

# 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

### 共に働く仲間がいるあり難さ 社内の連帯感を再確認しよう

年末年始の商戦では、消費者の購買意欲に上向きの傾向が現れたとも聞きます。公務員のボーナスカットが先送りとなったのも、短期的な消費拡大という意味では、プラスに作用したはずですが、

旅行も、人気商品の中にランクインしました。「家族の絆」などを再確認する意味で、旅に出る人が増えたといえます。昨年は、歴史に残る災害の1年となりました。老若男女を問わず多くの日本国民が、身近に大切な人がいる幸せに、今さらながら気づきました。旅は、忙しい日常に流され、途絶えがちだった会話を復活させる得難い機会となったことでしょう。

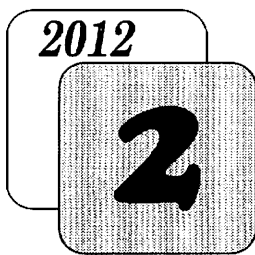
先日、中小企業の経営者の方とお会いした際、若年者の採用面接の話題が出ました。その方は、最近、ハローワーク等の指導が厳しくて、面接の場でも聞けないことが多すぎると嘆いておられました。

行政機関のパンフレット等でも、「家族（職業、続柄、健康、資産）」「住宅状況」「生活環境・家庭環境」等に関する情報は、「本人に責任のない事項」であり、それを採否に影響させるのは望ましくないと記載されています。

それはもっとも至極な話ではあるけれど、一大切なお子さんをお預かりするのだから、できれば私的の生活に関する情報も知っておきたい」といいます。

経営者が従業員を家族のようにみなすのは古い考えだといいますが、マイナス面ばかりが強調されている感も否めません。

企業業績が不振に陥ると、社内の人間関係もギスギスとしたものに変化します。「あいつが足を引っ張るから、うまくいかない」などと特定の人をスケープ・ゴートにしがちですが、思い返せば、アシストを受けたこともあったはずで、社内でも、当たり前のように近くに座っている人が「今そこにいる」あり難さを、お互いに再発見する気持ちが大事ではないでしょうか。



# 時間外割増の端数処理

知って得する



## 賃金実務

日本の通貨は、アメリカ等と違って、ドルとセントのように複数の通貨単位を併用する形ではありません。円未満の端数が出たとき、通貨という形で支払うのは不可能です(負債等として記録しておくことはできません)。賃金の端数処理について、労働基準法ではどのように定めているのでしょうか。

労基法では、たとえば、割増賃金の計算等について、細かなルールが規定されています。役付きでない一般社員(Aさん)で、賃金が月決めの基本給(20万円)と通勤手当(定期代、月1万1100円)だけというシンプルな例で説明します。

割増賃金の算定基礎から除外できる賃金項目(7項目)は、労基則第21条に列挙されています。その中に、「通勤手当」があるので、それを除き、Aさんの割増賃金の算定基礎となる賃金は基本給のみとなります。

割増賃金の算定基礎となる1時

間当たり賃金は、上記賃金を所定労働時間数で除して計算します。月によって定められた賃金の場合

## 1円未満は四捨五入 計算途中の処理も可能

~~~~~

「1年間における1月平均所定労働時間数」で除します(労基則第19条)。Aさんの1年の所定労働時間が2042時間であると仮定しましょう。

2042時間÷12カ月

170・1666……時間

この場合、まず時間の端数が生じますが、何ケタまで用いるか等の規定は存在しません。四捨五入方式を採ったとします。170時間として時間単価を計算すると、  
20万円÷170時間  
1176・4705円  
下4桁までとって170・1667円として時間単価を計算すると、  
20万円÷170・1667時間  
1175・318円  
1円以上の差が付いてしまします。平均所定労働時間を計算する

~~~~~

際、労基法で定める最低基準を満たすためには、「四捨五入処理」(分母を大きめに設定する)のみが認められると解されます。  
本欄では、2桁以下を切り捨て、170・16時間として計算を続けましょう。

20万円÷170・16

1175・3643……円

結果として、1時間当たり賃金にも、円未満の端数が生じました。その場合の扱いは、通達で示されています(昭63・3・14基発第150号)。

①1時間当たりの賃金額および割増賃金額に円未満の端数が生じた場合、50銭未満を切捨て、それ以上を1円に切上げ

②1カ月における割増賃金の総額に円未満の端数が生じた場合、前記と同様

ですから、最初に四捨五入して1時間当たりの賃金額を1175円としてもよいし、1・25倍した後で四捨五入して1時間当たり割増賃金額を1469円としてもよいのです。

また、1時間当たりの単価は銭単位等で処理(たとえば、1175円36銭)し、月間残業時間(例えば4時間)を乗じた後、四捨五入して5877円とする方法も可能です。

## 判 例

## 通勤と認めず労災保険不支給

第0331042号。

## 娯楽活動終了後の帰路

## 任意参加で業務性ない

業務終了後のレクリエーション活動は、従業員の懇親を目的とするものです。しかし、帰宅時間が遅くなるので、強制拘束されたように感じる従業員も少なくありません。「嫌々」参加したレクリエーション活動の帰路に交通事故に遭遇した場合、通勤災害と認められるか否かですが、裁判所は保護の対象外と判示しました。

国・N 労基署長事件  
東京地方裁判所  
(平22・10・4判決)

新入社員を飲み会に誘ったら、「それは、仕事ですか」と尋ねられ、ことばを失ったなどという話をよく聞きます。大事な私的時間の一部をオジさんとのコミュニケーションに使うのは、ムダ以外の何物でもなく、「業務命令でなければ、誰が付いていくものか」というのでしょうか。

本事件も、心理的な背景には似

通った部分があります。入社後3カ月ほどが経ったある日、本事件の原告Aさんは、職場対抗バドミントン大会に参加しました。その帰りに、交通事故に遭い、左足をひざ下から切断する等の重傷を負いました。

Aさんは参加したくなかったのですが、マイナス評価が怖くて、断りきれませんでした。本人とし

ては、「業務に関連した」ケガなので、当然、労災保険の保護対象になると思っていました。しかし、労基署への請求が不支給処分と決まった(労災保険審査官、労災保険審査会も同様の判断)ため、裁判に訴えました。労災保険給付を受けるために、考えられる理論づけは次の2とおりあります。

①バドミントン大会への参加自体が業務の一部だったので、その帰路の事故は通勤災害に該当

②大会自体は業務ではなかったが、「職場への居残り後」の帰宅なので、通勤災害の保護の範囲内

②については、「業務の終了後、サークル活動、労組会合等に出席した場合、社会通念上就業と帰宅との直接的関連を失わせるほど長時間となる場合を除き、就業との関連性を認めてよい」という通達が存在します(平18・3・31基発

しかし、裁判所は、まず①に關し、「任意参加であり、不参加者に不利益が課せられるものでもなく、実際の参加者も全従業員の2割程度であったこと、時間外手当等の賃金も支払われなかったこと」等を理由として、業務と認めませんでした。

②についても、「体育館が市営体育館で、事業場から公道を隔てて約100メートル離れた位置にあり、利用目的が業務性を有する場合に限って『就業の場所』となり得る」ところ、大会参加は業務でないので「職場居残り後の災害」に該当しないと判示しました。

会社側も業務でないという認識で、運動中の事故に対しては別に民間の傷害保険に加入させていたが、帰路の交通事故は対象外でした。Aさんには非常に気の毒な結果ですが、レクリエーション活動や飲み会等は、基本的に、労災保険の保護を受けられないので、注意が必要です。

# パート労働法調査



自分の賃金水準が「妥当」とみるパート、「低い」と感じるパート、ともに増加傾向にあります。以前は「考えたことがない」が多数派でしたが、時給の高低に一喜一憂する傾向が強まり、事業主も心労が絶えません。厚生労働省のパート調査から、最近のパート事情を探ってみましょう。

現在、厚生労働省の労働政策審

議会では、パート労働法の改正・強化をめくり議論が重ねられています。パート労働法といえば、平成20年に改正が実施されたばかりです。

厚生労働省では、前回改正がどの程度パートの処遇均衡を促進したかを検証するため、調査を実施しました。記憶の薄れた方のため、平成20年改正のポイントを列挙します。

- 労働条件の文書交付・説明義務
- 均衡処遇の促進（正社員と同視すべきパートの不利益取扱い禁止、その他のパートは能力等に

応じた処遇の努力義務)

- 正社員への転換推進

- 苦情処理・紛争解決援助制度の

## 賃金の高低に一喜一憂 仕事に見合う金額望む

整備

改正法の施行後、企業がどのような改善措置を講じたかを示すのが図1です。

断トツの1位は、「労働条件通知書等で特定事項（昇給・退職金・賞与の有無）を明示」の45・6%

です。昇給・退職金の有無等を明示するのに合わせ、労働条件通知書（労基法第15条）の交付率も高まっています。

2位以下はダングラ状態ですが、「職務内容の違いを明確化」（14・1%）は、均衡処遇を実現する前提として、どの程度の職務を担当しているかを確認する作業が進んだ事実を示しています。それに基

づき、「福利厚生」（11・7%）、「賃金」（10・9%）、「教育訓練」（10・7%）等の改善が図られた

とみられます。

賃金水準に対する納得性に関しては、平成18年と平成22年で大きな変化が生じています（図2）。平成18年は、「①納得している」（40・0%）、「②納得しない」（20・3%）、「③考えたことがない」（33・7%）という状況でした。平成22年は、①53・1%、②28・1%、③14・9%という比率になっています。③グループが急激に減って、その分、①と②が増えています。

パートと正社員の格差（正社員を100としたパートの賃金水準）をみると、女性の場合、平成18年が69・7%、同22年が70・1%で大きな違いはみられません。しかし、以前は地域相場等を重視して賃金を決めていたのが、最近では、「能力・経験」「職務の内容」「職務の成果」を重視する傾向がみられます（図3）。評価に応じて賃金を決める姿勢の浸透が、「高いか低いか考えたことがない」（賃金は一律で低いのが当たり前）というグループの比率低下につながったようです。

正社員への転換促進に関しては、「転換推進措置あり」が平成18年の45・8%に対し平成22年が48・6%で、「微増」という状況となっています。

# パート労働法調査

図1 改正パートタイム法の施行に伴う雇用管理等の見直し（事業所調査）  
改正パートタイム労働法の施行を機に実施したもの

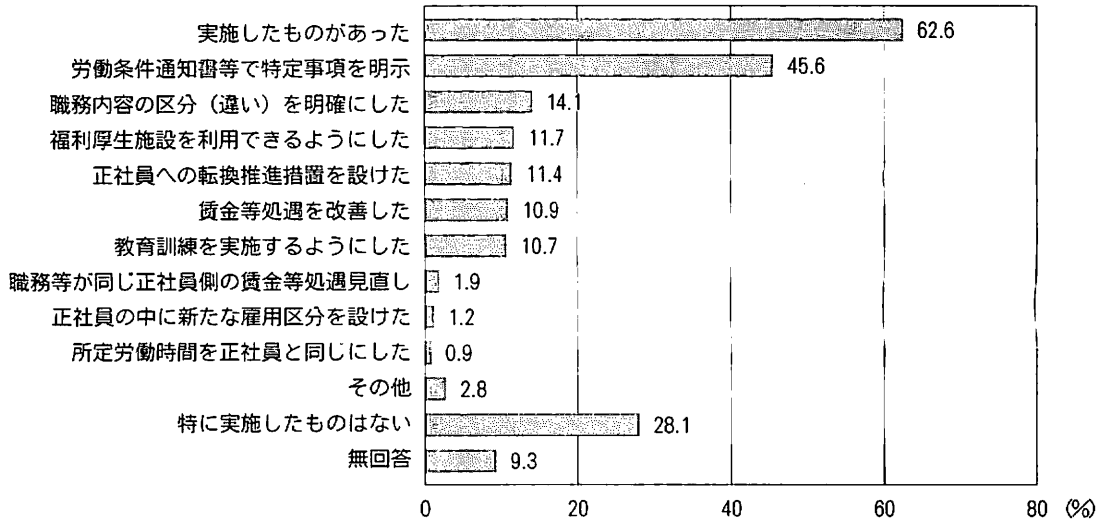


図2 同じ仕事を行っている正社員がいる場合の賃金水準に対する納得性（短時間労働者調査）

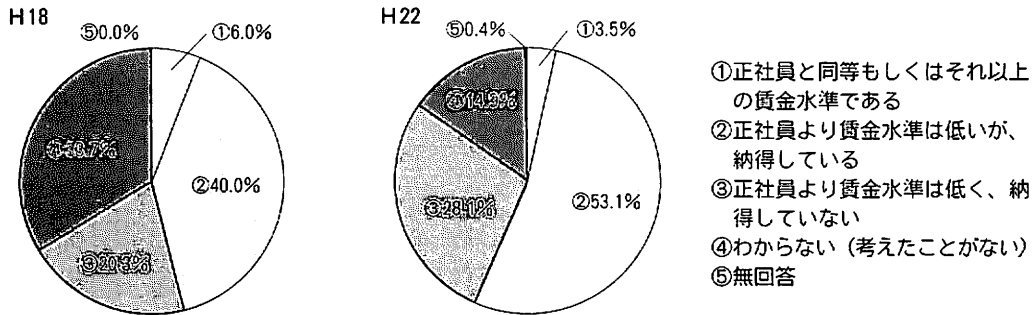
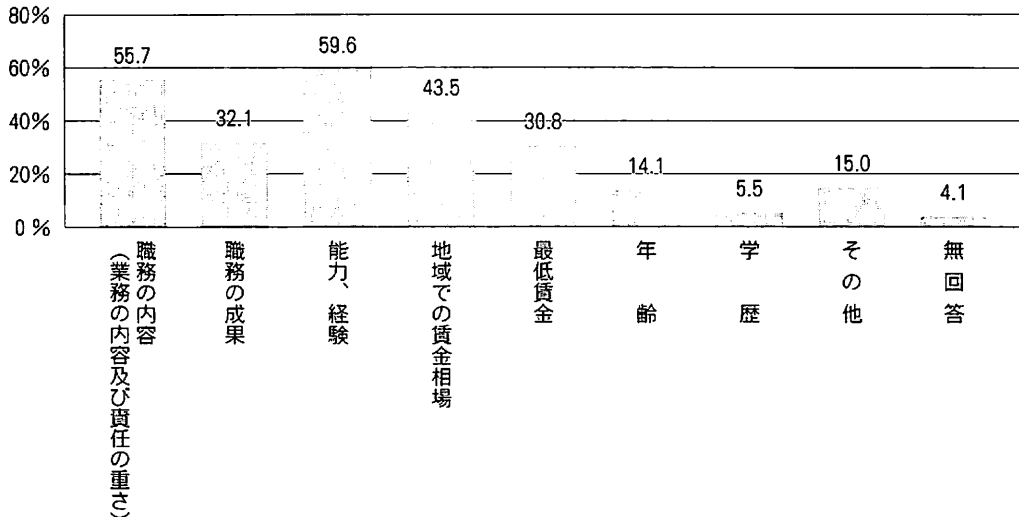


図3 短時間労働者の賃金の決算要素（事業所調査）  
H22（短時間労働者の賃金決定の際、考慮している要素（複数回答））





## 2事業場かけもちの従業員が残業したら割増賃金の支払い義務者は？

### 労働時間の通算

**Q** 当社は飲食店業で、営業時間は夜間が中心です。従業員の1人が、最近、ひどく疲れた様子をみせるので、問いただしたところ、午前中に他の職場でアルバイトしているとの

ことです。この場合、就労時間帯が遅い当社で勤務中に法定枠の8時間を超えます。割増賃金の支払い義務を負うのは、当社なのでしょうか。

## 後から契約の事業主が原則

労働時間は、「事業場を異にする場合も通算する」(労基法第38条)と規定されています。貴社(A社)と他社(B社)は関連会社等ではないようですが、第38条の適用に当たっては「同一事業主に属する異なった事業場において労働する場合のみでなく、事業主を異にする事業場で働く場合も含

まれる」(昭23・5・14基発第769号)と解されています。A社とB社の労働時間を「通算」し、1日8時間、週40時間の法定労働時間枠を超えた場合、割増賃金の支払い義務を負うのはどちらの会社でしょうか。

労基法では、「1日とは、午前0時から午後12時までのいわゆる

暦日をいう」と定義しています(昭63・1・1基発第1号)。定義どおりに考えると、就労時間帯が後に位置する会社の方が不利な立場に立たされます。B社で4時間働いた後、貴社で8時間働けば、みかけ上、貴社で就労中に8時間の上限を超えてしまいます。しかし、超過した4時間について貴社が割増賃金の支払い義務を負うというのは、常識に反します。

この点について、労基法コメントアルでは、「時間外労働について法定の手続(36協定の締結等)をとり、割増賃金を負担しなければならぬのは、当該労働者と時間的に後で労働契約を締結した事業主と解される」と述べています。なぜなら、後で契約した事業主は、契約の締結に当たって、その労働者が他の事業場で労働していることを確認したうえで契約を締結すべきだからです。

現実問題としては、労働者が昼間働いている会社(B社)に対して「自分は夜も別の会社で働いて

いる(そちらの契約の方が先)などと、バカ正直に申告しているとは思えません。そんなことをいえば、採用を断られる可能性が高からず。

しかし、仮に後になって割増賃金の支払いをめぐる争いが生じても、法的にいえば、契約した労働時間の範囲内で働かせる限り、先に契約を結んだ貴社が割増賃金の負担義務を負うことはありません。注意が必要なのは、貴社で従業員の兼職という事実を知った後の扱いです。

事業主としては、2社の労働時間を通算し過重労働が生じているときは、それなりの回避義務を尽くさないと安全配慮義務違反に問われるおそれがあります。「他社で働いた分は、われ関せず」という主張は、認められないでしょう。一方、兼職が会社の職場秩序に影響し、労務の提供に支障を生じるときは、懲戒処分の対象になります(小川建設事件、東京地決昭57・4・28)。



# 実務相談

## 一人親方が子どもを従業員として雇ったら中小事業主に該当するか？

### 労働特別加入

**Q** 当社は建設業で、一人親方を下請業者として使っています。個人業者の中には、父子がそろって現場に出て働くケースも見受けられます。こうした場合、本来的に言えば、

**中** 中小事業主として労働特別加入するべきではないかとも思います。法人なら中小事業主、個人なら一人親方に分類されるのでしょうか。

## 同居親族なら対象外に

労働保険の特別加入には、大きく分けて次の3種類があります。

① 中小事業主等（労働保険法第34条）

② 一人親方等（同第35条）

③ 海外派遣者（同第36条）

日常用語のレベルでいえば、事業主イコール社長さんで、個人商店で、社員が1人もいない社長さんもいます。しかし、労働保険法の世界では、中小事業主と一人親方を厳密に区別しています。

特別加入の対象となる中小事業主は、「常時300人（金融・保険業、不動産業、小売業は50人、卸売業・サービス業は100人）以下の労働者を使用する事業主」と定義されています（労働法第46条の16）。単

に従業員が一定数以下であることだけでなく、「1人以上の労働者を使用する」ことも要件となっています。

ここでいう「1人以上の労働者を使用する」とは、「年間通じて1人以上使用する場合はもちろん、労働者を使用する日数の合計が100日以上となることが見込まれる場合も含まれる」と解されています（昭45・10・12基発第45号など）。

お尋ねのケースでは、父子はい

つも一緒に働いていると考えられます。それでは、この個人事業主は一人親方としてではなく、中小事業主として特別加入すべきなのでしょう。

事業主と居住および生計を一にする親族（同居親族）は原則として、労働者に該当しません。家族従事者は、「一人親方その他の自営業者が行う事業に従事する者」に含まれ、一人親方と同様に特別加入の対象となります。

### ▽特定疾病△

労働保険のメリット制では、政府から支払われた保険給付額（分子）を事業主が支払った保険料額（分母）で割って、メリット収支率を算出し、それに基づき保険料率を増減させます。ただし、分子、



分母それぞれ、計算から除く項目が細かく定められています。特定疾病に基づく保険給付もその一つで、分子から除外します。たとえば、じん肺などは発症まで相当長期間を経過しますが、その責任を最後に雇用していた事業主のみ負担させるのは不公平です。このため、徴収則第17条の2で、メリット制の計算から除く「特定疾病」を列挙しています。

## TOPICS

## 4月から労災保険率改定

## 有期メリット制も拡大へ

平成24年度は労災保険率の改正年で、厚生労働省は新しい料率表を策定しました。平成21年度から適用されている料率は、全業種平均で1000分の5・4ですが、

改正される主な業種の料率（新旧対照）は、左表のとおりです。

括有期事業と単独有期事業で要件の緩和（対象事業場の拡大）が行われます。新旧要件は、次のとおりです。

改正後：①同40万円以上②変更なし  
ただし、一括有期事業で過去3年のいずれかの確定保険料が40万円以上100万円未満であるときは、メリット変更幅を小さくし（プラスマイナス30%）、小規模事業主への影響を少なくします。

新料率は1000分の4・8となる予定です。最も高いのは、「水力発電施設、ずい道等新設事業」の1000分の89、最も低いのは「金融業、保険業又は不動産業」などの1000分の2・5です。

建設事業で用いる「労務費率表」一人親方等の「第2種特別加入保険料率」も改定されます。海外派遣労働者を対象とする「第3種特別加入保険料率」は1000分の4で据置です。

改正前：過去3保険年度中の確定保険料の額がそれぞれ100万円以上であること  
改正後：同確定保険料の額がそれぞれ40万円以上であること

このほか、特定疾病（7ページ、社労用語じてん参照）に、「騒音による難聴（2事業場以上勤務、従事期間5年未満）」も追加します。

「金融業、保険業又は不動産業」などの1000分の2・5です。

以上は3年1回の予定どおりの改正ですが、今回はメリット制で大幅な改正が実施されました。一

②建設の請負金額1億2000万円以上など

改正前：①確定保険料100万円以上、②建設の請負金額1億2000万円以上など

表 労災保険率表（改正のあった主な業種）  
（単位 1/1000）

分類	事業の種類	改正前	改正後
建設事業	水力発電施設、ずい道等新設事業	103	89
	道路新設事業	15	16
	舗装工事	11	10
	鉄道又は軌道新設事業	18	17
	既設建築物設備工事	14	15
	機械装置の組立て又は据付けの事業	9	7.5
製造業	食料品製造業	6.5	6
	たばこ等製造業	5.5	6
	繊維工業又は繊維製品製造業	4.5	4
	木材又は木製品製造業	15	13
	パルプ又は紙製造業	7	7.5
	印刷又は製本業	4.5	3.5
	コンクリート製造業	14	13
	陶磁器製品製造業	18	19
	金属精錬業	7	6.5
	非鉄金属精錬業	8.5	7
	金属材料品製造業	7.5	7
	鋳物業	19	17
	金属製品製造業又は金属加工業	11	10
	洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業	7.5	6.5
	めつき業	6	7
	機械器具製造業	6.5	5.5
	電気機械器具製造業	3.5	3
	輸送用機械器具製造業	5	4.5
	計量器、光学機械、時計等製造業	3	2.5
	その他の製造業	7.5	7
運輸業	交通運輸事業	5	4.5
	貨物取扱事業	11	9
	港湾貨物取扱事業	12	11
	港湾荷役業	17	16
電気	電気、ガス、水道又は熱供給の事業	3.5	3
その他事業	ビルメンテナンス業	6	5.5
	倉庫業、審備業、消毒又は害虫駆除の事業又はゴルフ場の事業	7	6.5
	通信業、放送業、新聞業又は出版業	3	2.5
	卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業	4	3.5
	金融業、保険業又は不動産業	3	2.5