

# 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

### 病気で就業禁止を命じる前提

### 経営者として最善の努力必要

そろそろ花粉症の季節の到来です。しかし、今年の冬は例年にならぬ寒さで、インフルエンザの流行も長引く傾向をみせています。

職場は閉鎖空間ですから、従業員の中に1人、保菌者がいるとたちまち感染が広がるおそれがあります。

この機会に、病者対策の基本を復習しておきましょう。

配偶者や子どもがインフルエンザ等で寝込んでいるとすれば、発症していなくても、一緒に暮らす従業員の感染が疑われます。会社としては、「就業を禁止」したいところですが、

賃金を保障しさえすれば、休業

あること  
②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてなお避けることのできない事故であること

業務上の傷病を除き、病気は外部要因により発生するものです。しかし、「不可抗力」と主張する

ためには、経営者として最大の注意を払う必要があります。ほとんどのケースでは、「企業として、病者の就労に向けた努力・工夫が足りない」と判断される可能性が高いと知るべきです。

実務的には、従業員の自主的な休取得を「お願い」するのが賢明でしょう。

を命じるのは簡単です。実務的には休業手当（平均賃金の6割）さえ支払えばよいでしょう。

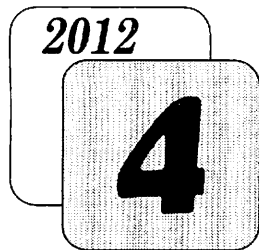
休業手当は、「使用者の責めに帰すべき」休業の際に、支払い義務が発生します。

責めに帰すべき事由については、第1に使用者の故意・過失等より幅が広く、第2に不可抗力によるものは含まれないとされています。

感染症等の場合も、基本的に不可抗力と認められるケース以外では、休業を命じれば手当の支払いが必要と解されています。

一般論として、不可抗力の要件は次の2つといわれます。

①事業の外部より発生した事故で



# 賃金の銀行振込

知って得する



## 賃金実務

現金を給与袋に詰め、従業員に支払う会社は、今や少数派です。銀行振込がすっかり定着しましたが、これは「通貨払いの原則」の例外です。日頃、何の疑問もなく行っている賃金支払事務にも、法的な裏付けがありません。要件をすべてクリアしているか、チェックが必要です。

とができる」と規定しています。

### 賃金

①、金融機関の預金または貯金へ

## 本人の同意が条件に 通達で協定締結を指導

の振込み

②、証券総合口座(マネー・リザーブ・ファンド)の預かり金への

払い込み

### 退職金

③、①②のほか、小切手、郵便為替の交付

労基法第24条は、「賃金は通貨で支払わなければならない」と規定しています。通貨とは、「国内で強制通用力を有する貨幣を意味し、外国通貨は入らない」と解されています(菅野和夫「労働法」)。賃金を銀行に振り込めば、従業員はその通貨を引き出して使えるので、間接的には「通貨払いの原則」を満たしているようにも思えます。しかし、労基法の世界では、「銀行振込イコール通貨払い」とはみなしません。

③、①②のほか、小切手、郵便為替の交付

「銀行振込」が可能なのは、労基則に明文の根拠規定が設けられているからです。労基則では、「労働者の同意」のみが要件となっています。

同意については、「形式を問わず、労働者が金融機関の預貯金口座を指定すれば同意が得られている」とみなされます(昭63・1・1基発第1号)。実務的には、本人に「振込口座指定届」等を手渡し、本人が記載して提出すれば、同意が得られたこととなります。

基則より一段下がりますが、実務的には、必ず結んでおくべきものです。協定事項は、次のとおりです。

● 対象労働者の範囲

● 振込対象の賃金の範囲・金額

● 振込の開始時期

銀行振込を実施する場合、所定の支払い日に「基本給、手当等の内訳」「税金、社会保険料等の控除金額」を記載した計算書を交付しなければいけません。

振り込まれた賃金は、当日の午前10時ごろまでに引き出せるように手続を行う必要があります。

振込用の金融機関は、会社がリストアップし、選択させることも可能です。会社はメインバンクに口座のない従業員には、新たに口座を開設するよう強く勧奨しがちです。中には、同意を渋る従業員もいて、話し合いがつかないこともあります。このため、前掲通達では「一行、一社に限定せず複数とする等労働者の便宜に十分配慮する」よう指導しています。

## 判 例

## 退職金の支払予定者に含まず

## 「内縁の妻」名乗る女性

## 共同生活の実態ない

就業規則に何気なく記載した文言がどういう意味なのか、後から大問題になるケースがままあります。本事件で、大学は本人死亡時に退職金を支払う対象として、「配偶者（事実婚含む）」と規定していたところ、独身教授が死亡した後、「内縁の妻」と称する女性が現れ、退職金の受取を要求しました。大学側が支払を拒んだため、裁判にまで発展しました。

## 丁 大 学 事 件

東京 高等 裁判 所

(平23・4・28判決)

退職金は従業員本人が受け取るものですが、退職事由には「死亡したとき」も含まれます。死亡した人に退職金を支払うことはできません。

就業規則を作成するときは、あらゆるケースを想定しておく必要があります。しかし、仮に従業員死亡時の退職金支払いに関して、規定がなくても問題は生じません。

解 積 例 規 (昭25・7・7基収第1786号)では、「労働者が死亡したときの退職金の支払について別段の定めがない場合には民法の一般原則による遺産相続人に支払う趣旨と解される」と述べています。

実務上、大企業等では、きちんと従業員死亡時の支払順序を決めている会社が多いようです。本事件は、国立大学法人ですから、国

家公務員の規定に準じる形で、規定が定められていたと思われる。一方、民間企業では、労基則第42条遺族補償を受ける者に準ずる

の一般的なで、その場合、「配偶者（婚姻の届出をしなくとも事実上婚姻と同様の関係にある者を含む）」という文言が用いられます。

本事件では、教授死亡後、家族が退職金を受け取ろうとしたところ、教授の交際相手の女性が「自分は退職手当規則所定の配偶者に当たる」と主張しました。大学としては、規則上の文言に縛られ、にっちもさっちもない状態に陥ってしまいました。

裁判所は、事実婚について「内縁の妻または夫のことであり、内縁関係とは、婚姻の届出を欠くが、当事者間に社会通念上の共同生活を成立させようとする合意があり、かつ、そのような事実関係が存在することが必要」という判断基準

を示しました。

「内縁の妻」を名乗る女性は、「2人ともに婚装束をまとい記念写真を撮影した」「自分が教授の死亡届を提出し、火葬許可証の申請をした」等の事実を証拠として申立てました。

しかし、裁判所は「2人はそれぞれ仕事を持ち、生計を異にしていた」「女性はマンションを所有し、そこを住民票上の住所としていた」「教授の家族は、婚姻の意思はないと聞いていた」「葬儀の喪主は、女性ではなく家族が務めた」等の事実を基に、「親密な交際をしていたことがわかれるものの、内縁関係にあったと認めるに足りない」と判示しました。

女性が本当に内縁関係にあると思っ込んでいたのか、退職金目当てなのか、ちょっとよく分からない面もあります。しかし、会社としての、就業規則上の数行・数字の文言が、実務上、大きな問題を引き起こすおそれがある点を、本事件から学ぶべきでしょう。

# 高齢者に関する調査



厚生労働省では、「希望者全員65歳雇用」に向けた法案整備を進めています。年金の支給開始年齢引上げが迫り、高齢者の雇用拡大が急務なのは理解できますが、企業側の受入体制はどうなのでしょう。関西経済連合会の調査によると、「新卒採用に影響が及ぶ」と懸念する企業も少なくありません。

巷間では、「希望者全員65歳雇用」を、「定年の65歳への引上げ」と勘違いしている人も少なからずいるようです。しかし、これは甘い幻想です。

法律的にいうと、高年齢者法第9条第2項の削除を意味します。同項では、「労使協定により、継続雇用基準を定めることができる（一定基準に合致する人は再雇用等を拒否できる）」と規定されています。現在、議論の焦点となっているのは、この再雇用基準制廃止の可否です。

関西経済連合会では、法改正論議に合わせ、会員企業のアンケート

ト調査を実施しました。

現状をみると、再雇用基準を設けている企業が圧倒的多数で、規

## 低賃金再雇用なら可能 高齢者が新卒採用を圧迫

模が大きくなるほどその傾向が強まっています（表1）。法改正が実施されると、この労使協定をすべて廃止させる必要が生じるので、その精神的なインパクトは小さくありません。

法制化による影響について、

「対応可能」と答える企業が多く、「事業が成り立たない」という回答は意外と少数派です（表2）。しかし、「新卒採用を中止・抑制する（せざるを得ない）」という企業も、多数に上っています。

企業としては、知恵を絞って「全員65歳雇用」を実現するほかないわけですが、その前提条件を尋ねたのが表3です。「定年以降の労働条件について企業に裁量があること」を挙げる企業が第1位で、その次に「能力不足を理由と

年齢継続雇用給付等と組み合わせ、安い賃金で働いてくれるのなら、企業として引き合わないこともない」という感じでしょうか。

実際のところ、どの程度の賃金で継続雇用しているかを集計したのが表4です。大企業では「定年の約5割」、中小企業では「定年の約6割」といったところが相場のようです。再雇用時の労使の力関係からいうと、「労働条件に企業に裁量がある」という要件はおおむね満たされているといえるのではないのでしょうか。

「全員65歳雇用」が保障されると、「腰掛け気分」の高齢者が出ることも心配されます。企業側が考える「継続雇用後の課題」をみると、「高齢者のモチベーションの維持」が第1位、「賃金や処遇」が第2位となっています（表5）。賃金を低く抑えたまま「高いモチベーションを維持してほしい」といってもムリな話で、企業側としては「あちら立てればこちら立たず」の状況にあるといえます。

する解雇の容認」「一定年齢以降の労働条件の不利変更」がほぼ同数で並んでいます。企業側の本音としては、「60歳代前半の高齢者は、社内業務にはまずまず精通しているといっています。在職老齢年金や雇用保険の高

## 高齢者に関する調査

表1 継続雇用の対象者の基準について

(単位：社)

	3,000人以上	3,000人未満 1,000人以上	1,000人未満 300人以上	300人未満 100人以上	99人以下
希望者全員を対象とし基準は設けていない	6	3	11	13	23
労使協定で基準を規定している	60	54	59	74	39
就業規則でのみ基準を規定している	5	13	27	20	35

表2 希望者全員65歳雇用の法制化による影響

(単位：社)

	3,000人以上	3,000人未満 1,000人以上	1,000人未満 300人以上	300人未満 100人以上	99人以下
新卒採用を中止・抑制する	26	21	35	44	38
事業が成り立たない	5	2	6	9	9
事業運営上は対応可能である	31	33	39	44	39
あまり影響はない	6	7	10	6	9
その他	19	11	16	12	12

表3 希望者全員を65歳まで雇用確保するための条件

(単位：社)

	3,000人以上	3,000人未満 1,000人以上	1,000人未満 300人以上	300人未満 100人以上	99人以下
能力不足による解雇を現行よりも容易にすること	23	21	33	35	33
定年以降の労働条件や職務等の労働条件について企業に裁量があること	59	51	87	88	77
一定年齢以降の労働条件について一定の不利益変更を認めること	20	27	30	35	27
60歳以降の労使の社会保険料負担を軽減すること	15	19	30	30	29
本人同意を必要条件としない転籍を可能とすること	5	9	8	9	7
その他	6	2	1	2	4

表4 継続雇用後の賃金水準

(単位：社)

	3,000人以上	3,000人未満 1,000人以上	1,000人未満 300人以上	300人未満 100人以上	99人以下
定年時の約4割	24	14	16	15	4
定年時の約5割	25	25	27	26	20
定年時の約6割	15	18	32	44	34
定年時の約7割	10	11	17	19	20
定年時の約8割	2	4	10	11	15
定年時の約9割	0	0	3	2	3
定年時と同額	1	1	2	3	10

表5 継続雇用後の課題

(単位：社)

	3,000人以上	3,000人未満 1,000人以上	1,000人未満 300人以上	300人未満 100人以上	99人以下
高齢者のモチベーションの維持	47	48	61	64	53
高齢者の能力開発	7	5	10	11	8
高齢者の適職開発	31	36	38	22	18
高齢者の賃金や処遇	34	34	38	53	37
若年層や壮年層のモラルの低下	14	12	18	22	15
高齢者の健康維持	14	10	21	22	37
特に課題はない	6	2	5	6	10
その他	3	2	2	6	3



# 成人病予備軍に再検査を 勧めたいが有給で休暇を 付与すべきか？

## 二次健康診断

**Q** 先日、定期健康診断を実施したところ、成人病の疑いのある従業員が何人かいます。会社として、「再検査（二次健康診断）に行きなさい」と命令できるのででしょうか。受診を命令する場合、会社は有給で休暇を与える義務があるのでしょうか。

### ガイドラインで賃金保障推奨

労災保険法では、定期健診等で一定項目に異常の所見のあった労働者を対象として、二次健康診断給付（無料で健診受給）を支給しています。二次健康診断給付の請求者は、労働者本人です。

しかし、「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（平8・公示第1号）」では、「事業者は、健診結果に基づき、二次健康診断の対象となる労働者を把握し、受診を勧奨するとともに、結果を事業者に提出するよう働きかけることが適当」と述べています。最終的に再検査に行くか行かないかは従業員本人が決めますが、会社が「勧奨する」のは望ましいことです。

健診に要した時間の賃金の支払については、「労使協議して定

めるべきものであるが、脳・心疾患のおそれのある労働者の健康確保は、事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、事業主が支払うことが望ましい」とされています（平13・12・30基発第233号）。

受診を「勧奨」するのですから、従業員の同意を得るため、「所定労働時間中に病院に行つてよい。賃金カットはしない」と説明するのがベターでしょう。

健診費用そのものは、前記のとおり、労災保険から給付されます。支給要件が細かに定められているので、受診を勧奨する従業員がその条件を満たすか否か、事前にキチンと確認し、必要な手続をサポートしてあげるべきでしょう。

二次健康診断等給付の対象となるのは、定期健診等で次の4項目すべて有所見とされた場合です。

- ①血圧
- ②血中資質
- ③血糖
- ④腹囲またはBMI

ただし、①から④すべて有所見でなくても、産業医が必要と認めれば、その意見が優先されます。

注意が必要なのは、既に脳・心疾患の症状を有する人については、給付の対象にならない点です。血圧・血糖等が高くて、「成人病予備軍」とみなされる人について、予防の見地から労災給付が支給されるものです。

給付を希望する労働者は、所定の請求書に事業主の証明を受けたうえで、定期健診等の結果を証明することができ書類を添付し、病院経由で都道府県労働局長に提出します。会社から、既に証明を済ませた請求書を労働者に手渡すのも、勧奨の一つの方法です。

二次健康診断等給付は、健診給付病院（都道府県労働局長の指定を受けた病院等）で受けることができます。

指定を受けた病院は標札を掲げています（労災則第11条の3）が、事前にインターネット等で調べておくといでしょう。



# 実務相談

## 老齢厚生年金の報酬比例部分について支給前倒しの申請できるか？

**Q** もうしばらくすると、60歳になっても年金を全くもらえない人が出現するといえます。具体的には、現在、何歳の人が対象になるのでしょうか。そうした人が60歳で退職した場合、年金を繰り上げ請求することも可能なのでしょうか。

### 来年4月の60歳到達者から

今年4月以降に60歳に達する人は、昭和27年4月2日以降に生まれた人です。年齢計算に関する法律に基づき、誕生日の「前日」に年齢は1歳増えるので、昭和27年4月2日生まれの人、平成24年4月1日に60歳に達します。昭和27年4月2日から平成28年4月1日までの間に生まれた男性は、60歳代後半の老齢厚生年金のうち報酬比例部分は60歳から支給

されます。しかし、定額部分は65歳まで一切支給されず、60歳から65歳までの間は報酬比例部分のみを受け取ります。

昭和27年4月2日から昭和29年4月1日までの間に生まれた女性は、報酬比例部分が60歳から、定額部分が64歳からの支給となります。

女性はまだしばらく心配ありませんが、男性の場合、昭和28年4

月2日から昭和30年4月1日までの間に生まれた人は、報酬比例部分の支給開始が61歳からとなります。この方たちが、「60歳になってもすぐには年金をもらえない」第1世代となります。平成24年度中に59歳に達する男性が最初に対象となります。

昭和28年4月2日以降昭和36年4月1日までの間に生まれた男性の場合、60歳代前半の老齢厚生年金（報酬比例部分）について、繰

上げ請求できます。この場合、必ず老齢基礎年金も同時に請求しなければいけません。

60歳代前半の老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢が61歳の場合、1年繰上げ受給すると、年金は6%（1カ月当たり0.5%×12カ月）が減額されます。この場合、老齢基礎年金（65歳支給開始）は5年の繰上げなので30%（0.5%×60カ月）の減額となります。

### 社労用語



**▽特定理由離職者の暫定措置△**  
雇用保険の「特定理由離職者」は、特定受給資格者と一般の離職者の中間のような存在です。特定受給資格者と同様に、被保険者期間6カ月で基本手当等の受給資格を得ることができ、所定給付

- 日数は一般の離職者と同じ数が原則です。ただし、現在は、暫定措置により、次に該当する特定理由離職者は特定受給資格者並みの所定給付日数に引き上げられています。
- ① 有期契約が終了し、本人の希望に関わらず、雇止めとなった者
  - ② 正当な理由により自己都合退職した者（被保険者期間6カ月以上12カ月未満に限ります）

## TOPICS

## 雇用保険率を0・2%引下げ

社会保険は引上げ続く

平成24年度の労働・社会保険料

0・00分の6)

率が決定しましたが、今年度は労働関係が引下げ、社会保険関係が引上げと対照的な結果となりました。順を追って、1つひとつ確認していきましょう。

## 雇用保険

最初に、改定が確定したのは雇用保険率です。雇用保険料率につ

いては、平成23年末の建議で引下げの方向が示されていましたが、それに沿う形で平成24年1月25日に告示が出ました。新保険料率は前年より1000分の2引き下げられ、次のとおりとなりました。

- 一般の事業…1000分の13・5
- 5 (事業主1000分の8・5、被保険者1000分の5)
- 農林水産・清酒製造業…1000分の15・5 (同1000分の9・5、1000分の6)
- 建設の事業…1000分の16・5 (同1000分の10・5、1

なお、建議では個別延長給付等の継続も提言されていましたが、こちらは、現在、国会で審議中

です。国会上程の法案では、下記の3種類の暫定措置(当初は、平成21年度から3年間を予定)をさらに2年間延長するよう求めています。

- ① 個別延長給付(年齢や地域に応じて給付日数を最大60日延長する仕組み)
- ② 特定理由離職者(雇止め対象者等)の給付日数拡大(特定受給資格者と同レベルを給付)
- ③ 常用就職支度手当の支給対象者に「40歳未満の者」を追加

## 労災保険

労災保険料率は、おおむね3年に1回見直されています。平成24年はその改定年度で、引下げの方向性は雇用保険より早くから決まっ

ていましたが、改正徴収則の公示は平成24年2月2日となりました。新しい保険料率は、55業種平均で1000分の4・8、前期(平成21年度と23年度)に比べ、1000分の0・6引き下げられました。労務費率表、第2種特別加入保険料率、メリット制の範囲拡大等の改正も併せて実施されています。

## 健康保険

協会けんぽの保険料率は、毎年見直しが行われています。平成24年度の見直しは、早くから協会けんぽのホームページで公表されましたが、厚生労働大臣の認可の告示は平成24年2月20日に出されました。

都道府県の平均は10・00%で、前年の9・50%に比べ0・50%の引上げとなりました。最高は佐賀県の10・16%、最低は長野県の9・85%です。前年に比べ、最高・最低の差が拡大していますが、これは「暫定措置」に伴う現象です。

暫定措置では、実際の保険料率と全国平均の保険料率との差を縮小していますが、平成30年にかけてこの調整を漸次、なくしていく方針となっているからです。新保険料率の適用は「3月」からですが、一般の被保険者分は翌月納付なので4月分給与から適用です。

介護保険料率も、1・51%から1・54%にアップします。

## 厚生年金

厚生年金は、規定のスケジュールに沿った引き上げで、平成24年「9月」に16・42%から16・76%に改定されます。

なお、社会保険(健康保険・厚生年金保険)の適用範囲拡大については、現在のところ、平成24年国会へ法案を提出する方向で検討が進められています。

雇用保険と同様、週の労働時間20時間以上を対象とする線が濃厚ですが、賃金水準の下限設定、適用除外とする中小企業の範囲等は流動的な状況です。