

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、行政許可に関する手続代行

スポット

世間で目立つ抗議集会の開催 再び集団方式の紛争が台頭？

「脱原発」を呼び掛ける集会が、各地で開催されています。原発に対する意見は人によりさまざま、ここではその是非に関する論評は差し控えます。

東京・新宿では、主催者側発表で6万人が参加しました。全国単位で、1つの政治・経済的主張をめぐって、これほど住民の意識が高揚したのは、久しぶりのことだと感じます。

欧米では、経済危機に陥っている国々で、増税等に反対するデモ等も頻発しています。経済的に追いつめられると、同じ境遇の人が集まり、集団の意思を誇示しようとするのは、人の自然の感情のな

せるわざのようです。

一方、厚生労働省の「平成22年労働争議統計調査」によると、争議行為を伴う労使紛争の件数は、過去最低レベルにあります。

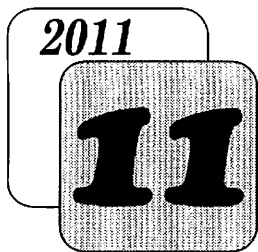
雇用契約の内容が高度化し、集団的・画一的な労働条件の決定から、「個々人ごと」の労働契約の締結に変化しつつあるといえます。それに合わせ、労使紛争の形態も、集団的労使紛争（会社対労働組合）が減少し、個別労働紛争（会社対個人）が増加する傾向がみられます。

労使間で何かトラブルが生じたとき、以前は、労働組合という回路を通じて問題解決の道を探るの

が常道でした。ところが、最近では、労働組合という経路は、あちらこちらで「目詰まり」を起こしているようにも思われます。

しかし、世界的な景気低迷の波をかぶり、個々の職場環境・労働条件が悪化すれば、「追い詰められた従業員」が再び結集する日が到来するかもしれません。その声が旧来の労働組合を通してくみ上げられるのか、別の新しい回路（インターネット上などで）が生み出されるのか、予測は付きません。

従業員の不満が鬱積する前に、「開かれた」経営環境を構築し、紛争の防止に努めたいところです。



職務変更と降給

知って得する



賃金実務

賃金を決める基準は各種各様ですが、代表的なのは「その人の職務に対応する額を支払う」「その人の能力に対応する額を支払う」という考え方です。

「職務対応」という考え方を採れば、従業員の職務内容を変えることにより自動的に賃金水準の見直しも可能という理屈になります。一番、分かりやすいのが、ライン管理職に支給される「管理職手当」です。従業員Aさんが営業第1課長で、課長手当5万円が支払われていたとします。ラインの課長から、スタッフ職（課長格）に「降職」すれば、管理職手当もスタッ

降給する際、職務内容を変更する
可否かは重要な問題です。賃金を下
げる合理性という面からみれば、文
句なしに、職務内容変更パターン
（賃金の低い職種に配転）に重配が
上がります。しかし、大幅な降給を
伴う際には、やはり紛争が生じる可
能性があるので、慎重な検討が必要
となります。

フ職の水準（たとえば4万円）に
引き下げることができます。

管理職ポストへの任免は、経営

配転有効なら賃下げ可 権利濫用となる場合も

~~~~~

者の裁量権の範囲内とされていま  
す。会社が、Aさんより営業手続  
に長けたBさんに課長を替えたい  
というなら、Aさんに職務上の不  
手際がなくても、交代の発令を出  
すことができます。

実務上、厄介なのは、むしろ

「職種」の変更です。たとえば、  
営業職から事務職に配転し、それ  
に伴い、賃金を下げることが可能  
でしょうか。

労働契約締結の際、職種限定の  
約束があれば、事業主側に一方的  
な職種転換を命じる権限はありま  
せん。しかし、総合職等の場合、  
ローテーション人事を経験するの  
は契約時に織り込み済みです。

基本的には、職種ごとに賃金が  
定められている場合、職種変更に  
伴い新しい賃金テーブルを当ては  
めることは、

~~~~~

め、賃金を改定することも認めら
れます。ただし、「賃金を大幅に
切り下げた場合の配転命令の効力
を判断するに当たっては、賃金減
少が労働者の経済生活に直接かつ
重大な影響を与えることから、賃
金の減少を相当とする客観的合理

性がない限り、当該配転（降格）
は無効」と述べた判例があります
（日本ガイダント事件、仙台地決
平14・11・14）。

同事件では、配転に伴い賃金額
が半減しましたが、裁判所は「配
転の必要性を見出すことはできず、
むしろ給与等級を下げることを目
的としたものと判断せざるを得な
い」と述べ、会社側が敗訴しまし
た。「他山の石」とすべきケース
でしょう。

懲罰的な職種変更も、賢明な策
ではありません。軽微な事故を起
こしたタクシー乗務員を無期限で
内勤業務に転換させたケースで、
やはり会社側敗訴となった判例が
存在します（練馬交通事件、東京
地判平13・2・9）。判決文では、
「会社は人事権の行使として内勤
を命じたと主張するが、仮に人事
権の行使であるとしても、その必
要性に比して不利益が極めて重大
であり、権利の濫用に当たる」と
述べ、配転命令は無効と判示しま
した。

判 例

定年者の再雇用拒否は違法

解雇権濫用法理を適用

基準満たせば雇止め不可

厳しい経済情勢の下、高齢者の再雇用を拒否せざるを得ない状況も生じます。しかし、高齢者法は、事業主に対し60歳代前半の「雇用確保措置」の実施を義務付けています。会社が高齢者の再雇用拒否という方針を貫いた場合、どうなるかという問題が生じますが、裁判所は「解雇権濫用法理」により難問の解決を図りました。

E 社 事 件
京都地方裁判所
(平22・11・26判決)

高齢者法第8条では、「事業主は高齢者雇用確保措置（定年廃止、延長、継続雇用制度）を講じなければならない」と定めています。この義務付けは「公法上のものであり、私法上の強行的効力を持たない」と説明されます。お役所は強行義務違反企業に対し、指導・助言・勧告をする権限を有します（高齢者法第10条）。

しかし、この規定に反し、企業が高齢者を継続雇用しない場合も、「自動的に会社が再雇用したとみなす」ことはできないという見解が主流です。結局、会社が契約終了を強行した場合、どういう結果になるのか、門外漢にはよく分からないのが実情でした。この問題に関し、最近「解雇権濫用法理」を使って処理

する裁判例がいくつか現れています。本事件も、その一例です。

会社は、労使協定により次のような再雇用基準を定めていました。

- ① 勤務意欲がある
- ② 体力的に勤務可能
- ③ 勤務に支障のない健康状態
- ④ 過去3年間出勤率80%以上
- ⑤ 過去3年間普通以上の人事考課
- ⑥ 過去3年間無断欠勤なし

一方、個別の労働契約書には、「業務の減少」「人員削減の必要があるとき」は契約を終了するという条項が盛り込まれていました。

会社は、労働契約書に基づき、従業員が61歳に達した段階で、再雇用契約を更新しない旨、通知しました。これに対し、従業員側が雇止め無効を主張して裁判が起されました。

裁判所の判断を簡単に整理すると、次のとおりとなります。就業

規則（再雇用基準等）と労働契約の内容が矛盾する場合、労働契約法第13条「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分について無効」に基づき、就業規則の規定が優先します。

このため、判決文では、「就業規則で、再雇用に関し、一定の基準を満たす者については『再雇用する』と明記している。原告従業員は、再雇用の基準を満たすものとして再雇用されていたのであるから、64歳まで雇用が継続されるとの合理的期待があった」と認定しました。そのうえで、解雇権濫用法理を適用し、本件雇止めを無効と判示しています。

それなら、高齢者の解雇は絶対にムリかといえそうですが、整理解雇の要件に該当する等の事情があれば、話は別です。しかし、本件では、整理解雇の要件を満たすとはいえず、最終的に、雇止めは無効という判断に変更はありませんでした。

2011春季生活闘争集計



労使がテーブルに付く直前に、大震災が発生した今年の春季賃上げ交渉。当然、経営者側のサイフのヒモも硬くなったはずですが、結果はどうだったのでしょうか。労組（連合）の集計によると前年に比べ0・04%の増加で、思いのほか底堅い動きをみせたといえるでしょう。

いつもは「経営者サイド」から春季賃上げ結果を振り返りますが、今回は趣向を変えて、「労働側の目線」で全体の動きを分析してみよう。連合が発表した「2011春季生活闘争のまとめ」では、今年の3月前後の状況を次のように総括しています。

「2011春季生活闘争では、直近のピーク時である1997年の賃金水準への復元を追求した」「しかしながら、3月11日にM9の『東日本大震災』が発生した。そのため、緊急三役会、緊急中央執行委員会を開催する中で、①産別の自主的判断にもとづいて取り

組む、②回答引き出し可能な組合については、それぞれの方針に基づき交渉を展開し、その獲得に全

力を挙げる等の方針を定めた」

未曾有の災害発生は、賃上げ交渉に臨む労働側にとっては、強烈な逆風として作用しました。しかし、フタを開けてみると、妥結時期のずれ込み等はみられましたが、賃上げ、賞与ともに前年を上回る

結果となりました。

これは労組側のねばり強い交渉態度が生んだ結果ですが、もちろん、そればかりではありません。経営側にも、突発的な災害発生というマイナス要因にもかかわらず、長期的なバランスに留意して今期の賃金政策を決定する「ふところの深さ」があったからでしょう。

具体的な数字を、確認しましょう。登録組合のうち妥結もしくは妥結方向となっている組合（平成23年7月1日現在）について、

賃上げ実績前年上回る 震災は大きく影響せず

「平均賃金方式」で集計した結果（表1）をみると、2011年の賃上げ額・率は4924円、1・71%で、前年比119円、0・04ポイントの増加となりました。平均賃金方式とは、組合員1人当たりの加重平均により賃金水準を把握す

る方式をいいます。

次に、「個別賃金A方式」で集計したのが表2です。35歳・純ベアで47円アップ、30歳・純ベアで98円アップという状況となっています。

個別賃金方式とは、高卒35歳勤続17年生産職というように労働力の銘柄を特定して集計する方式をいいます。A方式とは純ベアによる集計、B方式とは定昇込み引上げ額による集計を指します。

300人未満の賃上げ結果を示したのが表3です。中小レベルでは、賃上げ額・率が3780円、1・53%で、前年比258円、0・10ポイントの増加となりました。

最後に、賞与の妥結状況をみてみましょう。表4は、春季賃上げと同時に夏冬方式で決定した組合を対象とする集計結果です。夏冬合計で支給額145万5705円、支給月数4・41月で、前年比、額で6万8111円、月数で0・03月アップしています。

2011春季生活闘争集計

表1 平均賃金方式賃金改定集計回答妥結額・率

| 業種別 | 集計組合 | | 組合員1人あたり平均(加重平均) | | | | | | | | |
|------|-------|-----------|------------------|-------|---------|--------|------|--------|------|--------|------|
| | 組合数 | 人 員 | 平均年齢 | 平均勤続 | 要求ベース | 2011要求 | | 2011回答 | | 2010実績 | |
| | | | | | | 金額 | 率 | 金額 | 率 | 金額 | 率 |
| 製造業 | 2,561 | 1,130,759 | 37.84 | 15.31 | 292,450 | 5,857 | 2.03 | 5,344 | 1.82 | 5,060 | 1.75 |
| 商業流通 | 690 | 317,586 | 35.97 | 11.87 | 264,864 | 5,514 | 2.12 | 4,322 | 1.65 | 4,407 | 1.58 |
| 交通運輸 | 264 | 233,085 | 40.27 | 14.87 | 290,573 | 6,548 | 2.26 | 3,949 | 1.32 | 4,157 | 1.40 |
| その他 | 546 | 168,620 | 36.60 | 11.42 | 279,303 | 5,648 | 2.29 | 4,596 | 1.68 | 4,465 | 1.60 |
| 計 | 4,061 | 1,850,050 | 37.73 | 14.42 | 286,243 | 5,860 | 2.10 | 4,924 | 1.71 | 4,805 | 1.67 |

表2 個別賃金A方式賃金改定集計

| 業種別 | 集計組合 | | 1組合あたり平均(単純平均) | | | | | | |
|--------|------|---------|----------------|---------|-------|---------|-------|---------|-----|
| | 組合数 | 人 員 | 改定前賃金水準 | 2011要求 | | 2011回答 | | 2010実績 | |
| | | | | 賃金水準 | ベア分 | 賃金水準 | ベア分 | 賃金水準 | ベア分 |
| 【35歳計】 | | | | | | | | | |
| 製造業 | 215 | 114,228 | 266,895 | 267,747 | 938 | 267,350 | 455 | 280,273 | 259 |
| その他 | 40 | 30,853 | 348,510 | 346,312 | 945 | 349,042 | 532 | 349,858 | 378 |
| 計 | 255 | 145,081 | 279,698 | 279,954 | 939 | 280,165 | 467 | 313,019 | 283 |
| 【30歳計】 | | | | | | | | | |
| 製造業 | 71 | 38,265 | 245,490 | 248,193 | 2,497 | 246,671 | 1,181 | 247,884 | 919 |
| 商業流通 | 12 | 9,264 | 255,849 | 255,916 | 67 | 255,849 | 0 | | |
| その他 | 2 | 4,317 | 277,957 | 278,907 | 950 | 277,957 | 0 | 323,680 | 0 |
| 計 | 85 | 51,846 | 247,716 | 250,072 | 2,103 | 248,703 | 986 | 250,799 | 899 |

表3 中小共闘【回答+妥結集計】(規模300人未満)

| 共闘連絡会議 | 集計組合 | | 組合員1人あたり平均(加重平均) | | | | | | | |
|------------|-------|---------|------------------|-------|---------|--------|------|--------|------|--|
| | 組合数 | 人 員 | 平均年齢 | 平均勤続 | 要求ベース | 2011回答 | | 2010実績 | | |
| | | | | | | 金額 | 率 | 金額 | 率 | |
| 金 属 | 1,386 | 151,197 | 37.04 | 13.22 | 242,866 | 3,972 | 1.63 | 3,746 | 1.54 | |
| 化学・食品・製造等 | 771 | 62,282 | 38.30 | 14.12 | 249,383 | 3,854 | 1.52 | 3,586 | 1.45 | |
| 流通・サービス・金融 | 496 | 40,991 | 37.99 | 12.18 | 255,484 | 3,893 | 1.53 | 3,518 | 1.38 | |
| インフラ・公益 | 155 | 15,200 | 38.92 | 14.03 | 274,556 | 3,636 | 1.35 | 2,573 | 1.01 | |
| 交通・運輸 | 170 | 15,333 | 42.84 | 12.27 | 211,386 | 1,429 | 0.64 | 2,062 | 0.89 | |
| 計 | 2,978 | 285,003 | 37.84 | 13.27 | 246,956 | 3,780 | 1.53 | 3,522 | 1.43 | |

表4 夏季一時金(夏冬型)集計

| 業種別 | 集計組合 | | 組合員1人あたり平均(加重平均) | | |
|--------|-------|-----------|------------------|-----------|-----------|
| | 組合数 | 人 員 | 2011要求 | 2011回答 | 2010実績 |
| 【月数集計】 | | | 月数 | 月数 | 月数 |
| 製造業 | 1,561 | 1,315,659 | 5.16 | 4.84 | 4.53 |
| 商業流通 | 551 | 206,786 | 4.39 | 3.77 | 3.83 |
| 交通運輸 | 169 | 80,521 | 5.13 | 4.21 | 3.92 |
| その他 | 306 | 466,241 | 4.42 | 3.51 | 4.26 |
| 計 | 2,587 | 2,069,207 | 4.88 | 4.41 | 4.38 |
| 【額集計】 | | | 円 | 円 | 円 |
| 製造業 | 1,178 | 1,007,453 | 1,586,300 | 1,530,285 | 1,426,395 |
| 商業流通 | 67 | 71,913 | 1,150,775 | 1,083,078 | 1,138,497 |
| 交通運輸 | 51 | 20,658 | 1,302,937 | 979,121 | 973,993 |
| その他 | 176 | 334,702 | 1,451,294 | 1,426,428 | 1,414,348 |
| 計 | 1,472 | 1,434,726 | 1,506,135 | 1,475,705 | 1,407,594 |

(2年連続報告があった組合を対象に集計)



育児休業終了後の標準報酬月額の変更が適用される時期はいつか？

月額等級の改定

Q 社会保険の「育児休業等終了時改定」ですが、休業が終了した場合、その月を「3カ月」に含めるべきなのではないでしょうか。「育児休業終了後3カ月」が経過したら手続き

するといいますが、月末近くに休業が終了した場合、その月を「3カ月」に含めるべきなのではないでしょうか。

休業終了月含め3月経過後

育児休業に入り、報酬がゼロになっても、その時点で標準報酬月額の改定は行いません。

休業期間中の保険料は免除されるので、標準報酬月額を据え置いても、被保険者本人は不利益を受けません。

しかし、休業から復帰後は、保険料の徴収が再開されます。一方、復帰後の従業員は、子どもの

養育のため、就労が制限される可能性大です。結果として、収入水準がダウンした場合、速やかに標準報酬月額を改定し、保険料も引き下げる必要があります。

このため、社会保険では、「育児休業等終了時改定」の仕組みを設けています（健保法第43条の2、厚年法第23条の2）。育児休業終了時に養育する子どもが3歳未満

であれば、月変（随時改定）の条件に合致しなくても、本人申出により標準報酬月額の変更が可能となっております。

新しい標準報酬月額の算定ベースとなるのは、「育児休業等終了日の翌日」が属する月以後3月間（育児休業等終了日の翌日において使用される事業所で継続して使用された期間に限るものとし、かつ、報酬支払の基礎となった日数が17日未満である月があるときは、その月を除く）に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額です。

から起算して2月を経過した日の属する月」は翌年2月です。標準報酬月額の改定は、翌年3月からとなります。

しかし、月末より前に休業が終了（たとえば、11月25日）すれば、「翌日（11月26日）から起算して2月を経過した日の属する月」は翌年1月です。標準報酬月額の改定は、翌年2月からとなります。

この場合、報酬月額は「育児休業等終了日の翌日（11月26日）が属する月（11月）以後3月間」を対象として算定します。しかし、11月は「報酬の支払の基礎となつた日数が17日未満」なので、計算から除かれます。結局、12月と翌年1月の報酬総額の合計を2で割って、報酬月額を算定することになります。

新しい標準報酬月額が適用されるのは、「育児休業等終了日の翌日から起算して2月を経過した日の属する月の翌月からその年の8月（当該翌月が7月から12月までのいずれかの月である場合は、翌年の8月）まで」です。

そこで、お尋ねのケースを検討してみましよう。育児休業の終了日が月末（たとえば、11月30日）だとすれば、「翌日（12月1日）

休業終了日が月の後半にあるときは、実質2か月の報酬で新しい標準報酬月額を決める形となりますが、それも制度の趣旨が「迅速な改定」を旨とするからでしょう。



実務相談

翌日朝まで残業させた従業員に対して支払うべき割増賃金は？

連続扱いの2日分の勤務

Q 夜間にトラブルが発生し、従業員を呼び出しました。結局、当人は、深夜10時から翌日の7時まで就労しました（途中休憩1時間）。翌日は

もともと午前8時から午後5時まで働く予定だったので、そのらの就労を免除すれば差し引きゼロになりますが、そういう処理で問題ないでしょうか。

代休付与しても割増分残る

元々のスケジュールでは、第1日目が8時間勤務、第2日目も8時間勤務で、2日間合計で16時間就労する予定でした。

ところが、第1日目に8時間就労して帰宅した後、従業員を呼び出して8時間働かせる必要が生じました。その代わりに翌日の8時間勤務を免除すれば、2日間の就労時間は予定通り16時間に収ま

ります。

2日間の就労時間は同じでも、予定の時間帯を動かしたため、割増賃金の有無を考える必要があります。法違反が生じないように、キチンと処理しないといけません。まず、深夜に働かせたので、深夜割増の対象となります。深夜10時から翌朝5時までの労働（休憩1時間除く）に対しては、25%増

しの割増賃金を支払わないといけません。

さらに、午前12時をまたいで労働させたときは、労働時間を通算して処理するのが基本ルールです。解釈例規（昭63・1・1基発第1号）では、「継続勤務が2暦日にわたる場合には、たとえ暦日を異にする場合でも1勤務として取り扱い、当該勤務は始業時刻の属する日の『1日』の労働とする」と述べています。

いったん帰宅後に呼び出した場合も「通算ルール」に変わりはなく、昼間に既に8時間働いていれば、呼出し後8時間の労働を加算して「1日」の労働時間が合計16時間となります。ですから、深夜10時以降翌朝7時（休憩1時間除く）まですべて25%増しの割増賃金が必要となります。結局、深夜10時から翌日5時まで50%増し、5時から7時まで25%増しの割増賃金が発生します。

社労用語



▽国民年金第3号被保険者△
「厚生年金など被用者保険の被保険者（国民年金の第2号被保険者）により生計を維持するものうち20歳以上60歳以上のものは、国民年金の第3号被保険者となります。」
「生計を維持する」とは、健保の被扶養者の要件と同じで、原則として本人の年収が130万円未満等であることです。
所定労働時間の短いパートで、厚生年金の被保険者にならない場合、年収130万円以上なら本人が国民年金の第1号被保険者となり、130万円未満なら第3号被保険者になります。
第3号被保険者は、自ら年金保険料を納める義務を負いません。

訓練受講者に生活手当支給

求職者支援法が10月施行

平成23年10月1日から、求職者支援法（職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律）が施行されています。

特定求職者とは、「ハローワークに求職を申し込んでいる人で、職業訓練等を行う必要があるとハローワーク所長が認めた者」をいいます。具体的には、次のようなグループが想定されています。

- ①雇用保険の未加入者
- ②雇用保険の受給資格を満たさず、短期で離職した人
- ③雇用保険の基本手当を受給終了後も就職できない人

事業主にとって、①のグループは直接関係がありません。しかし、心ならずも解雇等をいい渡した結果、②③に該当する人が発生したとすれば、責任を感じずにはいられないはずです。求職者支援法という新しいセーフティ・ネットが創設されたと説明してあげれば、

受講手当＋通所手当）が支給されます。

職業訓練受講手当は、原則として1カ月10万円です。これにより、生活の維持を図りつつ、手に職を付けるため訓練に専心することができます。ただし、手当の受講には条件があります。

- 本人収入8万円以下
- 家族の合算収入25万円以下
- 家族の金融資産合計300万円以下

以上あることが加入の要件となっています。新しい基準としては、雇用保険と同じ週の労働時間20時間以上が有力視されています。

パートの社会保険適用拡大——年内に議論集約目指す

厚労省

厚生労働省では、パートへの社会保険の適用拡大に関する検討を開始しました。平成23年9月、労働政策審議会内に新たに「社会保険適用等特別部会」を設け、具体的な審議に入っています。年内にも議論を取りまとめ、来年の通常国会に関連改正法案を上程する予定です。

パートの社会保険（健康保険、厚生年金）は、現在、「1日または1週の労働時間・1カ月の労働日数が正社員のおおむね4分の3

下
● 配偶者等が職業訓練受講手当の支給を受けていない
通所手当は、訓練期間中に必要な交通費を援助するものです。最高限度額は、月4万2500円となっています。

一方、認定を受けた職業訓練機関（認定職業訓練機関）に対しても、認定職業訓練実施奨励金が支給されます。

いたくないというパートが多いのも事実です。

平成19年には、被用者年金一元化法案の中で、週20時間以上、賃金月額9万8000円以上等の具体案が示されました。しかし、同法案は審議未了で廃案となっています。健保と厚生は、一体的な事務処理が原則なので、今回は、双方を対象に同時並行的に適用拡大を目指す方針です。しかし、政治的不安定という要素もあり、先行きは不透明です。