

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

絶対評価の含意を改めて確認 「数字」正しく評価する目養う

海を渡って、大リーグに挑戦中のダルビッシュ投手。契約金の高額さもあって、日米共に高い注目を集めているようです。

投手の場合、野手と違って1試合ごとに勝ち負けが付きます（勝敗なしの試合もありますが）。1試合100球前後投げるとして、山あり谷ありの投球内容が、勝ち・負けという一言で集約されてしまいます。

特に素人・半素人のわかファンは、この勝敗ということばに幻惑されます。しかし、勝ち・負けが運・不運に左右されるのはファンなら周知のことです。相手チームを零点に抑えても、味方チーム

が得点しない限り、勝ち星は得られません。強力打線のバックアップがあるかないかで、勝ち数・負け数に大きな差が出ます。

人事評価制度を改定する際、「成果を数字に換算し、絶対評価する」という方針を打ち出すのが常道です。こちらも、門外漢が聞けば、いかにも正論のような印象を受けます。しかし、人事畑出身でない経営リーダーが、こういう表現をするときは注意が必要です。

ここで使われている数字とは、何でしょうか。単に勝ち星・負け星を意味するのなら、それは決して客観的・絶対的な評価基準とはいえません。

数字による絶対的な評価基準とは、全員、一律な売上高基準ではありません。個々人が所属するポジション・役割・権限等に応じて、千差万別の達成基準があり得ます。一律のノルマを設定するだけなら、誰でもできます。個々人の状況に応じてオーダー・メイドの目標数値を設定するのが、経営者・管理職の腕の見せどころであり、考課者教育が重要なゆえんでもあります。

お祭りイベント的な「全社売上高コンテスト」と、客観・公正な人事考課とは峻別して考える必要があります。

2012

7

賞与の定義

知って得する



賃金実務

ボーナスの支給時期となりましたが、今回は「そもそもボーナスとは」という基本的な問題を考えてみましょう。ボーナスも賃金の一種ですが、支給回数が年2回という特殊性があるため、月給等とは実務上の取扱いが異なります。その定義は、労働・社会保険など法律によって各種各様です。

ボーナス(賞与)の取扱いは、法律によって異なります。特に労基法・労働保険のグループと、社会保険のグループでは大きな違いがあります。

労基法では「賞与も賃金の一種とみなします」が、月給と賞与では法律の適用が異なります。

第一に、月給等には賃金支払5原則(通貨払、直接払、全額払、毎月払、定期日払)がすべて適用されます(労基法第24条)。一方、賞与については、毎月払、一定期日払の原則は除外されます(同条第2項)。

第2に、平均賃金や割増賃金の

ただし、年2回の支払であっても年俸制のときは注意を要します。「支給額が予め確定している賞与」については、割増賃金の算定の基礎、平均賃金の計算から除外できない一と解されています(平12・3・8基収第78号)。この問題を回避するため、賞与の金額決定に弾力性を持たせる(予め金額を定めない)「推定年俸制」という名称を使っている会社もみられます。

次に、労働保険でも「賃金とは、賃金、(略)賞与その他名称の如

月超の賃金(賞与)は計算から除かれます(労災保険法第8条)。ただし、特別支給金規則の中には、いわゆるボーナス特別支給金が設けられています。雇用保険の賃金日額も、「3カ月超の賃金」を除く規定となっています(雇保法第17条)。

社会保険では、「報酬」の範囲から「3カ月を超える期間」に受けるものは除かれています(健保法第3条第5項)。それとは別に、「賞与とは3カ月を超える期間」に受けるものをいう」と定義されています(同条第6項)。

現在、社会保険では賞与も月給等と同様(同率)の保険料徴収対象となつていきます。しかし、健保の傷病手当金は、標準報酬日額の3分の2ですから、賞与の多寡は金額に影響しません(3分の2という率は、賞与も考慮した水準と説明されていますが)。年金の計算には、総報酬制導入後の賞与も反映されています。在職老齢年金の計算にも、影響が及びます。

3カ月超の支払が対象 労働・社会保険で差異

算定基礎等のベースとなるか否かという問題があります。賞与ということばは直接用いられていませんが、平均賃金を計算する際、「3カ月を超える期間」ごとに支払われる賃金は算入しません(労基法第12条第4項)。割増賃金の算定基礎には、「1カ月を超える期間」ごとに支払われる賃金は算入しません(労基則第21条)。

「3カ月を超える期間」ごとに支払われる賃金は算入しません(労基法第12条第4項)。割増賃金の算定基礎には、「1カ月を超える期間」ごとに支払われる賃金は算入しません(労基則第21条)。

「何を問わない」と規定しています(労働保険徴収法第2条)。ですから、保険料もきっちり徴収されます。

一方、労災保険給付の支給ベースとなる給付基礎日額は、おおむね平均賃金と同じなので、一3カ

「何を問わない」と規定しています(労働保険徴収法第2条)。ですから、保険料もきっちり徴収されます。

一方、労災保険給付の支給ベースとなる給付基礎日額は、おおむね平均賃金と同じなので、一3カ

判 例

黙示の承諾あったといえない

会社が賃金減額を通告

退職まで意思表示保留

賃金を引き下げる際には、本人同意を取り付けるのが原則です。経営側には「黙示の同意があった」と主張する奥の手がありますが、裁判所が認めるのはレア・ケースです。本事件で、従業員側は2割カット後の賃金を3カ月間、「黙って」受け取っていました。判決文では「同意の有無は慎重な判断が求められる」と述べ、会社側敗訴となりました。

G 社 事 件
東京地方裁判所
(平23・5・17判決)

会社と従業員では、力関係に大きな差があります。無茶な労働条件を押し付けられても、クビが恐ろしくて表立って不満を述べないケースも少なくありません。未払い残業の問題なども、従業員が退職した後で、裁判所に訴えるパターンが一般的です。

本事件でも、会社側が役職者全員を対象として賃金の20%カット

得できません。

契約の締結・変更等の法律行為は、本人の意思表示に基づき行われます。一般論を述べれば、特殊な事情のもとでは、沈黙によって効果意思を表示する黙示の意思表示も認められます。

民法第93条（心裡留保）では、表示者が内心（真意）と異なる意思表示をしたときであっても、その効力は妨げられないとしています。「心の中で」賃上げに反対し、受取れば、同意とみなされても仕方ないという主張にも、一理あるといえます。

しかし、裁判所は会社側の手続上の不備を指摘します。

労働契約法第4条第2項では、「労使は、労働契約の内容について、できる限り書面により確認するものとする」と規定しています。しかし、今回の賃下げをめぐって

は、「明示的な回答を求めた会社側が、本件賃金減額についてのみ、原告の明示的な回答を得ないまま、単に幹部会議から退席しないとの事実をもって確定的な合意が成立したもの」として処理しています。

さらに、会社は「本件賃金減額に際し、就業規則または給与規定の改定」を怠っていたのですから、何をかいわんやです。判決文では、「就業規則に基づかない賃金減額は、賃金債権の放棄と同視すべきものであることに照らせば慎重な判断が求められる、黙示の承諾の事実を認定するには、明示的な承諾を求めなかったことについての合理的な理由が求められる」と述べています。減額された賃金をそのまま受け取っていた点についても「その期間が3カ月余りに過ぎないこと等を考慮すると、追認がされたと認めることはできない」と判断しました。

「黙示の同意」という法律用語は、活用が厳しく限定されると知るべきでしょう。

を一方的に通告しましたが、原告従業員はその場で明確な態度を示しませんでした。3カ月余りが経過した後、従業員は退職を決断し、同意のない賃金減額は無効であると裁判所に訴え出しました。

会社としては、3カ月間、特に抗議することなく賃金を受け取っていたのですから、今さら「同意した覚えはない」といわれても納

コース別雇用管理調査



10年前に総合職男女を採用した企業のうち、「すでに女性がゼロ」の企業割合が約半数を占める——厚生労働省・コース別管理調査の結果です。均等法に対応するため、形だけ女性総合職を採用するという悪弊は改まっています。優秀な人材に不自由しない大企業の「驕り」が透けてみえます。

日本生産性本部では、平成24年の新入社員を「奇跡の一本松型」とネーミングしました。「前例のない厳しい就職戦線をかいくぐってきた頑張り」を、東日本大震災に耐えた一本松にたとえたもので

す。

人手が足りないときは、男女を問わず、優秀な人材の奪い合いが生じます。しかし、労働市場が冷え込むと、とたんに企業は男女の選り好みが強めます。

均等法の段階的改正と歩調を合わせ、性別を理由とする差別の解消に向け、地道な努力が積み重ねられてきました。しかし、景気の

低迷の影響で、時計の針が逆戻りしかねない状況に陥っています。厚生労働省では、毎年、コース

「均等待遇」は名ばかり 定着率低い女性総合職

別管理制度の実施状況を調査しています。このほど公表された最新の調査は、平成22年4月から平成23年3月までの1年間を対象期間としています。

コース別雇用管理制度は、昭和61年の均等法施行前後に、大企業

を中心に整備が進んだものです。当初から「男女差別の温床」と目されてきましたが、4半世紀を経た現状はどうなっているのでしょうか。

平成23年度、総合職への応募者数は、男性2万8845人、女性1万3373人でした。結果として採用された総合職の男女比率は、男性88・37%、女性11・6%でした。男女別に見た採用率は、男性5・8%、女性1・6%です(図1)。就職戦線の激化を受けて、

ですから、メンタルヘルスに変調をきたす人がいるのも頷けます。

このような激戦を勝ち抜いた人材ですから、当然、優秀なはずです。しかし、入社後のキャリアは、男女で大きく異なります。女性については、10年後には実に65・1%の人が離職しています(図2)。10年前に総合職男女を採用した企業のうち、48・9%が「すでに女性ゼロ」の状況に落ち込んでいます(図3)。コース別管理制度を導入しているのは、大多数が複数の事業所を有する大企業です。今回調査でも、72・1%が30人以上企業で占められています。こうした企業では、均等法対策で形だけ女性総合職を採用し、結果的に使い捨てとも意に介さないようです。離職した女性が、中小・零細企業で、能力を發揮する機会を得ていることを願うばかりです。あなたの職場にも、有能な女性転職社員がいるかもしれません。機会を与えれば、きっと「給料以上の働き」をみせるはずですよ。

コース別雇用管理調査

図1 総合職応募者の男女別採用割合

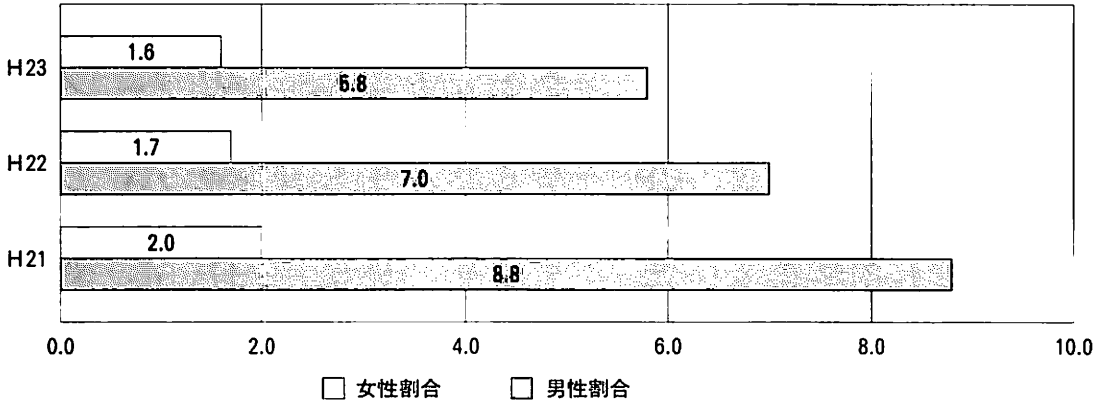


図2 10年前に採用された総合職の男女職位割合（労働者比較）

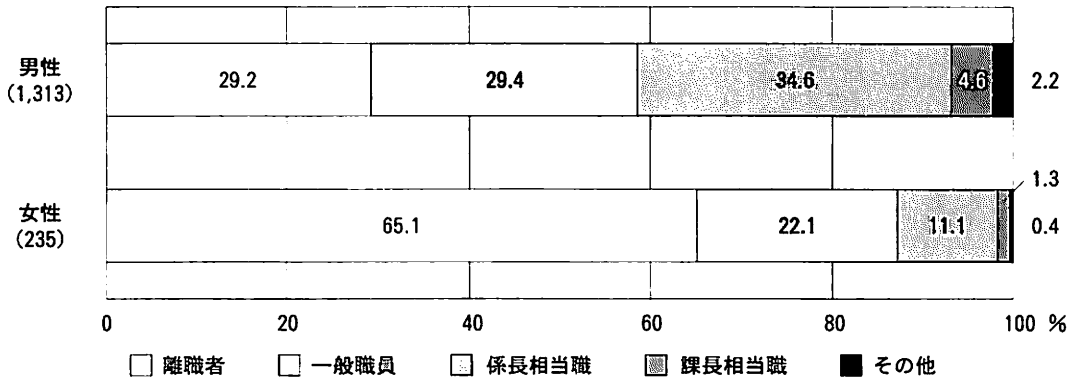
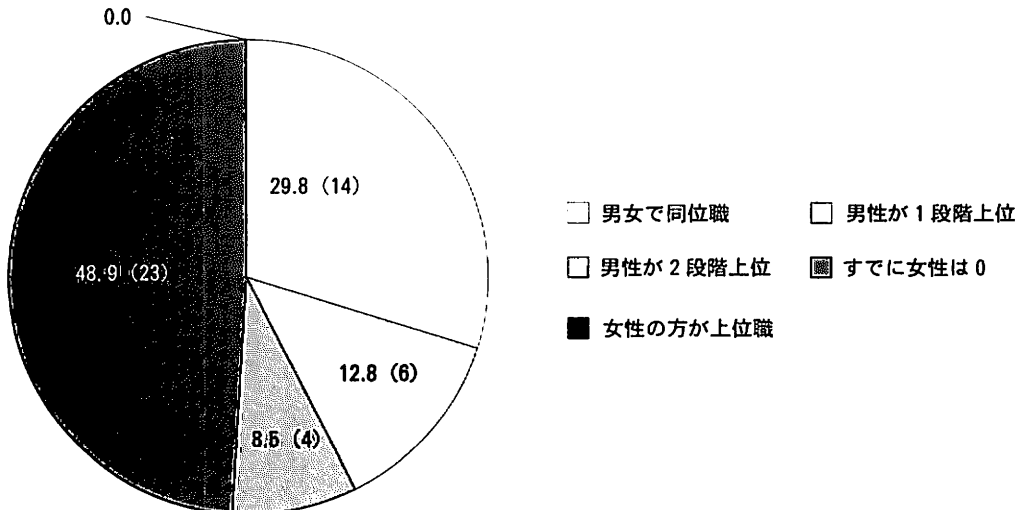


図3 10年前に総合職の男女を採用した企業における職位比較（企業比較）





パソコン作業で能率向上のため小休止を導入したいが賃金支払いは？

休憩 分割 付

Q

パソコンで、顧客の申込み等処理する従業員が5名います。

現在は、目が疲れたり、肩こりを感じたりしたとき、各自が適宜、小休止を入れる形となっ

ていますが、労働効率が低いとはいえない状況です。

全員、一律で休憩を取る方式に変え、その時間帯について賃金をカットすることは可能でしょうか。

労働免除を保障すれば不要

パソコン作業に長時間従事すると、心身ともに慢性的な疲労が蓄積します。「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」(平14・4・5基発第0405001号)では作業環境・作業態様等に関する留意点を定めますが、その中に「休止時間」に関する規定も存在します。

文字・数字データの入力やコールセンターの受注業務(単純入力型・拘束型)に従事する作業者については、「1連続作業時間が1時間を超えないようにし、次の連続作業までの間に10〜15分の作業休止時間を設け、1連続作業時間内において1〜2回程度の小休止を設ける」よう要請しています。

ですから、貴社で休止時間をルー化する事自体は、望ましいこととです。しかし、賃金カットするとなれば、従業員の反発も予想されるので、法律的な角度からの検討が欠かせません。

一斉に休止時間を取るとして、その時間をどう位置付けるか、明確にする必要があります。賃金カットが可能なのは、「休憩時間」として処理する場合です。

休憩時間とは、「単に作業に従事しない手待ち時間を含まず、権利として労働から離れることを保障されている時間」をいうと定義されています(昭22・9・13発基第17号)。

休止時間の最中に、顧客から問い合わせ等があっても、「ちょっと、電話を受けて」などと、命令することはできません。休止の中断を予定するなら、その時間は「手待ち時間」とみなされます。もちろん、パソコン作業以外の雑務を命じるのは、論外です。

一斉に休憩を取ることが難しい

なら、交代制を考える必要があります。

貴社が一斉休憩の適用除外事業(運輸交通業や商業が代表例)に属さなければ、休憩を交替で与えるための労使協定(一斉休憩の適用除外に関する労使協定書)の整備が必要になります。

休憩は「労働時間の途中に与える」義務が課されているのみで、分割に関する制限は課されていません。ですから、休憩として休止時間を与える場合、休止と昼休み等を合計し、法定以上の時間(6時間超なら45分以上、8時間超なら1時間以上)を確保できれば、問題ありません。

ただし、休憩があまり細切れになり、昼休みが短くなると、従業員も不便です。せいせい、午前・午後1回、正式の休憩時間を設定し、そのほか、連続作業時間が1時間を超えないように、適宜、「休憩時間(手待ち時間としての休止時間)」を与える等、工夫するのがベターでしょう。



病気を理由に退職した場合にすぐに失業給付を受けられるか？

雇用保険の当傷病手当

Q 病気で、自己都合退職を考えている従業員がいます。本人は、すぐに失業給付を受けたいといっていますが、可能なのでしょうか。

雇用保険の参考書を見ると、傷病手当という給付があるようです。こちらの受給申請を勧めらるべきでしょうか。

求職申込前の傷病は不可

自己都合により退職した人は、通常は3カ月の給付制限（プラス7日間の待期間）を受けます。しかし、正当な理由がある場合は、待期後すぐの受給が可能です。正当な理由の1つに、心身の障害、疾病、負傷等が挙げられています。しかし、病気で働けないのなら、ハローワークに求職の申込みをしに行くのも難しいでしょう。労働

の能力がなければ、失業給付の申請はできません。傷病手当金は、「受給資格者が求職の申込みをした後において、疾病・負傷のため職業に就くことができない場合」に支給されます。金額は、基本手当と同額です（雇保法第37条）。

お尋ねのケースでは、求職の申込みをする前に疾病状態にあるの

で、傷病手当の対象になりません。傷病により30日以上職業に就くことができないときは、ハローワークで受給期間延長の手続をします（雇保法第20条）。


基本手当の受給期間は原則1年ですが、延長申請すると最長4年に延びます。また、求職の申込みをしていない場合、申請書に医師の証明書と離職票を添付します（雇保法施行規則第31条）。

お尋ねの方が、健保の被保険者が期間が1年以上あり、現に健保の

傷病手当金（紛らわしいですが、こちらは名称に「金」が付いています）を受けていれば、退職後も傷病手当金を引き続き申請できます（資格喪失後の給付）。

受給期間延長の申請をし、健保の傷病手当金を申請できる間は手当金を受けるのが賢明です。健康が回復したら、ハローワークに求職の申込みに行き、雇用保険の給付（基本手当）を受けられるのがよいでしょう。

社労用語
じてん



▽労災保険の求償△

業務上災害等が発生したとき、被災者・遺族は労災保険の請求もできますし、加害者に賠償請求することもできます（自動車事故では、「自賠償優先」という考え方が示されています）。

第三者に事故の責任があることが明らかなきも、被災者等から労災保険の請求があれば、政府は保険給付を行います。

その代わり、給付の価額の限度で、第三者に対する損害賠償の請求権を取得します（労災保険法第12条の4第1項）。

損害賠償が先なら、その価額の限度で保険給付を行いません（同条第2項）。

第三者に事

派遣先の賠償責任追及へ

労災保険法改正で通達

改正派遣法は平成24年4月6日に公布されましたが、それに合わせ、「派遣先」の一般企業にも影響の大きい通達が発出されました（平24・4・6基発0406第1号）。

今回の法改正は、派遣法本体だけでなく、労災保険法の見直しも含まれます。労災保険法では、「派遣元事業主を適用事業主とする」のが原則です（昭61・6・30基発第383号）。事故等が発生したとき、行政官庁は、「保険関係が成立している事業主」等に対して、報告を求めたり、立入検査を実施したりします（労災保険法第42条、第43条）。ここでいう「事業主」とは、派遣元事業主のことです。

しかし、派遣労働者が「派遣先」で働いているとき、機械や原材料等を原因とする危険を防止する義務は派遣先が負っています（派遣法第45条）。そこで、今回の労災

保険法改正では、事後発生時の報告・立入検査の対象に「派遣先」を加えました。仮に事故の調査で派遣先の過失等が明らかになった場合、その責任はどうなるのでしょうか。

冒頭に紹介した通達では、この点について次のように述べています。「これまで、政府が報告徴収・

女性則 禁止業務の範囲見直し ― 有害物を具体的に列挙

女性労働基準規則（女性則）が、平成24年10月1日付で改正されます。女性則という名称は、実務ではあまりなじみがない方が多いでしょう。

労基法第64条の2は「女性の抗内業務の就業制限」、同第64条の3は「女性の危険有害業務の就業制限」を定めています。女性則は、その就業制限の対象となる業務を具体的に列挙（第1号〜第26号）しています。

立入検査を行う権限がなく、その責任の有無の確認が困難であるなどの事情があり、損害賠償請求が必ずしも徹底されていなかった。今回改正は、派遣先事業主に対する損害賠償請求を円滑に実施することを目的とする。

現在（改正前）の労災保険法にも、「事故が第三者の行為によつて生じた場合には、政府は損害賠償の請求権を取得する」という条文が存在します（第12条の4）。

派遣労働者の労災事故に関し、派遣先は第三者の立場にあり、現行法律でも政府は派遣先に対して求償が可能です。しかし、改正後は、積極的にこの制度を活用する方針が示されたものです。施行予定（公布から6カ月以内）を横目にみながら、今後、細かな運用要領等を整備していく予定です。

派遣先としても、業務上災害の防止に向け、対策を徹底する必要があります。

就業制限には、「禁止（本人が申し出ても不可）」「申出に基づく禁止」の2種類があります。たとえば、「著しく寒冷な場所」での作業（第22号）は、妊婦が「絶対禁止」、産婦が「申出に基づく禁止」、それ以外の女性が「就業制限なし」という区分となっています。

今回改正があったのは、「有害物の発散する場所」での業務（第18号）です。第18号の業務は、妊

婦・産婦・その他の女性を問わず、一律で禁止の対象となっています。現在は、鉛、水銀など9種類を例示し、「これらに準じる有害物」も対象に加える規定となっています。改正法では、有害物の名称を25種類列挙する方式に改め、業務の内容については「送気マスク等の着用が義務付けられている業務」「作業環境測定で第3管理区分とされた屋内作業場の業務」に限定しました。