

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

「65歳全員雇用」時代が目前に 高齢者に「現役意識」の浸透を

「希望者全員65歳まで雇用が義務付けられる」というニュースが、新聞・テレビで大々的に報じられました。具体的には、高齢者法を改正し、平成25年4月の施行を目指します。

視聴者の耳目を引きつける見出しですが、現実的な影響ほどの程度のレベルなのでしょう。厚生労働省の調査によると、すでに「希望者全員65歳まで雇用」を達成している企業割合は全体の47.9%となっています（平成23年・高齢者の雇用状況集計）。

残りの過半の会社では、労使協定により再雇用基準等を設け、選別を実施しているとみられますが、

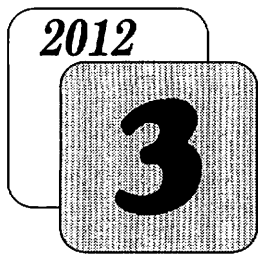
この場合、基準の撤廃（または定年延長等）が問題となります。

しかし、調査結果をみると、定年到達者のうち、「基準非該当」により離職を余儀なくされる高齢者の割合は、1・8%に過ぎません。

なぜかという、基準を設ける際、具体性と客観性（予測可能性）が求められ、「会社が必要と認める者」等の主観的基準は不可とされているからです（職高発第1104001号）。勢い、評価基準・制度がキチンと整備されている大手企業でない、なかなか基準に基づき選別が難しいのが現状となっています。

しかし、中小企業の経営者の中には、「基準がなくなることで、再雇用は当然の権利」という意識が醸成されるのを恐れる方が多数おられます。実のところ、これは「かつて来た道」でもありません。

60歳定年制は昭和61年に努力義務化、平成10年に強制義務化されましたが、その当時も、55歳到達者の「腰かけ意識」が問題化しました。しかし、「60歳定年制」が浸透するにつれ、50歳代後半の高齢者の意識も変わりました。経営者が知恵を絞る、「高齢者を現役同様に処遇する」姿勢をみせれば、「希望者全員65歳雇用」の時代にも対処が可能なはず。



社会保険料の端数処理

知って得する



賃金実務

賃金は全額払いが原則で、労使協定を結んではいじめて控除が可能になります。ただし、「法令に定めがある場合」は、協定不要です。

労働・社会保険関係では、たとえば労働保険徴収法第32条で「事業主は、被保険者負担分を賃金から控除することができる」と定めると、控除に関する根拠規定が設けられています。

保険料は、基本的には労使折半となっています（雇用保険の雇用安定2事業分や厚生年金の児童手当拠出金上乘せ分等は除きます）。たとえば、厚生年金の保険料率は平成23年9月（10月分給与から控

賃金を支払う際、雇用保険・社会保険料を控除します。保険料には円未満の端数が生じるのが普通ですが、円単位に丸めて処理する必要があります。「前任者のやり方をそのまま引き継いだけ」という担当者もおられるでしょうが、実は法律で細かにルールが決まっています。

除)から1000分の164・12となっていて、被保険者負担分はその半分です。

弁済者が四捨五入処理 年金等の扱いと異なる

標準報酬月額が、よほど切りの良い数でない、と、保険料額には円未満の端数ができます。

この場合、「通貨の単位及び貨幣の発行等に関する法律」に従って処理するのが決まります。同法第3条では、「債務の弁済を現金

で行う場合において、50銭未満の端数があるときは切捨て、50銭以上1円未満の端数があるときは1円として計算するものとする。ただし、特約がある場合、この限りでない」と規定しています。

そこで、社会保険料の清算をする際、「誰が債務の弁済者」に当たるのか、という問題が生じます。年金事務所のパンフレット等を見ると、清算の仕方によって弁済者が異なることが分かります。①事業主が給与から被保険者負担

払うとします。16万円の人の保険料は1万3129円60銭です。

分かりやすいように賃金額も20万円ぴったりだったとして、事業主は18万6870円40銭を「弁済する」義務を負います。この場合、端数は50銭未満なので事業主は切捨て可能という理屈になります。

ちなみに、これは企業と従業員のように私人間の支払いに適用されるルールです。

国および公庫については、「国等の債権債務等の金額の端数計算に関する法律」が別に定められています。

同法第2条では、「国及び公庫の債権・債務で金銭の給付を目的とするものの確定金額に1円未満の端数があるときは、端数を切り捨てる」と規定しています。

ですから、国が年金等を支払うとき、各支払月の支払額に1円未満の端数が生じた場合、端数は切り捨てられます。50銭未満切捨て50銭以上1円未満は切上げではない点に注意が必要です。

分を控除するときは、事業主が弁済者
②被保険者が、被保険者負担分を事業主に支払うときは被保険者が弁済者
仮に、標準報酬月額16万円の人の保険料を、事業主が控除して支

判例

連続深夜業務の違法性を否定

危険回避義務を尽くした

うつ病と因果関係認めず

「日が昇るとともに田を耕しに行き、日が沈むと同時に家路に付く」、これが昔ながらの労働の姿です。本事案は、これに反する不規則な「深夜勤務」を強いられ、うつ病に罹患したと従業員が訴えた事案です。1審（地裁）では一部安全配慮義務違反が認められましたが、2審（高裁）では従業員側全面敗訴となりました。

N 事業事件
東京高等裁判所
(平23・1・20判決)

生活スタイルの多様化により、サービス産業では24時間の営業体制が増えています。都会では、「草木も眠る丑三つ時」などということばは、とくに死語になっています。休日や深夜に働く人が増加すると、それに合わせ小売・飲食店・運輸交通業の需要も増加するという悪循環に陥っています。妻や子供は、平日の昼間を中心

に活動しています。夫の就労時間帯が休日・夜間に設定されると、家族が共に過ごす時間が極端に少なくなってしまう。

本事案では、企業がそういう「自然に反する」時間帯の勤務を強制できるか否か、という根源的な問題が争われました。原告従業員は、深夜勤務によりうつ病に罹患したとして、安全配慮義務違反

および人格権の侵害があったとして、損害賠償を請求しました。

第1審（東京地判平21・5・18）では、深夜業務の過重性は認めなかったものの、「不規則な深夜帯の交替勤務については、うつ病等の精神障害の発症率が高いことが指摘されていることから、安全配慮義務違反があった」として、50万円の慰謝料の支払いを命じました。原告・被告ともに判示内容を不満とし、高裁に控訴しました。

第2審では、業務の過重性について、深夜の勤務時間が4週間当たり24～36時間程度、10時間拘束勤務が4週間当たり最高8回等の実態を踏まえ、一わが国の民間企業等における深夜業務に関する一般的状态に照らし、著しく過重なものとはいえない」と判断しました。第1審裁判所が指摘した「不規則勤務」という点についても、

「指定は何通りかのパターンに集約されるもので、全く規則性がな」とまではいえないし、勤務間には一定時間が確保され、疲労回復に配慮されている」と述べ、違法という主張を斥けました。

安全配慮義務については、うつ病との事実的因果関係が立証できないとしたうえで、「特定業務従事者（深夜業務）の健康診断のほか、自発的健康診断の経費負担、成人病検診の自己負担分の助成をし、その結果に基づき深夜勤務の制限等の措置を行ってきた」ので、事業主として回避義務を尽くしている」と認めました。結果として、従業員側の全面的な敗訴となりましたが、24時間休みなしという経済活動の現状を考えれば、深夜業務の禁止が不可能なのは自明の事実です。しかし、本件のような裁判が現に争われている点も踏まえ、従業員の希望に反する勤務を強制する際には、適切な時間設定・細やかな健康管理に努める必要があるのは、いうまでもありません。

賃金等引上げの実態調査

データバンク



平成24年度の賃上げ交渉が近づいてきました。今年も大手企業等で「ベア要求を断念」等のニュースが流れています。昔の賃上げ交渉では、ベア幅を何パーセントにするかが重要議題でしたが、隔世の感があります。厚生労働省の調査を材料に、ベアの現状に迫ってみましょう。

厚生労働省「平成23年賃金引上げの実態に関する調査」により、昨年の賃上げ状況を振り返ります。同調査は、常用労働者1000人以上（製造業、卸売・小売業は30人以上）の企業が対象で、中小企業のサンプルが多数含まれるため、大手中心の賃上げ結果より低めの数字となっています。

平成23年の賃金改定額は3513円で前年比1・2%増でした（表1）。ちなみに、平成23年の集計に際しては、東日本大震災の影響を考慮し、被災地企業を調査対象から除外しています。賃上げ率は、平成2年には6・0%でした

が、その後、年を追って減少し、平成11年に2%台を割り込んでからは、13年連続し、1%台で推移

しています。

賃上げは、定昇とベースアップに分かれます。縦軸を賃金額、横軸を年齢として、年齢の推移とともに賃金がどのように変化するかを示す曲線を「賃金曲線」といいます。定昇とは、この賃金曲線上

ベア実施企業は1割強 賃上げ低迷で少数派に

を「右方に」1歳分、移動することをいいます。ベースアップとは、この賃金曲線そのものを「上方に」引き上げることを行います。賃上げ率が5〜6%という時代には、9割を超す企業で賃上げが実施されました。しかし、最近では賃上げ率が低迷を続けるなか、賃金の凍結・賃下げを実施する企業も少なくありません。

まず、定期昇給制度がある企業に絞って、定昇の実施率をみてみましょう（表2）。管理職では、定昇制度ありの企業が全体の68・6%で、実施52・4%、未実施15・0%という比率です。一般職では、同77・2%、62・9%、13・5%という結果となっています。一般職と比べ、管理職の方が「定昇制度あり」と答える企業割

合が低いのは、より責任の重い階層の社員に対し、自動昇給という考え方を排した実力主義賃金制度を適用する企業が多いからでしょう。定昇制度が存在する場合であっても、定昇を未実施とする割合が一般職よりも高くなっています。定昇制度ありと答えた企業を対象に、ベア実施の有無をみたのが表3です。管理職では、ベアという概念のある企業割合が54・6%で、内訳はベア実施11・7%、未実施41・1%となっています。一般職では、同57・9%、13・4%、43・0%という比率でした。現在では、定昇・ベアの区分を設け、現実にベアを実施している企業割合は、管理職・一般職ともに1割台に低迷しています。賃金理論を学ぶと、定昇とベアに分けた賃金管理の重要性をみっちり教授されます。しかし、せっかく学んだベアに関する知識も、実務の場では活用する機会が少なくなっているのが実情で、変化の大きさに驚かされます。

賃金等引上げの実態調査

表1 1人平均賃金の改定額及び改定率の推移

年	賃金の改定額(円)	賃金の改定率(%)	年	賃金の改定額(円)	賃金の改定率(%)
平成元年	12,085	5.3	13	4,163	1.5
2	14,199	6.0	14	3,167	1.1
3	14,394	5.9	15	3,064	1.0
4	12,939	5.1	16	3,751	1.3
5	9,711	3.7	17	3,904	1.4
6	7,948	3.0	18	4,341	1.6
7	7,206	2.7	19	4,367	1.7
8	7,245	2.7	20	4,417	1.7
9	7,224	2.6	21	3,083	1.1
10	6,079	2.3	22	3,672	1.3
11	4,591	1.7	23	3,513	1.2
12	4,177	1.5			

表2 企業規模、定期昇給制度の有無、定期昇給の実施状況別企業割合

(単位：%)

年、企業規模	管 理 職						一 般 職					
	定昇 あり	実施状況			定昇 なし	不明	定昇 あり	実施状況			定昇 なし	不明
		実施	未実施	延期				実施	未実施	延期		
平成23年計	68.6	52.4	15.0	1.2	30.5	0.9	77.2	62.9	13.5	0.9	21.8	1.0
5,000人以上	53.4	48.4	3.5	1.5	46.1	0.5	81.4	77.9	3.0	0.5	18.1	0.5
1,000～4,999人	69.4	60.0	8.5	0.9	30.6	-	85.4	77.0	7.6	0.9	14.6	-
300～999人	71.0	60.5	10.1	0.4	28.9	0.1	81.5	73.3	8.0	0.2	18.4	0.1
100～299人	68.0	49.7	16.9	1.4	30.8	1.2	75.4	58.9	15.5	1.0	23.3	1.3
平成22年計	66.3	51.6	13.7	0.9	32.2	1.5	75.7	63.1	11.1	1.5	22.7	1.6
5,000人以上	52.5	48.9	3.7	-	47.5	-	80.3	77.9	1.9	0.5	19.7	-
1,000～4,999人	66.5	61.6	4.9	-	32.0	1.5	83.7	79.6	4.0	0.2	16.1	0.1
300～999人	69.6	58.1	10.0	1.5	30.4	-	82.0	69.9	10.6	1.5	18.0	-
100～299人	65.4	48.6	16.0	0.8	32.6	2.1	72.7	59.1	12.0	1.6	24.9	2.4

表3 企業規模、定期昇給制度とベア等の実施状況別企業割合

(単位：%)

年、企業規模	管 理 職					一 般 職				
	区別 あり	ベア等の実施状況			区別 なし	区別 あり	ベア等の実施状況			区別 なし
		実 施	未実施	ベースダウン			実 施	未実施	ベースダウン	
平成23年計	54.6	11.7	41.1	1.9	44.0	57.9	13.4	43.0	1.5	40.9
5,000人以上	78.0	4.7	72.3	0.9	22.0	83.3	6.8	75.8	0.6	16.7
1,000～4,999人	66.8	5.1	61.4	0.3	32.4	73.2	6.5	66.5	0.3	26.0
300～999人	63.4	5.4	56.9	1.1	36.1	65.7	7.8	57.2	0.7	33.2
100～299人	51.0	14.0	34.8	2.2	47.3	54.0	15.7	36.5	1.8	44.6
平成22年計	58.7	9.4	48.4	0.8	41.3	59.8	9.6	49.7	0.6	40.1



小規模小売店で勤務時間を日によって増減させた いがその手続は？

1 週 単 位 非 定 型 変 形 制

Q 当社は製造業ですが、消費者の反応を知るために、小売店（アンテナ・ショップ）を出すことに決めました。

小規模店舗の場合、1週間単位非定型的変形労働時間制を導入できると聞きましたが、どのような手続が必要なのでしょうか。

協定締結し労基署に届出

労基法の適用基準となる事業場は、「主として場所的観念によって」決定されます。事務的能力を勘案して一の事業という程度の独立性のないものを除き、支社や営業所等も、1つの事業場とみなされます（平11・3・31基発第168号）。

基法の適用を受けます。1週間単位非定型的変形労働時間制は、小売業、旅館、料理店または飲食店であって、かつ、常時使用する労働者の数が30人未満の事業場が対象とされています（労基法第32条の5）。同変形制を採用した場合、1日10時間の範囲内で、1週間の勤務割を弾力的に組むことができます。基本的には、1週間の開始する

前に当該1週間の各日の労働時間を書面で通知します。

ただし、緊急やむを得ない事由がある場合には、前日までに書面通知することにより、あらかじめ通知した労働時間を変更できます（労基法第12条の5第3項）。緊急やむを得ない事由とは、「天候の急変等客観的事実により、業務の繁閑に大幅な変更が生じた場合」に限られます（昭63・1・1基発第1号）。

1週間単位非定型的変形労働時間制を実施するときは、過半数労組（ないときは過半数代表者）と労使協定を結んだうえで、労基署に所定様式（第5号）による届出をしなければいけません。同変形制については、1カ月単位や1年単位変形制と異なり、有効期間を定める法的義務はありません（平6・3・31基発第181号）。ですから、各社の協定例等を見ると、「この協定は、○年○月○日より効力を発するものとす」等と記載するのみで、有効期

間を定めないものが多いようです。しかし、もちろん、期間を具体的に定めたり、自動更新をうたったりすることも可能です。ただし、その場合、「更新の都度、労基署への届出が必要」（前掲解釈例規）となる点には注意が必要です。

協定の届出のほか、就業規則の絶対的必要記載事項である始業・終業時刻等の変更になるので、就業規則（変更）届も必要になります。

しかし、「非定型的な」変形労働時間制ですから、1週間が開始する前までは、各日の具体的な始業・終業時刻等が確定しません。このため、就業規則の作成に当たっては、「1週間の所定労働時間を定めるとともに、各日の始業および終業時刻については、労働者に通知する時期、方法等を規定しておけば足りる」（労基法コンメンタール）と解されています。ただし、いくつかのパターンが決まっているときは、それらを具体的に記載しておくべきでしょう。



実務相談

出産手当金・一時金をもらってから退職手続をとる方が得か？

資格喪失後の給付

Q まもなく出産予定の女性があります。人伝ひとつたに聞いた話では、「子育てに専念したいので、退職を考えている」ということです。この場合、健

保の出産手当金・出産育児一時金をフルに受け取った後、退職の手続を採った方がよいのでしょうか。

産前休暇中に退職でもOK

出産手当金は、出産の日以前42日から出産後56日までの間で労務に服さなかった期間を対象に、標準報酬日額の3分の2が支給されます（健保法第102条）。労基法上、産前休暇は本人の請求を前提としています（第66条第1項）。請求がなければ、休ませる必要がなく、その場合、出産手当金も支給されません。

出産育児一時金は、出産時に原則42万円が支給されます。

資格を喪失した日の前日まで引き続き1年以上被保険者だった人については、資格喪失（退職）後の給付の対象になります。また、出産手当金ですが、資格喪失の際に出産手当金を現に受けている（または受ける条件を満たしている）場合、資格喪失（退職）後も給付

を受けることができます（健保法第104条）。その具体的な要件は、次のとおり示されています（平18・8・18事務連絡）。

「出産手当金は、出産日以前42日に至った日に受給権が発生し、出産日が遅くなくても、受給開始日はずれることはない。したがって、出産日の42日前の日が資格喪失の前日以前である場合、実際の出産日にかかわらず、資格喪失後も出産手当金の継続給付を受けられることとなる」

お尋ねの女性が労基法の規定どおり出産42日前に産前休暇に入り、1日以上実際に休んだ後、資格喪失すれば、退職後も出産後56日までの間、出産手当金を受け続けることができます。

次に、出産育児一時金は、1年以上被保険者の要件を満たせば、資格喪失から6カ月以内の出産が支給対象になります（健保法第106条）。退職してから42日前後での出産を予定しているのですから、こちらも問題ありません。

社労用語
じてん

▽雇止め法理△

有期労働契約の契約期間が満了した場合、原則的に雇用関係は自動終了します。雇止めは解雇とは異なるので、解雇に関する法規制（たとえば、解雇予告など）は適用されません。しかし、形式的には雇止めに該当しても、実質的に解雇と認められる場合、雇止めを無効とみる判例が数増してきました。

その結果、有期契約が実質的に無期契約と同じ状態に転化した場合、または雇用関係の継続を期待する合理的理由がある場合には、短期契約の自動更新が行われる（法定更新）という考え方が、広く定着するに至っています。

TOPICS

5年超えたら無期契約に

有期法制の整備で建議

厚生労働省設置の労働政策審議会は、いわゆる「有期契約法制」の整備に関する建議を提出しました。平成24年通常国会への法案上程（労働契約法・労基法等の改正）が予定されています。

建議の主なポイントは、次のとおりです。

①5年を超える「有期労働契約」の「期間の定めのない労働契約」への転換

②「雇止め法理」の法定化

③期間契約を理由とする不合理な処遇の解消

④契約更新基準の明示義務化

①は、有期契約に「利用可能期間の制限」を設けるというものです。有期契約が反復更新により5年を超えて雇用関係が継続する場合、「労働者の申出により」、期間の定めのない契約に転換させるものとします。

ただし、「クーリング期間」を

6カ月とし、有期契約が6カ月を超えて中断したときは、5年の計算はリセットされる仕組みとします。この「利用可能期間」の規定は、改正法の施行後に締結または更新された有期契約に適用される予定です。

従来も、有期契約が長期にわたり反復更新された場合、「雇止め

者法改正案の上程も見込まれています。

希望者全員65歳雇用へ

——高年齢者法改正で義務化

平成24年通常国会には、高年齢者法改正案の上程も見込まれています。

現行の高年齢者法では、60歳代前半の雇用確保措置を事業者に義務付けています（第9条第1項）。

しかし、労使協定を締結すれば、過去の勤務成績や健康状態について一定の条件を満たさない高齢者を、継続雇用の対象から除外できる規定となっています（同条第2項）。

法理（解雇権濫用法理を類推適用）により雇止めを無効とする判決が多数出されていました。②は、この雇止め法理を法律上に明記する趣旨です。

③は、正社員・パート間の均衡処遇の徹底を図るもので、「期間の定めを理由とする不合理な格差」を禁じます。

④は、労基法の改正に関わるものです。現在、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基

準」（平15・厚生労働省告示第357号）では、有期契約労働の締結に際し、使用者は更新の有無・基準を明示するよう求めています。

しかし、「書面による明示が望ましい」（平15・10・22基発第1022001号）とされているものの、労働条件通知書に記載しなくても違法とまではいえません。

これを、通知書に必ず記載すべき事項に格上げさせるべきとしています。

しかし、60歳代前半の老齢厚生年金は支給開始年齢が段階的に引き上げられるプロセス上で、平成25年4月以降は、60歳に到達しても、報酬比例・定額部分のいずれの年金も受け取れない世代が登場します。具体的にいえば、昭和28年4月2日以降に生まれた男性が該当します。この世代は、61歳に達してはじめて報酬比例部分の年金が支給されます。

このため、厚生労働省の労働政

策審議会は、「労使協定による除外基準の設定」を規定する高年齢者法第2条を削除するのが相当と提言しました。つまり、「希望者全員65歳までの継続雇用」が実現することになります。

ただし、当面、「除外基準の廃止」が適用されるのは「無年金」となる階層のみ（61歳まで）とし、年金の支給開始年齢の引き上げに合わせ、対象範囲を段階的に拡大する経過措置を設けます。