

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 雷 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

パートの社会的定義に変化?! 「家計補助者」から「労働者」へ

政府が、パートの社会保険適用拡大について与党としての方針を示しました。年収94万円以上、従業員規模501人以上、2016年適用等の具体的数字が挙げられています。

しかし、外食・小売業等をはじめ、経済界の反発は強く、今後の動向は予断を許しません。パートさん自身の中にも、加入に消極的な人の方がむしろ多数派でしょう。今回法案の中身の当否は棚上げとし、議論の底流となっている考え方をおさらいしてみましよう。現在、健保法・厚年法の法文上には、いわゆる「4分の3要件（1日・月等の所定労働時間が正

社員の4分の3以上なら保険加入）」は明記されていません。適用除外者を除き、「適用事業所に使用される者」は保険に加入する建前となっています。

なぜ「4分の3未満」なら加入対象とならないか、判例（厚年法、京都市役所事件、平11・9・30京都地判）では、「いわゆるパート、アルバイトのような短時間労働者は、多くはその労働によって生計を立てるとは言えず、法の予定している『労働者』に該当せず、加入対象としない取扱いが違法とは考えられない」と述べています。しかし、パートは家計を補助するために働きに出る人たちで、家

庭内には生計を維持する大黒柱（多くは夫）がいるという前提は崩れつつあります。

1つの職場で解雇されると、すぐに次の働き口をみつけないと、生活が成り立たないというパートが少なくありません。雇用保険法の世界では、「短時間労働被保険者」という区分を廃止し、「雇見込み31日以上」で加入を認める等の法整備が進んでいます。

現在の社会保険の仕組みが実態とかけ離れている印象は否めません。第3号被保険者問題も含め、中途半端な政策的妥協でなく、「百年の計」を望みたいところで



現物給与

知って得する



賃金実務

賃金の「通貨払」に関しては、「法令もしくは労働協約に別段の定めがある場合または厚生労働省令で定めるものによる場合においては」、通貨以外のもので支払うことができます。「厚生労働省令で定めるもの」としては、「退職金を本人の同意を得て小切手等で支払う場合」が定められています（労基則第7条の2第2項）。小切手等は、通貨そのものではないという扱いです。

よく似た仕組みに、賃金の「全額払い」の例外である「賃金控除に関する協定」があります。こちらは、過半数労組（ないときは過

賃金は通貨で支払うのが原則ですが、一定の条件を満たせば実物（現物）給与も可能とされています。身近な例では、公共交通機関の定期券が挙げられます。現物給与は、平均賃金の計算や労働保険料の徴収にも関係してきます。簡単なようで、実はよく分からない問題も残されています。

半数代表者）が協定の相手方とされています。

両者を混同して、「うちの会社

労組と協定が必要に 福利厚生給付は除外

には労組がないから、過半数代表者を相手に、現物給与に関する協定を結んでいる」という会社も散見されます。

しかし、解釈例規では、現物給与の例外が認められるのは「労働組合法でいう労働協約のみを意味

し、過半数代表者との協定は労働協約ではない。労働協約を結ぶ場合も、現物給与が許されるのは、労働協約の適用を受ける労働者に限られる」と明確に述べています（昭63・3・14基発第150号）。

ということ、労組のない会社は定期券の現物給付はできない、また労組のある会社でも管理職は対象に含まれないという理屈になります。しかし、定期券は限りなく現金に近いからでしょうか、この問題が表面化することはあまり

ないようです。

平均賃金や労働保険の計算では、一定の範囲で現物給与も対象に含まれます。労基則では、「法令もしくは労働協約に別段の定めがある場合」には、現物給与を賃金の総額に算入すると規定しています

（第2条第1項）。労働協約による場合、その評価額を定める必要があり（同条第2項）、それが不当なとき等は都道府県労働局長が評価額を定めることができます（同条第3項）。

労働保険徴収法では、厚生労働省令で定める範囲外のものに限り、現物給与から除けるとしています（第2条第2項）。厚生労働省令で定める範囲のもの（賃金に含めるもの）は、「食事、被服および住居の利益のほか、所轄労基署長・安定所長の定めるところによる」とされています（徴収則第3条）。

実務上、食事・住居の利益は福利厚生とみなされる範囲内で支給するのが普通で、結果として賃金から除かれます。しかし、通勤定期券は福利厚生の範疇には含まれないので、平均賃金・労働保険の計算上も賃金として取り扱います。遠隔地通勤で定期券代が高いときも、休業手当等の計算ベースに定期券代が含まれるので、注意が必要です。

判例

定年再雇用者でも整理解雇可能

高年齢者法の効果及ばず

継続拒否に合理的理由

「希望者全員65歳まで雇用」を義務付ける高年齢者法改正案が、世間的な注目を集めています。しかし、「いかなる場合も雇用を保障する」趣旨ではありません。経営再建を進めるなか、やむを得ず「再雇用の中止」等を行ったケースで、裁判所は社会通念上相当性があれば、継続雇用しないことも認められると判示しました。

F 社 事件
大阪地方裁判所
(平23・8・12判決)

現行の高年齢者法では、定年退職者等の再雇用の際し、労使協定により基準を定めれば、対象者の選別が可能とされています。逆にいえば、定年退職者は基準を満たす限りは、再雇用される権利を持つという理屈になります。

さらに、高年齢者法の改正が決まれば、一希望者全員65歳まで雇用」が原則となります。

高年齢者法による継続雇用の義

務付けに関しては、「若年者の就業機会を狭める」と反対する声が聞かれます。しかし、もっと根本的な問題が存在します。仮に「希望者全員65歳雇用」が義務付けられたとします。会社の土台が傾き、40歳代等の働き盛りの世代をリストラせざるを得ない事態が発生した場合であっても、60歳代前半高年齢者の雇用を守る義務があるのでしようか。これは、常識から考え

ると、明らかに変です。

本事件は、この問題に関し、優先順位を明らかにするものです。被告会社は建設会社で、バブル経済崩壊後、長期にわたり経営不振にあえいできました。そうした苦境の中でも、高年齢者法の規定に従い定年退職者の再雇用制度を整備し、運用してきました。

しかし、リーマンショック後、一段と業況が悪化し、平成21年度は100億円を超える損失を出すに至りました。会社側は、役員報酬カット、希望退職募集、派遣契約の解除等を実施すると同時に、再雇用制度の一時中止を労組側に申し入れました。

未だ労組と合意に至らないなか、会社側は定年到達者の再雇用拒否、再雇用者の雇止めを踏み切りました。これに対し、対象となった高年齢者が、地位の確認等を求め、裁判を提起しました。

裁判所は、「継続雇用制度の対象者について協定で定められた具体的客観的な基準に合致する者については、『原則として』継続雇用を拒否することは許されない」というルールを改めて確認しました。その一方で、「その他の事情（経営不振による雇用継続の困難性）によって、雇用の継続が困難と認められる客観的に合理的な理由があり、雇止め等が社会通念上相当であると認められる場合には、継続雇用しないことも許される」と述べました。

結論としては、被告会社では人員削減の必要性が高度に認められ、人員削減の回避策が講じられ、誠意を持った交渉等が行われていた等の事情を踏まえ、雇止め等は有効という判断を下しています。

高年齢者雇用より整理解雇の必要性が優先するという当然の理屈ですが、高年齢者法の解釈・運用に当たって「誤解を一掃する」モデル判例といえるでしょう。

外国人雇用状況の届出状況

データバンク



昨年の大地震後、在日の外国人が一斉に出国したというニュースが流れました。しかし、外国人労働者の動向をみると、伸び率は鈍ったものの、平成23年も増加傾向を示しています。同時に、技能実習生を対象とする割増賃金不払い・最賃法違反等の事案も頻発しています。

平成19年10月から、外国人の雇入れ・離職の際に雇用状況の届出が義務付けられました。おかげで、外国人の雇用実態をより正確に把握できるようになりました。

バブル経済が弾けたのち、不法入国者に対する規制強化の影響もあり、働く外国人がめっきり減った時期もありました。

しかし、厚生労働省がまとめた「外国人雇用状況の届出状況（平成23年10月末現在）」をみると、近年は、外国人労働者が着実に増えている現状を確認できます。

平成23年10月末時点で、日本で働く外国人労働者数は68万624

6人に上っています（図表1）。伸び率をみると、平成21年が前年比15・7%増、22年が同15・5%

増、23年が同5・6%となっています。

平成23年は、地震による帰国ラッシュも影響したようで、伸び率が大幅に鈍化しました。それでも、5%台の伸び率を示したのですから、外国人労働者に対する需要に

中国人中心に増加続く 技能実習の改善進まず

は底堅いものがあります。

国別で見ると、中国人が43・3%で他国を圧倒しています（図表2）。2位はブラジル（17・0%）、3位はフィリピン（10・2%）という順番となっています。

テレビ等では、「最近、大卒者市場で、外国人労働者の人気が高い」などと報道しています。「日本人に比べ、向上心・競争心が表にストリートに現れる」点などが、好感されているようです。

しかし、在留資格別の外国人労働者数をみると、「専門・技術的

分野の在留資格」は12万888人（図表1）、全体の17・6%に過ぎません。大多数は、依然として「安い労働力」として利用されているのが実情のようです。外国人労働者のうち、請負・派遣の割合

は27・0%に達しています。いわゆる技能実習生は、平成22年10月から扱いが変わり、来日1年目から「技能実習」という在留資格となり、労基法その他の労働法規が適用されるようになりました。平成23年は、技能実習者の割合は、全外国人の19・0%となっています。

島根労働局が発表した「外国人技能実習生の労働条件確保のための監督指導結果」によると、全体の86・9%で労基関係法令違反が認められました。法改正後も、なかなか実習生の労働条件改善は進まないようです。

違反の内訳を示したのが、図表3です。割増賃金（41・0%）、労働時間（39・3%）関係の違反が目立ちます。発表文では、「支給350円で、法定割増率を乗じることなく最低賃金未満の賃金を支払っていた」「36協定を守らず、1カ月100時間超の時間外を行わせていた」など、過酷な実態を示す具体例も挙げています。

外国人雇用状況の届出状況

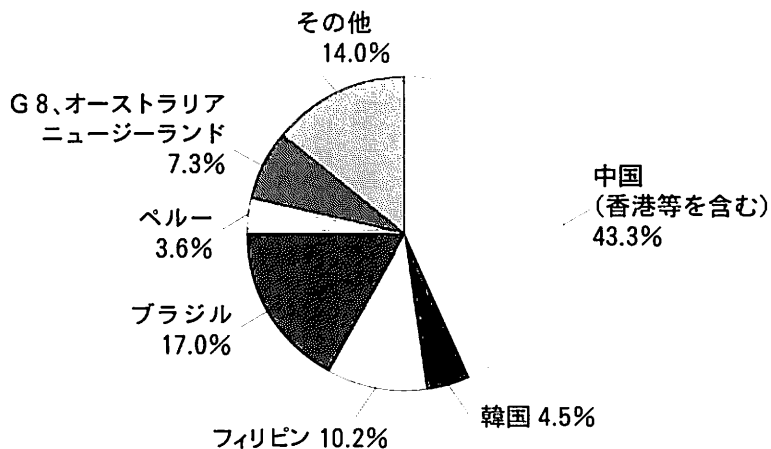
図表1 在留資格別外国人労働者と推移（各年10月末現在）

（単位：人、対前年増減率は％）

	平成21年		平成22年		平成23年		対前年増減比	
	労働者	請負・派遣	労働者	請負・派遣	労働者	請負・派遣	労働者	請負・派遣
外国人労働者総数	562,818	162,525	649,982	181,021	686,246	185,248	5.6	2.3
専門的・技術的分野の在留資格	100,309	23,156	110,586	24,562	120,888	26,238	9.3	6.8
うち技術	32,543	10,814	35,437	11,137	38,290	11,404	8.1	2.4
うち人文知識・国際業務	38,555	7,704	42,022	8,390	46,801	9,082	11.4	8.2
特定活動	112,251	13,721	123,342	14,987	5,939	866	-	-
技能実習	-	-	11,026	1,406	130,116	15,274	-	-
資格外活動	96,897	12,532	108,091	13,148	109,612	11,887	1.4	▲ 9.6
身分に基づく在留資格	253,361	113,116	296,834	126,897	319,622	130,967	7.7	3.2
うち永住者	112,502	42,216	136,982	50,809	154,010	55,712	12.4	9.6
うち日本人の配偶者等	63,347	26,304	70,899	27,514	74,625	27,473	5.3	▲ 0.1
うち定住者	73,673	43,146	83,817	46,664	84,943	45,598	1.3	▲ 2.3
不明	-	-	103	21	69	16	▲33.0	▲23.8

注：平成22年7月の在留資格「技能実習」の新設に伴い、これまで「特定活動（技術実習生）」であった者が「技能実習」に移行しているため前年比は算出していません。

図2 国籍別外国人労働者の割合



図表3 平成23年における主な違反の内容と違反事業場数

主な違反内容	違反事業場数（違反率）
割増賃金の支払（労基法第37条）	25（41.0%）
労働時間（労基法第32条）	24（39.3%）
寄宿舎関係（労基法第96条）	13（21.3%）
賃金の支払（労基法第24条）	13（21.3%）
最低賃金の支払（最低賃金法第4条）	10（16.4%）
賃金台帳の調整（労基法第108条）	9（14.8%）
就業規則の作成（労基法第89条）	4（6.6%）
労働安全衛生法関係	23（37.8%）



季節変動の多い業務だが 週5日勤務の週があると 比例付与の対象外に？

年次有給休暇

Q 当社は業務量に季節変動があり、パートの出勤日数も月によって大幅に異なります。1年間の週平均出勤日数は、4・1日程度です。比例付与の規定が適用されるのは、

「週所定労働日数4日以下」の労働者だといえます。4日を若干上回る場合、比例付与の対象とするのは、違法なのでしょうか。

年間216日以内なら適用対象

比例付与の対象になるのは、週所定労働時間が30時間未満で、かつ次のいずれかの条件を満たす労働者です（労基法第39条第3項、労基則第24条の3）。

① 週の所定労働日数4日以下
② 年間の所定労働日数が216日以下

①の週4日とは、年間平均の意

味ではありません。週4日勤務のパートといっても、実際は各種の休暇があるので、年間の週平均所定労働日数には3・85……日のように、小数点以下の端数が出ます。そうした端数は考慮せず、通常の週（祝祭日や年末年始休暇等のない週）に勤務すべき日数か何日か（整数）のみをみて、判断

します。

②の基準が適用されるのは、「週以外の期間によって所定労働日数が定められている」労働者に限られます。

対象となる労働者としては、2タイプが想定されます。第1は「月単位、年単位等で所定労働日数を定めている」労働者、第2は「年間の所定労働日数を算定し難い」労働者です。

貴社の場合、「季節等によって所定労働日数が異なるなど年を単位として所定労働日数を定めている」ような状態であれば、②の基準が適用されます。

年間の所定労働日数が169日以上216日以下であれば、週の所定労働日数4日の労働者と同じ日数の年休が比例付与されます。日数は、次のとおりです。

- 6ヵ月勤務……………7日
- 1年6ヵ月……………8日
- 2年6ヵ月……………9日
- 3年6ヵ月……………10日
- 4年6ヵ月……………12日

5年6ヵ月……………13日

6年6ヵ月……………15日

年間216日の場合、週の平均所定労働日数は4・14日となります。週平均が4日を超えるということは、1年のうちどこかで週5日以上勤務の週が発生することになります。しかし、それでも年間216日以下という要件を満たす限りは、比例付与の対象になります。貴社は、この限度内に収まっていると考えられます。

年間のスケジュールがあらかじめ決まっていれば、比例付与の適用も簡単です。しかし、年間の所定労働日数をあらかじめ決め難いケースもあり得ます。解釈例規（平16・8・27基発第08270（平16・8・27号）では、ホームヘルパーを対象とするケースで、「たとえば、雇入れの日から起算して6ヵ月後に付与される年休は、過去6ヵ月の実績を2倍したものを1年の所定労働日数とみなす」という処理方法を示しています。



実務相談

高齢者が事故に遭い軽度の障害残れば障害手当金を申請できるか

併給の調整

Q 嘱託社員が事故に遭い、悪くすると軽度の障害が残るおそれがあります。本人はフルタイム勤務で、定年後も引き続き厚生年金保険の被保険者

資格を有しています。厚生年金では、軽度の障害を対象とする障害手当金という仕組みがあると聞きますが、どのような条件を満たせば受給できるのでしょうか。

年金の受給権者は対象外

国民年金では、障害等級は1級と2級の2種類です。しかし、厚生年金は3級までであり、3級に該当しない一定程度の障害を対象とする障害手当金という仕組みも設けられています。

保障額も定められています。障害手当金に該当する障害の程度は、厚年法施行令別表第2で定められていて、「両眼の視力が0・6以下に減じたもの」「1眼の視力が0・1以下に減じたもの」などが挙げられています。

1級から3級までは年金ですが、手当金は一時金です。金額は、老齢厚生年金等の報酬比例部分の年金の2倍に相当する額です(最低基礎年金と同様の保険料納付要件を満たす必要があります。原則的

には、保険料の滞納期間が3分の1以下でなければならぬとされています。お尋ねの方は、長年、貴社で厚生年金の被保険者資格を継続されてきたのでしょうから、こちらの要件は問題ないでしょう。しかし、厚生年金、国民年金、共済年金から年金を受給できるときや、業務上災害で労災保険から年金等が支給されるときは、障害手当金は支給しないと規定されています(厚年法第56条)。例外と

して、障害年金の受給権者が障害等級に該当しなくなった日から起算して3年を経過した場合には、手当金の対象となります。障害等級に該当しなくなり、年金を受けられない状態が長く続いている人に限っては、手当金を支給してもバランスを失うことはないという判断でしょう。

お尋ねの方は、60歳代前半の老齢厚生年金を受けておられるでしょうから対象になりません。

社労用語



▽4分の3要件△

社会保険(健保・厚年)は、いわゆる「4分の3要件」を満たす場合に加入義務が生じるといわれます。

この要件の根拠は、「昭55・6・6厚生省保険局保険課等発の内簡」にあるといわれます。

内簡の文章をそのまま引用してみよう。「1日又は1週の所定労働時間及び1月の所定労働時間が当該事業所において同種の業務に従事する通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である就労者については、原則として被保険者として取り扱うべきものである」。正社員・パート等の用語は、直接、使用されていません。

登録・製造派遣は存続へ

派遣法改正案が成立見込み

修正された派遣法改正案が、衆議院で可決したことにより、今国会中に成立する見通しとなりました。

主な修正点は、次のとおりです。

- ①製造業務派遣の禁止の削除
 - ②登録型派遣の禁止の削除
 - ③日雇派遣の定義の変更
 - ④違法派遣先に対する「労働契約申込みなし制」の施行時期の変更
- 修正されなかった分も含め、改正法案の全体像を改めて確認しておきましょう。

まず、公布から6カ月以内に施行される部分は次のとおり。

●日雇派遣の原則禁止

日雇派遣の定義は、「日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者」をいいます（2か月を30日に短縮）。ただし、専門26業務のうち一部は、「労働者保護に問題がない業務」として、禁止の例外とされます。

●グループ内派遣の制限等

決定に際して派遣先従業員の水準等に配慮する義務を負います。マージン率等の情報を公開し、派遣労働者に対して派遣料金を明示しなければいけません。

●労災保険法上の責任強化

派遣先で事故が発生した場合、派遣先に対し報告の提出を求め、立入検査をすることができます。次に、施行から3年を経過した

●「労働契約申込みなし制」の日から実施される部分です。

●「労働契約申込みなし制」の

平成28年3月までは61歳雇用——高年齢者法の経過措置案

高年齢者法の改正法案が、国会に上程されました。ポイントは、次のとおりです。

①継続雇用基準の廃止

労使が協定を結び、継続雇用制度の除外対象者を定める現行制度を廃止します（高年齢者法第9条第2項の削除）。

②「継続雇用」の定義の拡大

現在でも、子会社等での継続雇用が認められていますが、その範囲をグループ会社（親会社、子

創設

違法派遣を知らながら放置した派遣先は、自動的に「労働契約」を申し込んだとみなされます。

ちなみに、附則では「改正法の施行後、登録型派遣、製造業務派遣、特定派遣等の在り方について速やかに検討する」という一文を追加しています。登録型派遣・製造派遣の規制問題は100%立ち消えではなく、問題先送りの含みも持たせています。

社、子会社間、関連会社）内に拡大します。

③公表制度の創設

高年齢者雇用確保措置の勧告に従わない企業名を公表します。なお、①に関しては、経過措置が設けられています。改正法（成立したとしての話ですが）の施行時期は、平成25年4月1日と定められています。

しかし、同日から、すべての高年齢者を対象に直ちに「希望者全員

の65歳まで雇用」が義務付けられるわけではなく、次のスケジュールに従います。

- ・平成25年4月1日～28年3月31日：希望者全員61歳まで
- ・平成28年4月1日～31年3月31日：希望者全員62歳まで
- ・平成31年4月1日～34年3月31日：希望者全員63歳まで
- ・平成34年4月1日～37年3月31日：希望者全員64歳まで