

# 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



賀 春

2012

I

2012年の年頭に当たり、貴社の発展を祈念いたします。  
長びく不況に政府は昨秋、景気浮揚政策の一環として、円高の痛みの緩和やリスクに負けない強じんな経済の構築、円高メリットの徹底活用を柱とする総合対策を閣議決定。これに基づき、あらゆる手段を講じて景気回復を目指す（23年11月日本経済新聞）としています。  
この施策結果を期待するとともに、本年も人事労務管理に一層努めて参ります。変わらぬご交誼をお願い申し上げます。

# 休業手当等の端数処理

知って得する



## 賃金実務

休業手当の計算ベースとなるのは平均賃金ですが、その計算方法は労基法第12条に規定されています。法定のルールどおりに計算すると、小数点以下の端数が発生します。端数の処理方法も、通達で明確に定められているので、確認しておきましょう。1円のミスでも、法違反に変わります。

が生じます。

たとえば、事由発生日以前3カ月の状況が次のとおりだったしましょう。

10月分(31日)の賃金……30万1234円  
11月分(30日)の賃金……31万5678円  
12月分(31日)の賃金……32万9012円

平均賃金を計算すると、

$94万5924円 \div 92日 \parallel 1万281 \cdot 782 \dots 円$

満の端数をそのまま支払うことはできません。

実際に休業手当、休業補償等を支払う場合には、「通貨の単位及び貨幣の発行等に関する法律」第3条の規定により、特約がある場合を除き、1円未満の端数を四捨五入処理します。

5日分の休業手当なら、  
 $1万281円78銭 \times 60\% \times 5日 \parallel 3万845円$

ちょっと紛らわしいのが、労災保険の扱いです。労災保険の給付基礎日額は「1円未満の端数があるときは、これを1円に切り上げるものとす」と規定されています(労災保険法第8条の5)。ですから、同じ例を使って「給付基礎日額」を計算すると、 $1万282円$ となります。

これをベースに、5日分の休業補償給付(給付基礎日額の60%)を計算すると、次のとおりとなります。

$1万282円 \times 60\% \times 5日 \parallel 3万846円$

## 平均賃金は「銭単位」 支払時に四捨五入を

出します。

各月に支払った賃金は、時間外割増等の各種手当も含め、1円単位の合計します。3カ月間の総日数は、89日と92日となります。ですから、総賃金を総日数で割れば、ほとんどの場合、1円未満の端数

この場合、「銭位未満の端数が

生じた場合には、その端数を切り捨てる(昭22・11・5基発第232号)というルールが定められています。つまり、平均賃金は1万281円78銭となります。平均賃金を銭単位で定めても、1円未

東日本大震災の余波で、震災地域以外でも操業に支障の生じた企業が少なくありませんでした。休業・時短を実施すれば、休業手当(労基法第26条)の支払いの問題が生じます。

休業手当をはじめとして、実務の様々な場面で「平均賃金」が登場します。

- ・ 解雇予告手当(労基法第20条)
- ・ 年休の賃金(通常の賃金、標準報酬日額のほか、平均賃金によることも認められます。同第39条第7項)
- ・ 休業補償(同第76条)
- ・ 減給の制裁(同第91条)

# 判例

## 閑職で冷遇に損害賠償命ず

### 技術向上の機会奪う

#### 公序良俗に反する人事

個性の強い従業員が経営層に盾ついた結果、「仕事を干される」ケースが往々にしてあります。いやがらせの一種ですが、賃金カット等の直接的・経済的不利益が生じるわけではありません。従業員側が「まともな仕事をやらせてほしい」と要求した場合、会社側に応じる義務はあるのでしょうか。本事件は、この根源的な問いに対する一つの回答です。

H 医科大学事件  
大阪高等裁判所  
(平22・12・17判決)

どこの職場でも1人や2人、自己主張が強く、職場の秩序を乱しがちな従業員がいるものです。上司がコントロールしきれない場合、会社は1つの閉ざされた社会ですから、異分子の排除という方向に進みがちです。

本人に明らかに落ち度があれば出勤停止等を命じ、賃金の支払いをカットすることができます。しかし、懲戒の名目が立たない場合、就労の拒絶は無謀なやり方です。そこで、広く採用されているのが、「閑職へ追いやる」「自主研修を命じる」等の方法です。表面上は懲戒ではなく、業務内容の変更という形を採り、賃金も以前と同じように支払います。しかし、従業員に与える精神的な圧力は小さくありません。会社側は、本人が

耐えきれなくなって、辞表を提出するのを、じっと待ちます。

本事件で舞台となったのは、大学病院です。古参教授の定年退職に伴い、後任者の選挙が実施されることになりましたが、勤務医師の1人(A医師)が内部的な根回しをしないまま立候補し、古参教授等の逆鱗に触れてしまいました。

この事件以来、A医師はまず教育担当・臨床担当から外され、次に外部派遣の対象からも除外され、10年以上にわたり自主研究活動に専念するほかない状況が続きました。そこで、「臨床技術を維持向上できず、教授等に昇進したり他病院に転出する機会を奪われた」と主張し、損害賠償を求める裁判を提起しました。

大学病院側は、「A医師は協調性がなく、医師としての資質に欠けていたから、臨床担当等から外したもので、人事権の行使として

著しく不合理であるとはいえない」と反論しました。

裁判所は、「資質に欠けていると判断するのであれば、問題点を具体的に指摘したうえで改善方を促すべきで、具体的な改善指導を行わず、いわば医師の生命ともいうべきすべての臨床担当から外し、その機会を全く与えない状態で雇用を継続したのは、およそ正当な雇用形態とはいえない」と述べ、損害賠償を命じました。

一般論として、経営サイドは人事配置権に関し広範な裁量権を持ち、賃金をキチンと支払ってさえいれば、従業員側に「就労請求権」はないといえます。しかし、だからといって従業員の人格を踏みこむ事件では、医師という専門性の高い職種であったという特殊性も判決に影響しています。人事配置の決定に当たっては「合理的な目的の範囲内で、かつ公序良俗に反しない限度で裁量権を行使すべき」と肝に銘ずべきでしょう。

# 労働安全衛生基本調査



安衛法では、自発的健康診断（深夜業従事者）や長時間労働発生時の健康診断の規定を設けています。しかし、事業者・労働者のいずれも「よく知らない」という人が多いようです。厚生労働省の調査結果でも、自発健診の実施率9・8%、長時間労働の面接が同7・4%と低率にとどまっています。

自発的健康診断制度は、平成11年法改正で新設されました（平成12年施行）。6カ月平均で月4回以上深夜業（午後10時～翌5時）に従事した人は、「自ら」健診（健診項目は定期健診と同じ）を受け、その結果を事業者に通知し、必要な配慮を求めることができます。

法改正当時から、受診費用を一部填補する自発的健康診断受診支援助成金が支払われていましたが、労働者健康福祉機構のホームページでは、「同事業は平成22年度を以って終了」した旨、告知が出ています。

「常時深夜業に従事する人」に

## 自発健診の申出1割 医師面接も利用低調

合は36・0%で、そのうち女性がいた事業場割合は44・3%でした（表1）。深夜業に従事した労働者がいる事業場を100として、前記の特定業務従事者健診を実施した事業所割合は、51・4%でした（表2）。特定業務従事者健診を受けれなかった人は、「自らの判断で」自発的健康診断制度を利用できませんが、その利用割合は9・8%にとどまっています。

長時間労働発生時の面接指導制度は、平成17年法改正で設けられ合は36・0%で、そのうち女性がいた事業場割合は44・3%でした（表1）。深夜業に従事した労働者がいる事業場を100として、前記の特定業務従事者健診を実施した事業所割合は、51・4%でした（表2）。特定業務従事者健診を受けれなかった人は、「自らの判断で」自発的健康診断制度を利用できませんが、その利用割合は9・8%にとどまっています。

期健診と同じ、安衛則第45条）。自発的健康診断は、不定期に深夜業に従事した人もカバーする仕組みです。

厚生労働省「平成22年労働安全衛生基本調査」によると、「深夜業に従事した人」がいた事業所割合は36・0%で、そのうち女性がいた事業場割合は44・3%でした（表1）。深夜業に従事した労働者がいる事業場を100として、前記の特定業務従事者健診を実施した事業所割合は、51・4%でした（表2）。特定業務従事者健診を受けれなかった人は、「自らの判断で」自発的健康診断制度を利用できませんが、その利用割合は9・8%にとどまっています。

しかし、深夜業の連続や過重労働により、従業員が体調を崩せば、事業者として安全配慮義務違反を問われかねません。「疲れの目立つ」従業員をみつければ、法に基づく申出をするようアドバイスするように心掛けるべきでしょう。

# 労働安全衛生基本調査

表1 深夜業に従事した労働者の有無及び女性の有無別事業割合

(単位：%)

区 分	事業所計	深夜業に従事した労働者がいる		女性の有無		深夜業に従事した労働者がいない	深夜業に従事した労働者がいる(平成17年)
				いた	いない		
平成22年 (事業所規模)	100.0	36.0	(100.0)	(44.3)	(55.1)	64.0	34.1
1000人以上	100.0	84.4	(100.0)	(64.2)	(35.2)	15.6	84.8
500～999人	100.0	83.4	(100.0)	(55.9)	(43.7)	16.6	76.2
300～499人	100.0	76.7	(100.0)	(56.2)	(43.4)	23.3	76.8
100～299人	100.0	65.2	(100.0)	(39.2)	(60.2)	34.8	66.7
50～99人	100.0	46.6	(100.0)	(33.6)	(66.2)	53.4	42.3
30～49人	100.0	44.2	(100.0)	(46.7)	(52.9)	55.5	38.9
10～29人	100.0	30.4	(100.0)	(45.6)	(53.5)	69.6	29.8
平成17年	100.0	34.1	…	…	…	65.9	…

注：1)「事業所計」には「深夜業に従事した労働者の有無不明」が含まれる。

2)「深夜業に従事した労働者がいる」には「女性の有無不明」が含まれる。

表2 深夜業に従事した労働者について定期健康診断の有無、自発的健康診断の受診状況及び受診結果に基づく具体的対策の有無別事業所割合

(単位：%)

区 分	深夜業に従事した労働者がいる事業所計	6か月毎に行う定期健康診断の実施の有無		自発的健康診断を受診し結果を事業所に提出した労働者の有無		定期健康診断又は自発的健康診断の受診結果に基づく具体的対策の有無	
		行った	行っていない	いた	いない	講じた	講じていない
平成22年 (事業所規模)	100.0	51.4	47.9	9.8	89.2	37.5	61.8
1000人以上	100.0	97.0	2.4	5.2	94.2	78.9	20.5
500～999人	100.0	88.7	11.0	12.1	87.6	65.7	34.0
300～499人	100.0	90.1	9.6	10.4	89.3	59.7	40.0
100～299人	100.0	76.6	22.9	11.1	88.3	51.6	47.8
50～99人	100.0	68.9	31.0	12.3	87.6	42.5	57.4
30～49人	100.0	55.2	44.5	9.2	90.4	42.6	57.0
10～29人	100.0	42.1	57.1	9.3	89.2	32.1	67.1

注：「深夜業に従事した労働者がいる事業所計」には「定期健康診断の実施の有無不明」、「自発的健康診断を受診し結果を事業所に提出した労働者の有無不明」、「定期健康診断又は自発的健康診断の受診結果に基づく具体的対策の有無不明」が含まれる。

表3 長時間労働者等健康への配慮が必要な者に対する医師による面接指導等の実施の有無別事業所割合

(単位：%)

区 分	事業所計	面接指導等を実施した	面接指導等を実施しなかった	実施しなかった理由	
				面接指導等の対象者がいなかった	面接指導等の対象者はいたが、実施しなかった
平成22年 (事業所規模)	100.0	7.4	92.3	85.3	7.0
1000人以上	100.0	83.0	16.8	14.5	2.4
500～999人	100.0	60.5	39.4	34.3	5.0
300～499人	100.0	42.1	57.7	46.4	11.3
100～299人	100.0	28.5	71.5	60.5	11.0
50～99人	100.0	12.6	87.4	77.5	9.9
30～49人	100.0	9.4	90.6	82.5	8.1
10～29人	100.0	4.4	95.2	89.1	6.1

注：「事業所計」には「面接指導等の実施の有無不明」が含まれる。



## 定年後の嘱託雇用者の賃金が高いと継続雇用給付を受けられない？

高年齢雇用継続給付

Q

他社からスカウトした技術人材が、まもなく60歳に達します。これまで、破格の高給を支払ってききましたが、他の嘱託社員との見合いで、少し賃金水準を調整したいと考え

ています。しかし、高給者の場合、雇用保険の高年齢雇用継続給付を受けられないケースもあると聞きます。どのような形で減額が実施されるのでしょうか。

### 賃金と給付の合計額に上限

定年再雇用者の生活設計は、賃金、雇用継続給付（雇用保険）、年金の3本立てで考えるのが基本です。

高年齢雇用継続給付は、再雇用後の賃金が、60歳到達時等賃金と比べ、どの程度低下したかを基準として金額を算定します（雇保法第61条）。再雇用後の賃金が、60

歳到達時等賃金と比べ、61%未満の水準に低下したとき、継続給付の額は、再雇用後の賃金に15%を乗じた額となります。75%未満61%以上のときは、再雇用後の賃金に「15%から逡減する率」を乗じます。ただし、「質問にもあるように、高給者については一定の減額措置

が講じられます。まず、「支給限度額」が定められています。平成23年度の支給限度額は、34万4209円に引き上げられました（改正前32万7486円）。

再雇用後の賃金額と継続給付（原則どおりに計算した額）の合計が、支給限度額を超えると、超えた分の金額が継続給付からカットされてしまいます。

次に、60歳到達時等賃金を計算する際にも、上限額が設定されています。60歳到達時等賃金は、高年齢者が「60歳に到達した日に離職したとみなして」計算した賃金日額をベースとします。

賃金日額は、被保険者期間の最後の6カ月に支払われた賃金を180で除して算定します（雇保法第17条）。

しかし、賃金日額には年齢階層別に上限が設けられています。平成23年度は、60歳以上65歳未満の賃金日額上限が1万5060円に改定されました。

ですから、仮にお尋ねの技術人

材（以下「Aさん」といいます）が定年前に月給60万円を受け取っていたとします。単純に賃金日額を計算すると、次のとおりとなります。

60万円×6カ月÷180＝2万円  
これは、上限を超えているので、  
Aさんの賃金日額は1万5060円とみなされ、それを30倍したものが60歳到達時の月給額となります。

1万5060円×30＝45万1800円

Aさんの再雇用後の賃金が30万円だったとします。現実には賃金は半減（30万円÷60万円＝50%）していますが、継続給付の計算上は、次のとおり取り扱います。

30万円÷45万1800円＝66.40%

ですから、Aさんの雇用継続給付は賃金の低下率が50%ではなく、66.40%（約3分の2）として計算されます。この場合の給付金額は、2万5千円強となります。



# 実務相談

## 18歳未満でも高校に通っていないければ残業を命じても構わないか

年少者の時間外制限

**Q** アルバイトを募集したところ、高校を途中退学したという男の子が応募してきました。就学していない場合、

通常の労働者と同様に働かせて問題ないのでしょうか。それとも、時間外労働等にはやはり制限がかかるのでしょうか。

### 学校在籍の有無は関係ない

労基法では、「年少者」を対象として特に章を設けて（第6章）規制を行っています。

第6章の対象は、大きく3種類に分けられます。

① 満15歳に達した日以後の最初の3月31日（義務教育終了）までの児童

② 満18歳に満たない者（年少者）

③ 未成年者（満19歳以下）

お尋ねにある男の子は、②に該当

する可能性があります。

満18歳に満たない年少者を使用する際には、時間外・休日・深夜業について制限が課されます（第60条、第61条）。労基法第60条、

第61条の適用に際しては、年齢のみが問題となり、就学状況は関係ありません。

年少者の場合、原則的に1日8時間、1週40時間を超えて働かせることができません。時間外・休

日労働（36）協定に基づく残業にも従事させることができません。ただし、義務教育終了後で満18歳未満の者については、弾力的な措置が認められています。

1カ月・1年単位変形労働時間制を採る職場では、1週48時間、1日8時間の範囲内で働かせることができます。つまり、1日の所定労働時間を8時間以内に抑えれば、6日出勤（8時間×6日＝48時間）の週を含む形で、変形労働

時間制の勤務割を組むことも可能です。

休日・深夜労働も、原則禁止されています。しかし、満16歳以上の男性については、交替制を採る職場に限って深夜労働が認められています。交替制とは、「同一労働者が昼間勤務と夜間勤務とに交替でつく勤務態様をいう」（昭23・4・12基取第4203号）と解されています。常夜勤は対象外です。

### ▽法定外福利費△

福利厚生費には、法定福利費と法定外福利費があります。法定福利費には、労働・社会保険



料および児童手当拠出金、障害者雇用納付金が含まれます。法定外福利費は、法律で義務付けられていない

給付で、住居補助、医療保険補助、食事、娯楽費、私的保険、慶弔見舞金、財形貯蓄等があります。

「法定外」であるため、大企業と零細企業、正社員とパート社員との格差が大きいのが特徴です。給与額の差もさりながら、法定外の労働条件の差も軽視できません。特に大企業（公務員も見逃すことができます）の社宅や保養施設の豪華さには驚かされます。

## 労働費用が大幅に低下

### 非正規社員の増加反映

5年前と比べると、従業員1人を雇う費用(労働費用)は、6%も下落しました。厚生労働省の

「平成23年就労条件総合調査」の結果です。同調査では、4〜5年に1回のサイクルで労働費用を調査しています。労働費用は、現金給与額(給与、賞与)とそれ以外(法定・法定外福利費、退職給付等)の合計です。従業員1人を雇うために必要な総経費の目安となるデータです。

平成23年の労働費用総額は41万4428円で、内訳は次のとおりでした。

- ・現金給与額：33万7849円
  - ・法定福利費：4万4770円
  - ・法定外福利費：8316円
  - ・現物給与：595円
  - ・退職給付等：2万813円
  - ・教育訓練費：1083円
  - ・その他：1046円
- 前回調査(平成18年実施)と比

べた増減比率をみてみましょう。

- ・労働費用総額：マイナス6・1%
- ・現金給与額：マイナス6・0%
- ・法定福利費：プラス0・9%
- ・法定外福利費：マイナス6・5%
- ・現物給与：マイナス33・6%
- ・退職給付等：マイナス15・0%
- ・教育訓練費：マイナス27・3%

## メールで労基法違反を申告

### 件数増に向け「利便性向上」

厚生労働省では、11月から「労働基準関係情報メール窓口」を開設しています。従業員本人や家族等が、長時間労働や賃金不払い等に関する情報をメールで送信できる仕組みです。労基法では、「法違反がある場合、労働者は行政官庁・労基署に申告ができる」と規定しています(第104条)。申告者に対する不利益取扱いも禁止

・その他：マイナス34・2%

現金給与が6%強も減っているのに、法定福利費が逆に1%弱増えているということは、この5年の保険料率(主として健保・厚生(保険料率)アップのすさまじさがうかがえます。「法定」ですから、これは事業主の努力によって減らせるものではありません。企業では、法定以外の福利費や退職給付等を大幅に削って、何とかしのいでいるのが実情のようです。もっとさかのぼって、平成10年

と比べると、労働費用総額は14・5%も下落しています。これは正社員の賃金抑制等で実現できる値ではなく、正社員から非正規社員への代替が急速に進んだ事実を表しています。

と比較すると、決して喜んで労働費用を切り詰めているわけではなく、他社(国内および海外)との激しい競争の中で、ムリにムリを重ねているのが現実です。この数値をみる限り、国内消費の拡大など遠い夢というほかないようです。

で、問題のある会社名・所在地・違反の内容等を記載します。

労基署は、すべての申告を受け付けるには限らず、「監督官に必要な措置をとるべき職務上の作為義務まで負わせるものではない」(青梅労基署事件、東京高判昭56・3・26)とされてきて、必ず臨検があるとは限りません。しかし、事業主としては、「違反状態を放置」することがないよう兜の緒を締める必要があるでしょう。

られています(罰則は、6月以下の懲役または30万円以下の罰金)。しかし、原則として開庁時間内に労基署等に赴くか、電話をかける必要があり、仕事をもつ労働者にとっては利用しづらい面もありました。メールなら、24時間受け付け可能です。メールの発信は、専用サイト上の所定送信フォームを使って行います。匿名でもOK