

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 指 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

「新人」なら許されることも：

責任ある立場を自覚して行動を

お騒がせの北の隣国が、自称「人工衛星」打上げ問題で、国際社会に波紋を投げかけています。

中小企業に例えれば、「社長だった親父さんが亡くなって、若い息子さんが、求心力を高めるために、いろいろ苦労している」段階といつたところでしょうか。

中小企業の3代目であれば、「まだ若いんだし、今回の失敗はいい勉強だと思えばよい」と声をかけるべき場面でしょう。しかし、人民の生活と国際社会に対し責任を持つ国家元首の立場にある人物ですから、もちろん、そんな甘い顔をするわけにはいきません。一方、わが国の対応も情けない

限りでした。担当者は、情報の正確さに固執して、速報性の重要性は頭の片隅にもなかつたようです。

新入社員の研修などで、昔からよく使われている話があります。緊急の会議があって、若手社員に資料の作成が命じられました。若手社員は責任の重大さに奮い立ち、完璧な資料作成を目指しましたが、残念ながら、時間がかかりすぎて、肝心の会議には間に合いませんでした。研修の講師は、「完成度と締切とどちらが重要か、それを考えないといけない」などと話を結びます。

話者は、ストーリーの迫真性を高めるために、細部の描写にもこ

だわります。最近だと、「若手社員は、タブレット端末等を使って、分かりやすいプレゼンテーション資料の作成に努めました」などと脚色するところでしょう。私が大先輩から聴いた古いバージョンの中には、「資料は修正液も使わず、きれいに清書されていましたが：」などというのもありました。時代の流れを感じますね。

米軍と自衛隊情報のダブルチェックに努めたといういい訳は、新人なら許されるかもしれせん。しかし、日本国民の安全に責任を負う政府高官なので、厳しく責任を追及されることになるでしょう。

2012

6

賞与の性格

知って得する



賃金実務

ボーナスの季節が近づいてきました。大部分の支払先は決まっています。余剰はほとんどないという従業員が少なくありません。本来、賞与は会社業績に応じて支給・不支給を決められるはずですが、現実的には生活給の一部となっています。賞与の法的な位置づけと実態を、イチから確認します。

賞与は、労基法的には、賃金の

一種です。「賃金とは、手当、賞

与その他名称のいかんを問わず、

労働の対償として支払うすべての

ものをいう」と定義されています

(労基法第11条)。そのうち賞与と

は、「定期または臨時に、労働者

の勤務成績に応じて支給されるも

のであって、支給額が予め定めら

れていないもの」をいいます(昭

22・9・13発基第17号)。

しかし、月払いの賃金とは異なる

性格を持ちます。賃金支払5原

則のうち、毎月払の原則、定期

日払いの原則については、「賞与

その他これに準ずるもの」には適

用されません(同第24条第2項)。

賞与も賃金ですから、「不払い」

があれば、罰則付きで支払が強制

毎年交渉で弾力的に決定

固定生活給の意味合いも

追及されます。しかし、「不払い」を
された賃金に限られます。

月払いの賃金は、労働契約に従
い、労務を提供する都度、支払義
務が発生します。一方、賞与につ
いては、就業規則等に「毎年6月

と12月に支給する」等の原則規定
があっても、一労働組合がある場
合は通例、労使交渉を経て、組合
がない場合は使用者が具体的な算
定方式や支給額を決定することに
よって(「荒木尚志「労働法」、
初めて請求権が成立します。

実務的にいえば、月払いの賃金
には定期昇給があるのが一般的で、
下げようとすれば、労使間でそれ
なりの話し合い(または賃下げを
可能とする賃金システム)が必要
となります。これに対し、賞与は、

去年より多く払われるとは限らず、
建前としては不支給もあり得ます。

賞与の弾力的性格を利用し、業
績の短期的変動は、定期昇給では
なく、できる限り賞与に反映させ
る方針を採る企業が大多数です。
基本給をアップ・ダウンさせると、

直接、割増賃金の算定単価に影響
が出ます。旧来型の「退職時賃金
×支給率」という退職金制度を採
る場合、退職金の金額にもリンク
します。賞与の決定は、基本的に
「その年の夏・冬限り」のもので
すから、長期的な影響は最小限に
抑えることができます。

しかし、建前上は弾力的な決定
が可能といっても、「現実にはボー
ナスが出ないと、家のローンの支
払ができなくなる」という従業員
が多数います。ボーナスが出るこ
とを前提として、家や車のローン
を組んでいるわけです。そういう
意味からいうと、日本の賞与は100
%業績対応の賃金とはいえないで
しょう。

賞与の性格は、「基本的には支
給対象期間の勤務に対応する賃金
ということになるが、そこには功
労報償の意味のみならず、生活補
填の意味および将来の労働への意
欲向上策としての意味が込められ
ている(菅野和夫「労働法」と
総括されます。

判 例

就労可能の主治医診断は疑問

異動を契機にうつ発症

復職拒否もやむを得ず

精神不調者が「職場復帰可能」という医師（かかり付けの主治医）の診断書を提出しても、そのまま鶴呑みにできないケースが多々あります。本事件で、会社側は「本人と会社の感情的対立が未解決なままで復職させると、症状が増悪する」という産業医の意見を尊重しました。事件の経緯を精査した裁判所も、復職不能という判断を支持しました。

N 社 事 件
東京地方裁判所
(平23・2・25判決)

メンタルヘルスは、目にはみえません。このため、患者が休みたがってれば「休養加療を要す」、復職を希望すれば「就労は可能と認められる」という診断書を作成する町医者も少なくないようです。患者の個人的事情に配慮し、いくらか筆を曲げるのも、「医は仁術」という精神からいえば非難に当たらないのかもしれない。

メンタルヘルスは、目にはみえません。このため、患者が休みたがってれば「休養加療を要す」、復職を希望すれば「就労は可能と認められる」という診断書を作成する町医者も少なくないようです。患者の個人的事情に配慮し、いくらか筆を曲げるのも、「医は仁術」という精神からいえば非難に当たらないのかもしれない。

主張」への転勤内示を受け、ストレス反応性不安障害を発症しましたが、その後、会社上司を攻撃する長文の手紙を繰り返し送付するようになりました。

会社が休職発令を出すに際し、本人は主治医の「就労は可能と思われるが、可能であればストレスの少ない職場への復帰が望ましい」という診断書を提出しました。休職期間満了時にも、主治医は同様の判断を示しました。

これに対し、会社は上司や産業医の意見を参考としつつ、復職は難しいと判断し、最終的に休職期間満了で退職扱いとしました。本人は、「会社が復職可能判断を不当に無視した」として、地位確認を求める裁判を起こしました。

裁判所は、主治医の所見に対し、疑問を投げかけました。主治医は、「職場復帰は可能。ただし、会社が信頼回復のための努力をするこ

と、発病時の職場、当時の上司が係わる職場は望ましくないこと」などと述べていました。

しかし、本人は異動発令前の職場に復帰することに固執し、会社に対し名譽棄損ともいうべき手紙を送付していました。「信頼回復のためには本人の常軌を逸した主張を認めるしかないが、それは原職復帰を意味する」ので、主治医の復職条件を完全に満足させるのは不可能です。

こうした状況下で、会社が職場復帰を拒否したのはやむを得ない対応だったといえます。裁判所は、「以上の事情に加え、原告が退職後も抗不安薬を服用していたことも考慮し、会社が復職可能診断を不当に無視したとは認められない」と判示しました。

結果的に会社勝訴ですが、異動の内示（平成17年6月）から期間満了退職（平成20年2月）まで2年半余の期間が費やされました。精神不調者への対応の難しさを示す事件といえます。

賃金構造統計基本調査 (短時間労働者)



外食・小売産業を中心に、「安価な」労働力として活用されている短時間パート。正社員とは、賃金構造に大きな違いがあります。厚労省の調査によると、女性パートの時給は、30歳代前半でピークに達し、後はなだらかに下降します。時給は、大企業より中小企業の方が高めに設定されています。

厚生労働省では、毎年、日本の賃金の現状を多角的に分析する賃金構造基本統計調査を実施しています。今回は、平成23年度の調査から、社会保険の適用拡大が話題となっている「短時間労働者」に関するデータをピックアップします。

まず、年齢階級別の統計をみてみましょう。正社員については、年齢が高くなるにつれ、ほとんど賃金が高くなっていきます。正社員・男性では、50〜54歳層でピークに達し、賃金水準は20〜24歳層の2倍以上に上昇します。これが、いわゆる年功賃金の実態です。

しかし、パートに関しては、こうした顕著な年功カーブは認められません(表1)。男性の場合は、

パートの旬は30代前半 規模間格差はみられず

緩やかながら年齢と賃金がリンクする傾向がみとれます。男性パートの賃金ピークは60〜64歳層(1267円)ですが、これは嘱託再雇用者の賃金水準を反映するものです。純粋な男性パートについては、45〜49歳層がピークと捉える

のが適切でしょう。45〜49歳層の時給(1228円)は、20〜24歳層(958円)の1・28倍です。

女性は、ピークが30〜34歳層(1046円)で、20〜24歳層(932円)の1・12倍という水準です。経験による加算・昇給は、ごくわずかというのが実情です。

次に規模間格差を示すのが表2です。男性の時給は、小企業(1119円)、中企業(1113円)、大企業(1053円)で、規模が小さいほど時給が高いという逆転

あるようです。短時間パートに対する社会保険適用は、当面50人以上規模を対象とし、漸次、小規模企業に範囲を広げる方針となっています(法案は国会審議中)。しかし、時給水準を考えると、50人以上企業に勤め、社会保険料を控除されると、小規模企業で働くより手取りがずっと安いという状況が生じそうです。

産業別の水準に関しても、それほど格差が顕著だとはいえません(表3)。女性の「医療、福祉」が高水準(産業計の124%の水準)、男性の「宿泊業、飲食サービス業」が低水準(同84%の水準)なのを除けば、プラスマイナス10%の範囲内に収まっています。

このほか、都道府県別では、女性の時給の最高は東京(1167円)、最低は秋田(798円)となっています。都道府県別のパート賃金は、最低賃金というファクターも大きく影響する点に注意が必要です。

現象が生じています。女性も、大企業(986円)、中企業(990円)、小企業(988円)で、ほとんど横並びです。パートの労働市場をみると、大企業は高い時給を提示しなくても、必要な人材を十分に賄える状況に

賃金構造統計基本調査（短時間労働者）

表1 短時間労働者の年齢階級、性別1時間当たりの賃金、対前年増減率及び年齢階級間賃金格差

年齢階級	男 性			女 性		
	1時間当たりの賃金(円)	対前年増減率(%)	年齢階級間賃金格差(20~24歳=100)	1時間当たりの賃金(円)	対前年増減率(%)	年齢階級間賃金格差(20~24歳=100)
年齢計	1,092	1.0	114	988	0.9	106
～19歳	862	0.7	90	838	0.2	90
20～24	958	0.5	100	932	0.4	100
25～29	1,076	1.4	112	1,010	0.3	108
30～34	1,137	-1.1	119	1,046	1.9	112
35～39	1,176	2.7	123	1,030	2.3	111
40～44	1,188	3.4	124	1,008	1.3	108
45～49	1,228	3.3	128	1,002	0.4	108
50～54	1,185	0.0	124	993	1.0	107
55～59	1,140	1.6	119	978	0.8	105
60～64	1,267	5.1	132	984	0.4	106
65～69	1,175	-0.5	123	976	0.7	105
平均年齢(歳)	41.5			45.0		
平均実働日数(日)	15.9			17.3		
平均1日当たり所定内実労働時間数(時間)	4.8			5.2		
勤続年数(年)	4.8			5.6		

表2 短時間労働者の企業規模、性別1時間当たり賃金、対前年増減率及び企業規模間賃金格差

企業規模	男 性			女 性		
	1時間当たりの賃金(円)	対前年増減率(%)	企業規模間賃金格差(大企業=100)	1時間当たりの賃金(円)	対前年増減率(%)	企業規模間賃金格差(大企業=100)
大企業	1,053	1.0	100	986	1.6	100
中企業	1,113	-0.2	106	990	-1.0	100
小企業	1,119	2.1	106	988	1.9	100

表3 短時間労働者の主な産業、性別1時間当たり賃金、対前年増減率及び産業間賃金格差

性、産業		1時間当たり賃金(円)	対前年増減率(%)	産業間賃金格差(産業計=100)
男 性	産業計	1,092	1.0	100
	製造業	1,172	2.1	107
	運輸業、郵便業	1,121	0.9	103
	卸売業、小売業	989	1.4	91
	宿泊業、飲食サービス業	916	-0.8	84
	サービス業(他に分類されないもの)	1,078	-0.5	99
	女性	988	0.9	100
女 性	産業計	988	0.9	100
	製造業	897	1.5	91
	卸売業、小売業	921	0.9	93
	宿泊業、飲食サービス業	890	0.0	90
	医療、福祉	1,221	0.7	124
	サービス業(他に分類されないもの)	963	2.0	97



改正育児介護休業法の適用猶予が終了するが事業主が講ずべき措置は？

以下企業
100人中

Q

平成22年施行の改正育児介護休業法では、100人以下の企業を対象とした適用猶予措置が設けられていましたが、そろそろ全面施行の時期が近づいています。

当社でも対応を進めてきましたが、最終チェックを行いたいと考えています。適用猶予とされていた事項は何か、リストで示してください。

所定外労働免除等を規定化

改正法は平成21年7月1日に公布され、同22年6月30日に施行されました。ただし、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、「公布から3年を超えない範囲内で、政令で定める日（平成24年6月30日）」まで、改正法の一部適用が猶予されました。ですから、平成24年7月1日か

らは、すべての規模の企業で、改正法に完全対応する必要があります。適用が猶予されていた条文は、次のとおりです。

- ① 介護休暇の申出（第16条の5）
- ② 申出があった場合の事業主の義務（第16条の6）
- ③ 介護休暇に関する不利益取扱いの禁止（第16条の7）

④ 所定外労働の免除の制度化（第16条の8）

⑤ 所定外労働の免除に関する不利益取扱いの禁止（第16条の9）

⑥ 所定労働時間の短縮制度の義務付け（第23条）

⑦ 所定労働時間の短縮制度に関する不利益取扱いの禁止（第23条の2）

⑧ 小学校の始期までの子を養育する労働者に関する措置（第24条）

このうち、不利益取扱いの禁止に関する条文については、事業主はその趣旨を理解し、不利益取扱いを行わなければ足ります。第24条は「努力義務」です。

結局、全面施行に合わせ、事業主が講じなければならないのは、次の措置ということになります。

● 介護休暇制度を就業規則（育児休業規程）に追加

両立指針（平22・厚生労働省告示）では、「労働者が容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものである」と注意を促

しています。

● 所定外労働の免除を就業規則（育児休業規程）に追加

両立指針では、同様に「あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものである」と規定しています。

● 所定労働時間の短縮制度を就業規則（育児休業規程）に追加

両立指針では、「労働者がこれらの措置を容易に受けられるようにするため、あらかじめ、当該措置の対象者の待遇に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講じる」よう求めています。

特に「所定労働時間の短縮制度」については、どのような仕組みとするのか、具体的に制度設計を考える必要があります。

たとえば、「所定労働時間を一律に6時間に短縮するか、労働者の選択を認めるか」「短縮した場合の、賃金、賞与、退職金の取扱いをどうするか」等について検討が必要です。



実務相談

懲戒解雇者から「解雇の事実」は伏せてと頼まれたが応じるべきか？

退職時の証明

Q 金銭の使い込みが発覚し、当社で懲戒解雇となつた人物がいます。先日、当社に在籍していた証明（退職時の証明）が欲しいと連絡がありました。解雇については記載しない

でほしいといわれましたが、応じるべきでしょうか。懲戒の事実を伏せておくのは、採用面接中の会社に対して無責任なような気がしてなりません。

本人の希望事項のみ記載を

使用者は、労働者から請求された場合、①使用期間、②業務の種類、③その事業における地位、④賃金、⑤退職の事由（解雇の場合にあつてはその理由）を記載した「退職時の証明書」を交付しなければいけません（労基法第22条第1項）。

ここでいう「退職」とは、自己都合退職に限らず、退職事由のいかんを問いません。解雇も含まれます。証明の請求権の時効は、退職から2年です。

前記の5つの証明事項は、労働者から請求があれば必ず記入しなければなりません。しかし、一請求しない事項を記入してはならない」とも規定されています（同条

第3項）。請求に応じ、解雇の事実等を記入しないのは、法に則した対応で問題ありません。

現在、面接・選考中の会社が不審を抱いて貴社に照会して来るとも予想されます。信義則からい

えば、不都合な事実があれば伝えおくべきなのかもしれません。

労基法の関係では、「事前の申し合わせに基づかない具体的照会に

対して回答することは、本条の禁止するところではない」と解されています（労基法コンメンタール）。

「プライベート・マターなので、そちらの会社で本人と話し合っていたら、本人の同意がとれたら、情報提供に協力します」などと応

じるのがベターでしょう。

しかし、お尋ねのケースでは、本人が解雇の事実およびその理由を明らかにしたくないという意思を容易に推認することができます。他社からの前職照会については慎重に対応すべきです。

仮に問い合わせがあったときは、

社労用語

じてん



▽老齢年金の受給資格期間△
老齢基礎年金・老齢厚生年金は、一定の保険料納付要件をクリアすることが受給の前提となります。

原則として
は、保険料納付済期間、保険料免除期間、合算対象期間の合計が25年以上ある必要

△免除期間とは、障害者や低所得者が保険料の免除を受けていた期間を指します。ただし、学生納付特例期間・若年者納付猶予期間は含まれません。

合算対象期間とは、年金に任意加入できたけれど加入しなかった期間等をいいます。代表的な例が、昭和61年3月以前の専業主婦（厚年被保険者の配偶者）だった期間が挙げられます。

短時間パートも社保へ加入を

年金等の改正法案を国会提出

短時間パートの社会保険適用拡大を含む国民年金法等の改正案が、国会に上程されました。中心となるのは、公的年金の最低保障機能を強化する施策で、税制抜本改革による消費税収を充てるとしています。

大部な法案なので、従業員の生活に影響の及びそうな部分に絞って中身をご紹介します。

①最低保障機能の強化

低年金者の老齢基礎年金に月額6000円を上乗せするのが、セールス・ポイントです。しかし、老齢厚生年金も併せ一定の収入のある退職者は、恩恵にあずかれません。

逆に、所得が一定以上（調整開始所得額Ⅱ年収80万円以上を想定）の老齢基礎年金受給者は、老齢基礎年金が一部・全部停止となります。社長・役員クラスでは、影響を受ける人もいます。

老齢基礎年金および老齢厚生年金の受給資格期間（保険料納付要件）は、現在、原則25年以上ですが、10年以上に短縮します。

施行は、税制抜本改革の施行時期に合わせ、平成27年10月を予定しています。

②短時間パートへの社会保険適用拡大

次の条件を満たす従業員は、新

震災でテレワーカーが急増——新機能機器の普及も後押し

東日本大震災を契機にテレワーカーが急増したことが、国土交通省の「平成23年度テレワーク人口実態調査」で明らかになりました。

同調査では、1週間に8時間以上、所属部署以外でICT（情報通信技術）ツールを使って働く人を「狭義テレワーカー」と定義しています。狭義テレワーカーは震災直後に6・6%相当、夏場に3・8%増加しました。

たに社会保険（健保・厚生）の被保険者となります。

- 週の所定労働時間が20時間以上
- 月額賃金7・8万円（年収94万円）以上

- 勤務見込み期間1年以上
- 従業員50人以上

厚生年金の標準報酬月額等級も下限を7万8000円とします。

施行日は、平成28年4月。なお、

従業員50人以下は当面、適用猶予ですが、施行から3年以内に対象を拡大する方針です。

③産休期間中の保険料免除

育児休業期間だけでなく、産前

産後休業期間中についても社会保険料（健保・厚生）を免除します。施行は、公布から2年以内の政令で定める日です。

④父子家庭への遺族基礎年金支給

子のある父親も遺族基礎年金の支給対象に追加します。施行は、平成26年4月です。

しかし、国会審議がどのような形で決着するか、見通しの立たない状況です。

狭義テレワーカーのうち、在宅でも仕事する在宅テレワーカーも、

前年比170万人増の490万人となりました。就業者に占めるテレワーカーの比率は、7・5%に達しています。

震災が一つの契機となったのは事実ですが、新しいICTツールの普及という要素も見逃せません。パソコンのほか、スマートフォンやタブレット端末も、若いサラリー

マンを中心に、急速に利用者が増えていきます。

工夫を凝らせば、テレワークとこの働き方を選択する余地はどんどん広がっています。事務所スペースや電力の節減という効果のほか、子育て期の女性等の活用という観点からも、テレワーク導入を前向きに検討されてはいかがでしょうか。