

# 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

### 目先の利益追求から決別を 労働法令順守が経営の王道

偽装委託は、古くて新しい問題です。厚生労働省設置の研究会は、

先ごろ、企業から業務を受託する個人業者の法的取扱いについて、報告書を取りまとめました。

偽装委託が根絶されないのは、経営サイドに切実なニーズがあるからです。それを、大きく2種類に分けることができます。

第1は、法律の網をかいくぐるためです。昭和61年に派遣法が制定され、労働者派遣が解禁されましたが、それ以前は「業務委託」の名称の下に派遣同様の契約が広く取り交わされていました。それにより、業務委託で働く労務供給者を送り出す企業も、受け入れる

企業も、暗々裏にメリットを享受していました。

第2は、経済的合理性を追求するためです。従来の労働契約を解消し、新たに「(偽装)委託」契約を結びます。雇用労働者ではないので、労働・社会保険に加入させる必要はないという理屈です。行政窓口から改善を求められるおそれが高いのですが、景気が低迷すると、コスト削減の「鬼手」として密かに脚光を浴びるという状況が繰り返されています。

今回、厚生労働省の研究会が取り上げたのは、後者の経済合理性追求タイプの問題です。最近、機器の修理業者やバイク便のメッセ

ンジャーなど、みかけは「個人企業」の看板を掲げる「労務供給者」が増えています。そうした個人業者が、労働組合に加入し、集団の力をバックに契約条件の改善を求める動きが強まっています。

研究会の報告書では、一定条件を満たす場合、個人業者も「労組法上の労働者(労基法上の労働者より広い概念)」として法的保護を受けると指摘しました。コスト削減は経営者の責務ですが、コンプライアンス(法令遵守)の原則から逸脱は許されません。「鬼手」よりも「本手」を選ぶのが、最終的には目標達成の近道といえます。

2011  
10

# 年俸減額の実務

知って得する



## 賃金実務

本稿では、成果主義賃金の代表例として年俸制を取り上げ、減給の実務を研究してみよう。

年俸の減額には、大きく分けて2パターンあります。第1は期間途中の改定、第2は年俸改定時の減額査定です。

第1の期間途中の改定については、「合意により一旦、確定した年俸額は、労働契約の内容として確定したのであるから、これを變更するには労働者の合意が必要」(シーエーアイ事件、東京地判平12・2・8)と解されます。本人が期間途中で職務離脱すれば別ですが、鋭意、目標達成に努力して

成果主義賃金では、建前上、「降給もあり得る」システム設計となっています。一般論として、成績評価が低ければ、本人の同意なく賃金の減額が可能と解されています。しかし、キチンとしたルールを設けず、恣意的な運用を続けていると、降給が認められないケースもあるので、注意が必要です。

いる状況であれば、原則として約東どおりの年俸額を支払う義務を負います。

## 期間途中の変更は不可運用ルールを明らかに

経済状況の大変化(たとえば、今回の震災)により目標達成が困難になったとすれば、それは経営者側が負うべき経済リスクの範囲内です。また、「期待しただけの能力がない」とすれば、経営者の眼鏡違いが責められるべきでしょう。

今回の震災)により目標達成が困難になったとすれば、それは経営者側が負うべき経済リスクの範囲内です。また、「期待しただけの能力がない」とすれば、経営者の眼鏡違いが責められるべきでしょう。

う。

一方、新年度の年俸改定時には、当然、減額査定が許されます。年俸制は、「前年度の仕事の成果によって賃金が減額されることも予定されている」システムだからです。

しかし、経営者の恣意的判断に基づき、無制限の減額が許されるものでもありません。杜撰な制度運営を続けていて、減俸が認められなかった判例(日本システム開発研究所事件、東京高判平20・4・

施しましたが、研究員側が承服しません。

裁判所は、「期間の定めのない雇用契約における年俸制において、年俸額決定のための成果・業績評価基準、年俸額決定手続、減額の限界の有無、不服申立手続等が制度化されていて就業規則等に明示され、かつ、その内容が公正な場合に限り使用者に評価決定権があるというべきである」と判示し、一方的な減俸決定の効力を否定しました。

実務的にいえば、年俸制規定は(内規も含めて)キチンと整備しておく必要があるといえるでしょう。さらに、学説では「労働者に成果・業績を問う以上、その仕事は、本人が選択し、その適性やキャリアに適合するものであることが望ましい。その点を考慮せず、低い評価を行った場合には人事考課権の濫用が成立する」といった厳しい見解がある点も、ご参考までに申し添えておきます。

9)も存在します。会社は、研究員を対象として20年以上にわたって「年俸制」を用いてきましたが、明確なルールがなく、実態として減俸もないという状況が続いていました。経営状況悪化に伴い、会社は減俸を

# 判 例

## 酒の上の失敗で解雇やむなし

### 職場秩序を混乱させた 態度改める見込み乏しい

「酒の上の失敗」に対して、まだまだ日本社会は甘い面があります。社内外の批判の声にさらされ、会社は飲酒癖の取締役をかばいきれず、解雇に処しました。裁判は紛糾しましたが、最高裁は「被告人は自ら勤務態度を改める見込みが乏しく、解雇もやむを得ない」という結論を下しました。

最 高 裁 判 所  
オリース事件  
(平22・5・25決定)

ひと頃ほど華やかではありませ

んが、飲酒は今でも接待の王道です。営業関連の古手社員の中には、終業ベルが鳴った後、「本場の仕事が始まる」とうそぶく人もいます。会社側も、そういう豪傑社員に対して一目置く傾向がみられたものです。しかし、「仕事のため」に飲んでいたはずが、いつしか飲酒そのものが目的に変わるとい

話は珍しくありません。

本事件の主人公は、入社直後から営業部の次長ないし部長という幹部従業員であり、その後、統轄事業部長兼務取締役に昇進しているのですから、「やり手」の仕事人として社内でも一定の評価を得ていたようです。

しかし、「打ち合わせと称し、嫌がる部下を連れて温泉施設で昼

間から飲食する」といった目に余る行為もみられました。本人としては、「頭の固い部下をリラックサさせ、同時に付き合いを覚えさせる」という教育的効果を意図していたのかもしれませんが、昔は、どこの会社にも、こういう先輩が1人はいたものです。

しかし、ある日、酒が過ぎて「取引先との打ち合わせをすっばかす」という事件を起こしてしまいました。当日夜、社長と電話で話をした際、当人は酒に酔った状態で「自分を辞めさせたらどうですか」と口にしました。

社長はかばいきれないと判断し、取締役に諮ったうえ、本人の「退職の申出」を承認しました。普通なら、それで事件も幕引きです。しかし、本人が自主的に退職願を出すのを拒んだため、解雇という形になりました。最初は「ちょっ

とした感情的な行き違い」だったのでしようが、労働審判、地裁、高裁と争い、最後は最高裁に上告するという泥沼状態に陥ってしまいました。

下級審では、「社長は、飲酒癖を改めるようはっきりと注意せず、かえって本人を取締役に昇進させたため、自覚を促すことができなかった」等と述べ、一部、取締役側の主張を認めました。

しかし、最高裁は「本人の勤務態度は、正常な職場機能、秩序を乱すものであり、自ら勤務態度を改める見込みも乏しかったとみるのが相当で、本件解雇は、懲戒処分などそれ以外の方法を取ることなくなされたとしても、不法行為に当たらない」と判示しました。結論は穏当なものです。が、本事件から学ぶべきことは、「わがまま社員に対して、注意すべき点は注意し、懲戒処分等も与え、反省・改善の機会を与える」という毅然たる態度の重要性(当たり前のことですが)でしょう。

# 節電対策に関するアンケート

## データバンク



今夏は、企業・家庭で「節電」が言葉になりました。本来的にいえば環境保護に配慮して、事故発生時だけでなく常に「節約」の意識を持ち続けるべきでしょう。休日の入替やサマータイムの導入など、どの程度の企業が現実に対策を講じたのか、東京経営者協会の調査をみてみましょう。

はなると思えます。

まず、勤務・管理体制の状況を示したのが、別掲1です。今回の危機以前から既に対策を講じていた企業と、今夏から取組を始めた企業を分けて集計しています。

電力を多量に消費する製造業を中心に、土日の休みを平日に振り替える動きが広がりました。「就業日の変更」に関しては、実に40・3%の企業が「今夏実施」と回答しています。都心の大型オフィスでは、サマータイムの導入が話題

企業で消費する電力を家庭に移転しただけという気もしますが、在宅勤務のコスト効果(事務所スペース、水・電気・ガス)はもっと注目されてしかるべきです。

次に、照明・事務機器等の調整状況を示したのが、別掲2です。今夏実施の割合が最も高いのは「照度削減(間引き)」の15・3%

ですが、これは予想通りと比べてよいでしょう。地味なようで効果が大きいのが、「プリンター・ファックス等の稼働数削減」で、今夏実施が11・1%となっています。

「高効率照明導入」は、同9・7%でした。

空調関連で今夏実施の割合が高いのは、「扇風機による空冷搅拌」(16・7%)、「冷房を28度に設定」(8・3%)、「ブラインド・遮光フィルム」の活用(6・9%)の順序でした。

短期的な出費を伴っても長期的な効果を期待できる施策には、積極的にチャレンジしたいものです。

「在宅勤務の導入」も、「今夏実施」が4・2%となっています。

## 5社に1社で「夏時間」 LED導入など工夫も

になるところです。

東京経営者協会では、「今夏の節電対策に関するアンケート調査」を実施しました。対象は、東電管内の大企業・製造業が中心で、全国の実情を反映するものではありませんが、傾向を知る手掛かりに

現代生活は、電気なしでは成り立ちません。しかし、その気になれば、節約できる部分はまだまだたくさんあるはずです。今回の電力危機を機会に、企業・家庭は多くの知恵を学んだのではないでしょうか。

全世界的にエネルギー削減の必要性が叫ばれているご時世です、節電はただちに費用削減につながるのですから、有効な施策はどのよう採りいれるべきです。

テレビでは、節電にアイデアを凝らす企業例を色々取り上げていましたが、「一部の企業だけの突出した現象なのか。それとも、

を呼びましたが、今夏実施は22・2%となっています。この数字を

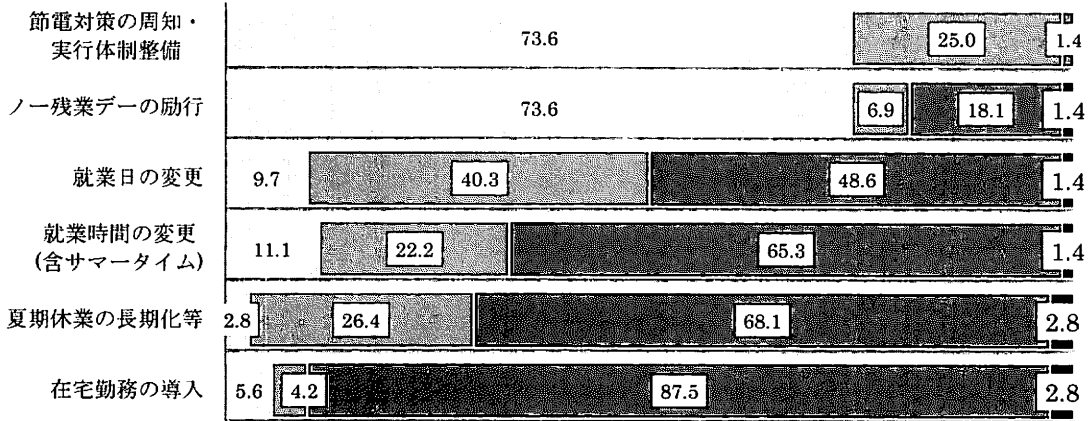
みる限り、大都会の歓楽街では人の集散する時間帯に大きな変化が起きたと想像されます。

「在宅勤務の導入」も、「今夏実施」が4・2%となっています。

# 節電対策に関するアンケート

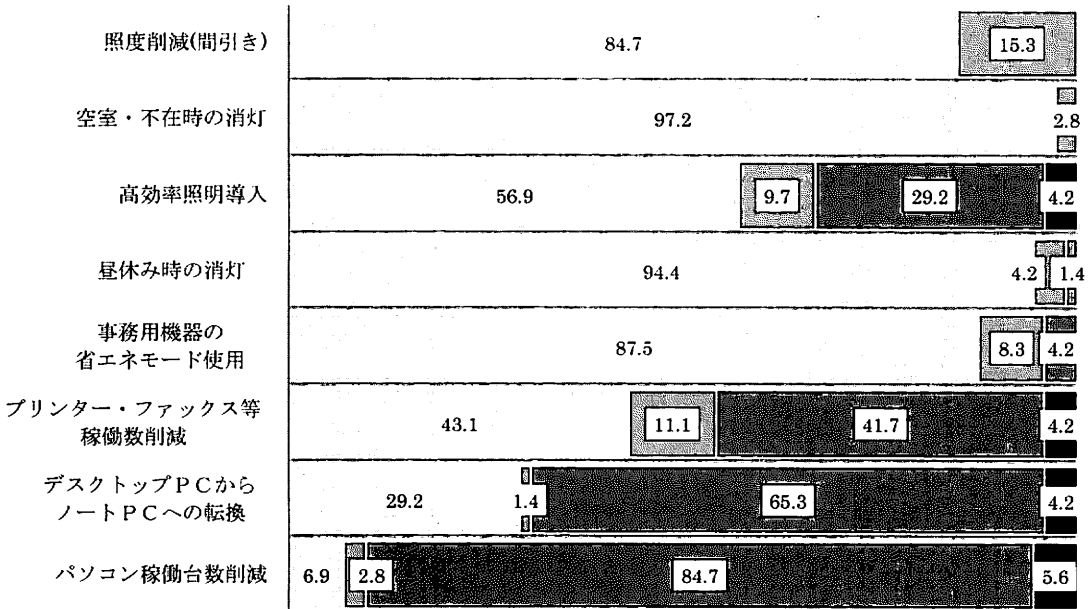
## 別掲1 勤務体制・管理体制等に関連する節電対策

既実施 □ 今夏実施（含予定） ▨ 予定なし ■ 未記入 (N=72.%)



## 別掲2 照明、事務機器等の調整による節電対策

既実施 □ 今夏実施（含予定） ▨ 予定なし ■ 未記入 (N=72.%)





## 解雇通告者と連絡が取れず予告手当を手渡せないとき採るべき手段は？

### 手当の受取拒否

若手の従業員ですが、

最近、遅刻や無断欠勤が多くなって困っています。

先日、また遅刻してきたので、注意したところ、プイッと職場から出て行き、そのまま連絡が

取れません。

解雇予告手当を支払って解雇したいのですが、本人が受け取りに來ない場合、どのように対応すればよいのでしょうか。

## いつでも支払える状態に置く

解雇予告の除外認定を受けない限り、解雇時には30日前の予告か平均賃金30日分の予告手当の支払いが必要（労基法第20条）。このほか、予告手当の支払いにより、解雇予告の日数を短縮することもできます。たとえば、10日分の手当を支払えば20日前の予告で足りません。

「30日前」の計算をする際には、民法の期間計算の原則が適用されます。民法第140条では、「日、週、月又は年によって期間を定めるときは、期間の初日は算入しない」と定めています。ですから、通告の「翌日」から数えて30日が経過した時点で期間満了となります。予告に代えて、手当を払うとき

も、この原則に従えば、払った日の翌日から効力が発生するという理屈になります。この場合、予告手当は、少なくとも解雇と同時に支払わなければいけません。

また、手当は賃金ではありませんが、賃金に準じて直接払・通貨払を行うよう指導がなされています（昭23・8・18基収第2520号）。そこで、通貨で直接本人に支払おうとしたけれど、本人が受け取りを拒絶する、または受け取りに來ない場合、予告の効力はどうなるかという問題が生じます。

受取拒否の場合、一番、確実な対応方法は「供託」です。民法第494条では、「債権者が弁済の受領を拒み、又はこれを受領することができないときは、弁済者は供託してその債務を免れることができ」と規定しています。

この「債権者」という部分を「解雇予告を受けた者」と読み替えば、そのものズバリの回答となります。供託する場所は、「債務の履行地の供託所」です（民法

第595号）。供託所は、都道府県法務局の支局等に設置されています。

しかし、現実問題として、そのような手続を踏むのは大変です。

解釈例規では、「通常の賃金その他の債務が支払われる場合と同様に、現実に労働者が受け取り得る状態に置かれれば」という立場を採っています（昭63・3・14基発第150号）。

受け取り得る状態とは、次の条件を満たすときをいいます。

- ① 郵送等の手段により労働者あてに発送を行い、この解雇予告手当が労働者の生活の本拠地に達したとき。直接労働者本人の受領する与否と、また労働者の存否に関係がない。
- ② 労働者に解雇予告手当を支払う旨、通知した場合については、その支払日を指定し、その日に本人不参のときはその指定日、また支払日を指定しないで本人不参のときは労働者の通常出頭し得る日



## 退職者から労災申請を依頼されたが事業主の証明を行うべきか？

労災保険の時効

Q 「うつ」気味で自己都合退職した元従業員が、「仕事の過重負荷で病気になったから、労災申請をしたい」といってきました。

当社として、業務上の責任があるとは考えませんが、そもそも2年以上前の病気を理由に、今頃になって労災申請が可能なのでしょうか。

## 2年以内なら申請可能

「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」とはならない（労災保険法第12条の5）ので、退職前に業務上の傷病が発生していれば、退職後も労災の申請ができます。

しかし、労災保険給付には、時効が定められています（第42条）。次の給付は、時効2年です。

- 療養補償給付・療養給付

こちらら「申請の期間」が定めら

- 休業補償給付・休業給付
- 葬祭料・葬祭給付
- 介護補償給付・介護給付
- 二次健康診断等給付

次の給付は、時効5年です。

- 障害補償給付・障害給付
- 遺族補償給付・遺族給付

このほか、社会復帰促進等事業から特別支給金が支給されますが、

れています。その期間は時効と同様で、たとえば、本体の保険給付である休業補償給付（賃金の6割）と合わせて、社会復帰促進等事業から休業特別支給金（同2割）が支払われますが、申請は「2年以内に行わなければならない」（特別支給金規則第3条第6項）と規定されています。

お尋ねのケースでは、療養補償給付と休業補償給付（および特別支給金）の申請が考えられます。療養補償給付については「療養の

費用を支出した都度、その翌日から」、時効の計算が進行します。休業補償給付は、「労働することできないために賃金を受けない日ごとに受給権が発生し、それぞれ、その翌日から時効が進行する」という解釈となります。

仮に、病気が発生が2年前であっても、2年以内に権利が発生し、時効消滅していない分は、請求可能です（ただし、労災認定されるか否かは、別問題です）。

### 社労用語



▽労基法上の「労働者」△  
 労基法では、「労働者とは、職業の種類を問わず、事業または事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と定義されています（第9条）。

「現在進行形」で、使用者の指揮監督下で働き、賃金を受け取っている人が直接的に労働者に該当します。

ですから、「労働者の信条を理由として、労働条件についての差別的取扱いをしてはならない」という労基法第3条の規定も、「雇入れ後の労働条件についての差別的禁止であって、雇入れそのものを制限する規定ではない」（三菱樹脂事件、最判昭48・12・12）と解されています。解雇者等も、基本的には労働者であった期間の問題について労基法の対象となります。

## 個人受託業者も団交権あり

【厚労省研究会】「労働者」の判断基準示す

業務受託を受ける個人事業者が「労働者」に該当するか否かという問題をめぐり、厚生労働省の労働関係法研究会が報告書をまとめました。労働組合を結成し、団交

を求める権利があるのはどのような場合か、実務的な判断基準を示しました。個人事業者は、労基法・労災保険法等の考え方からいえば、労働者ではなく、事業主です。しかし、企業経営の合理化が進められるなか、業務委託契約の名の下に、労働者類似の働き方をする個人事業者が増えています。

そうした個人事業者（労働供給者）が労働組合を結成し、権利を主張するケースも増えていますが、会社側は「労働者でないから」という理由で団交を拒んできました。この問題については、最近、最高裁で注目される判例（INAXメンテナンス事件、平23・4・12など）が出されていますが、そう

した経緯も踏まえつつ、研究会では、個人事業者が「労組法上の労働者」に該当するか否か、議論の整理を行いました。

労働組合法では、「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」と定義しています（第3条）。研究会はその趣旨を踏まえて、法律の保護を与え

### 全国平均6円の引上げに——中央最賃審議会が目安

中央最低賃金審議会は、「平成23年度地域別最低賃金改定の目安」を発表しました。

賃上げ率が低迷を続ける一方で、過去4年間、最賃は急ピッチ（10〜17円）の引上げが実施されてきました。しかし、本年は全国平均（仮の試算）で6円アップという数字が提示されています。

昨年同様、引上げの目安は、生活保護水準と最低賃金額のかい離

るべきなのは「売り惜しみのきかない自らの労働力を提供して生活するがゆえに、集団的な交渉によらざる（頼らざる）を得ない」人々と幅広く解しました。そのうえで、労働者性の判断要素を次のように分類しました。

#### 基本的判断要素

- ① 事業組織への組み入れ（業務遂行上、不可欠な労働力として確保されているか等）
- ② 契約内容の一方的・定型的決定
- ③ 報酬の労働対価性

#### 補充的判断要素

- ④ 業務の依頼に必ずべき関係（諾否の自由等）
- ⑤ 指揮監督下の労働提供・一定の場所的拘束
- ⑥ 顕著な事業性（自己の才覚で儲けるチャンスの有無）

労働管理を行う際、「業務委託」という名称で契約を結んでも、会社（事業主）として労組法上の責任を免れないケースもあり得る点に注意が必要でしょう。

### 中央最賃審議会が目安

が生じていない県と、生じている都道府県に分けて示されました。地域別最低賃金額は「生活保護を下回らない水準とする」のが原則のため、逆転現象がみられる県では、相対的に高い引上げ目安を設定する必要があります。

前者の（かい離の生じていない）38県については、Aランクの県（千葉、愛知）が目安4円、B・C・Dランクの県が1円でした。

後者の（かい離の生じている）

9都道府県（北海道、宮城、埼玉、東京、神奈川、京都、大阪、兵庫、広島）については、原則としてかい離額と予定解消年数に応じて目安額を定めます。ただし、地域の実情等に応じ、慎重な審議を行います。特にかい離の大きい都道府県では、引上げの目安は神奈川県18円、東京16円、北海道13円などとなっています。