場合、事故の恐ろしさを知らない可能性が高いでしょう。

厚生労働省では、毎年、一般産業と総合工事業（基本的に請負で行われる工事現場）に分けて、労働災害の統計を取っています。この機会に統計の見方を覚えておくと、何かと役に立つ場面もあるかもしれません。
重要な数値データは、3種類あります。

- ② 強度率
- ③ 1人平均労働損失日数
- ① 「度数率」とは、百万延べ実

ケガで平均400日休業 復興時のケガに注意を

労働時間当たりの災害死傷者数で、「災害発生頻度」を示す指標です。計算式は、下記のとおり。
② 「強度率」とは、千延べ実労働時間当たりの労働損失日数で、「災害の重さ」を表します（計算式は下記）。

延べ労働損失日数とは、1人ひとりがケガ等により働けなかった日数の総累計をいいます。死亡の場合は、損失日数7500日とみなす等一定のルールが設定されています。

③ 「1人平均労働損失日数」とは、1人がケガ等により平均何日休んだかを示します。

度数率・強度率は専門的なので、安全の担当者以外は、ムリに理解しなくてもよいでしょう。イメージ的に分かりやすい「1人平均労働損失日数」を使って、事故の恐ろしさを体感してもらいます。

図表1は産業別労働災害率（度数率・強度率）、図表2は、産業別1人平均労働損失日数を示したものです。全産業計では、一度災害が起きると54・6日〜56・9日

の休業が必要になります。製造業では79・0日〜91・4日、総合工事業では126・0日〜393・4日となっています。建設現場で従業員が働くときは、くれぐれも注意するよう呼びかけてください。

● 度数率の算出

$$\text{算出方法} \quad \frac{\text{労働災害による死傷者数}}{\text{延べ実労働時間数}} \times 1,000,000$$

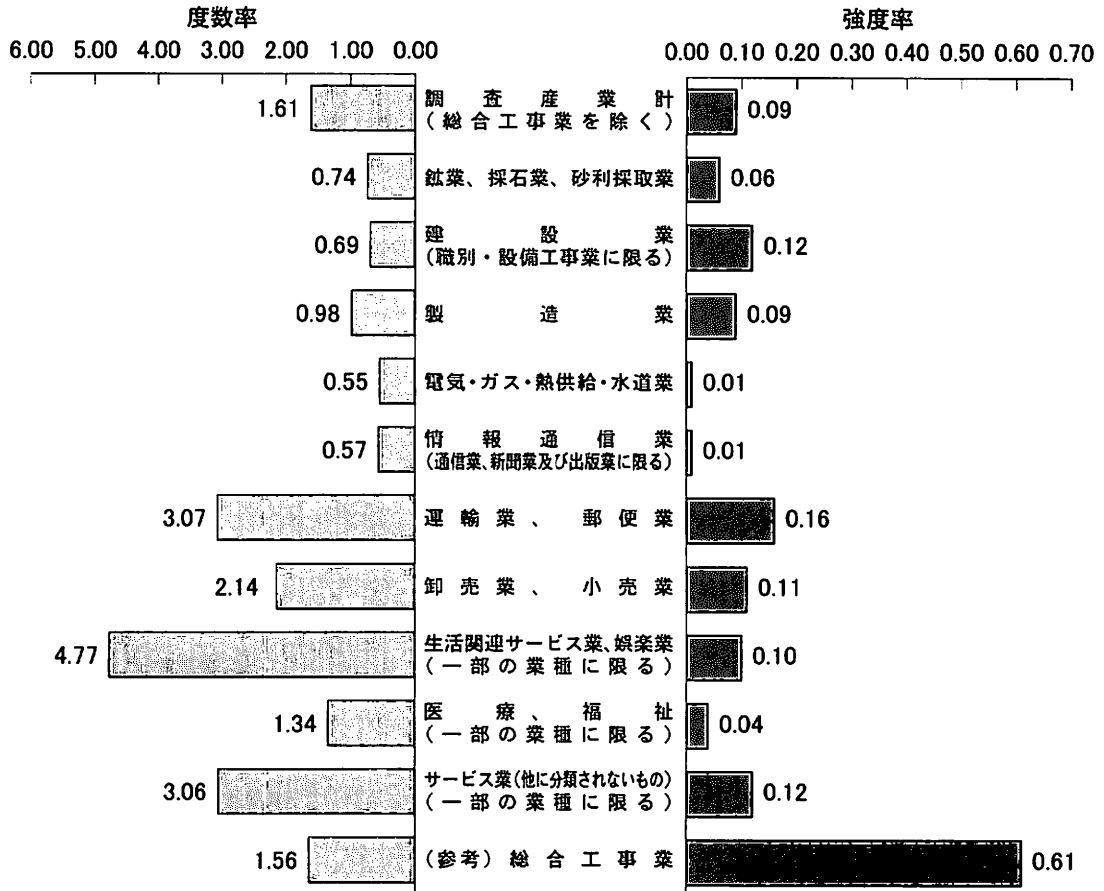
注同一人が2回以上被災した場合には、その被災回数を死傷者数としている（同一人が2回被災した場合の死傷者数は2人となる）。

● 強度率の算出

$$\text{算出方法} \quad \frac{\text{延べ労働損失日数}}{\text{延べ実労働時間数}} \times 1,000$$

労働災害動向調査

図表1 産業別労働災害率



図表2 産業別死傷者1人平均労働損失日数

死傷者一人平均労働損失日数(日)	調査産業計(総合工事業を除く)	54.6	56.9	55.5
	鉱業、採石業、砂利採取業	174.6	77.3	74.8
	建設業(職別・設備工事業に限る)	201.5	116.4	170.8
	製造業	85.2	79.0	91.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	114.1	213.0	20.3
	情報通信業 (通信業、新聞業及び出版業に限る)	26.1	133.9	18.2
	運輸業、郵便業	56.7	79.9	51.4
	卸売業、小売業	42.8	19.2	49.4
	生活関連サービス業、娯楽業 (一部の業種に限る)	22.6	169.6	19.9
	医療、福祉 (一部の業種に限る)	26.3	37.6	26.9
	サービス業(他に分類されないもの) (一部の業種に限る)	32.0	29.4	40.3
(参考) 総合工事業	217.5	126.0	393.4	
不休災害度数率	調査産業計(総合工事業を除く)	3.44	3.48	3.48



在宅勤務者も残業時間を把握して割増賃金の支払いが必要か？

勤務形態の多様化

Q

女性従業員より育児休業の申出がありました

が、経験を要する仕事で、代替者がなかなかみつかりません。話し合いの結果、従業員側から、「在宅勤務でよいなら、休業に

はこだわらない」という回答を得ました。在宅勤務の場合、時間外や休日労働の割増賃金をどのように計算して、支払えばよいのでしょうか。

「事業場外みなし」を適用可

従業員が在宅勤務する場合も、基本的には、労基法、最賃法、安衛法、労災保険法等の適用対象となります（平20・7・28基発第0728001号）。ですから、労基法に基づく時間外・深夜・休日労働の割増賃金の支払い義務が生じます。

しかし、従業員が自宅で1人で

就労する場合、事業者としてその

労働時間の把握は困難といわざるを得ません。このため、一定の条件を満たす場合には、外勤従業員と同様に「事業場外労働のみなし労働時間制」の適用が認められています。具体的な条件は、次のとおりです（平16・3・5基発第0305001号）。

①業務が、起居寝食等私生活を営む自宅で行われること

②情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態に置くこととされていないこと

③業務が、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと

①については、就業場所が会社でなくても、自宅近くのサテライト・オフィス等に出向いて仕事する場合には、当然、事業場外労働のみなし制の対象には含まれません。自宅を就業場所とするケースでも、「仕事を専用とする個室を確保する等、勤務時間帯と日常生活時間帯が混在することがないような措置を講ずる旨の取り決め」等をする、もはや「労働時間の把握が困難」とはみなされなくなるので、注意が必要です。

②の「常時通信可能な状態」とは、「使用者が電子メール等により随時具体的指示を行うことが可能であり、かつ、使用者から具体的な指示があった場合に労働者が

それに即応しなければならぬ状態」という意味です。常時、在宅勤務者のパソコン等がインターネット等の回線に接続されていても、それをもって直ちに「常時通信可能な状態にある」と判断されるわけではありません。しかし、会社上司等が「〇日の午前何時にメールを送ったのに、なぜすぐに返事しなかったのか」などと詰問するのは禁物です。電話による督促なども、厳しく戒めるべきです。

みなし労働時間制の適用が認められれば、1日について①所定労働時間、②業務遂行に必要な時間、③労使協定で定める時間のいずれかを適用し、賃金計算すれば足りる。日々を対象として、実際の労働時間を把握する必要はありません。

しかし、「休日に関する規定は排除されない」（昭63・1・1基発第1号）ので、在宅勤務者が休日に働く場合には、事前に上司等の許可を得るよう指導しておく必要があります。



実務相談

傷病で退職する社員が雇用保険の受給を希望するが申請できるか？

傷病手当

Q 私傷病が長引き、退職を選択された従業員がいます。当面、健康保険の傷病手当金を受給しますが、受給期間終了後、引き続き、雇用保険を受給できるのでしょうか。病気が快癒しない場合、「求職活動をせず、雇用保険の傷病手当を受給する」ことは可能でしょうか。

求職前の傷病は対象外

雇用保険の受給資格者が傷病で引き続き30日以上職業に就くことができない場合、ハローワークに受給期間延長申請書を提出し、失業給付（基本手当）の受給期間を最長4年まで伸ばすことができます（雇保法第20条）。病気で退職した人が、この手続を怠ると、失業給付の受給期間（原則1年）が経過した後、給付を受けられなく思および能力を有する」という要

件を満たしません。受給期間を延長しても、病気が治らない限り基本手当の申請はできません。

ご質問者は、この問題を回避するため、雇用保険の傷病手当（健保の傷病手当金と名前がよく似ていますが、別個の制度です）に目を付けられたようです。

傷病手当（雇保法第37条）は、求職者が疾病・負傷により職業に就くことができない場合に、支給されます。ただし、傷病期間が15日未満のときは、証明書により失

業の認定を受けることができるので、傷病手当の対象になりません。傷病手当の額は、基本手当の日額と同額です。傷病手当を受けたときは、その分、基本手当の支給残日数が減らされます。

しかし、この手当は、「受給資格者がハローワークに出頭し、求職の申し込みをしたのち傷病に罹った場合」を対象としています。お尋ねのように、在職中から病気で求職申込みを経っていない場合、傷病手当の申請はできません。

▽事務所衛生基準規則△

社労用語 じてん



安衛則（労働安全衛生規則）は皆さんご存じでしょうが、事務所衛生基準規則という名称の法令も存在します。見比べると、安衛則（第600条）第634条と事務所則（第2条）第23条は、一部異同もありますが多くが重複しています。項目は次のとおり。

- ・ 気積・換気
- ・ 採光・照明
- ・ 温度・湿度
- ・ 休養室等
- ・ 清潔
- ・ 食堂・炊事場
- ・ 救急用具

重複部分については、事務所には事務所則を適用し、安衛則は適用しないという扱いです。

定年年齢の引上げを提言

65歳まで雇用を法で保障

法定定年年齢の引上げという問題が、にわかに注目を集めています。テレビでも放映されていたので、ご覧になった方もおられるでしょう。キツカケは、厚生労働省の研究会が作成した報告書(案)です。

そもそも研究会が開催された理由ですが、「公的年金支給開始年齢(報酬比例部分)の65歳への引上げが開始される平成25年度を目前に控え、総合的な対策を検討するため」(開催要領)というものです。

具体的というと、昭和28年4月2日から29年4月1日の間に生まれた「男性」は、平成25年度に60歳に達します。しかし、この世代から、60歳時点では定額部分だけでなく、報酬比例部分の年金も支給されません(61歳から報酬比例部分を支給)。60歳定年で辞めて

も、年金を一銭ももらえない世代の初登場です。

この問題を解決するために、研究会では2種類のプランを提示しました。第1のプランが、「法定定年年齢の引上げ」です。こちらが、社会的な波紋を引き起こしたわけです。

報告書では、「報酬比例部分の支給開始年齢の65歳への引上げが

完了するまで(平成37年度までに、定年年齢が段階的に引き上げられるよう議論を深めるべき」と指摘しています。

かつて、55歳定年が60歳定年に引き上げられたのだから(義務化は平成6年)、いずれは65歳への引上げも予想されたところです。しかし、厚生労働省の公式な報告書で定年引上げに言及したので、から、労務関係者の間で衝撃が走ったのも当然です。

ただし、研究会では、第2のプランも併記しています。「希望者

全員の65歳までの継続雇用」です。現在、高年齢者法では、労使協定を結べば、一定基準に該当する定年到達者等の継続雇用を拒否できない仕組みとなっています。プラン2では、法律を改正し、基準の設定を認めない形に改めます(高年齢者法第9条第2項の削除)。定年年齢は60歳のままでOKですが、希望する人は全員再雇用しなければいけなくなります。

プラン2の方が現実的な感じですが、さて政府はどのような決定を下すのでしょうか。

エアコン停止は慎重に

過度な節電にクギ刺す

震災後の節電の影響もあって、「超クールビズ」の話題が例年以上に盛り上がっています。アロハシャツで出勤すれば、当然、冷房は不要という理屈になります。

しかし、厚生労働省では、過剰な節電に対し、通達(平23・5・

28度以下、相対湿度70%以下となるよう努めなければならない」と規定しています。

努力義務ですから、設定温度を29度に引上げても法違反にはなりません。が、「熱中病予防対策」(平21・6・19基発第0619001号)を講じる必要があります。少なくとも、定期的室温をチェックする等の配慮は必要でしょう。

20基発0520第6号)で注意を呼び掛けています。「冷房の設定温度28度」は人口に膾炙(かいたし)していますが、安衛法令(事務所衛生基準規則)上にも根拠があります。事務所則第5条では「空気調和設備を設けている場合、室温17度以上