



社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発行元 西濃人財教育経営センター

仕事と介護の両立を
推進しています

一業務案内一

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、
給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介
賞金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談
採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題

発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

同一労働同一賃金 最高裁判決

10月号で、非正規労働者と正規労働者の待遇格差についての5つの事件をお知らせしましたが、10月13日と15日に最高裁判決が出されました。

事件名	対象	判決
大阪医科薬科大学事件	賞与	×
メトロコマース事件	退職金	×
日本郵便事件 (大阪・東京・佐賀)	扶養手当	○
	病気休暇	○
	夏期冬期 休暇	○
	年末年始 勤務手当	○
	祝日給	○

○＝不合理（非正規にも支給すべき）

×＝不合理でない（支給しなくてもよい）

◆賞与・退職金について

上2つの裁判では、いずれも賞与・退職金の支給の相違を不合理とした高裁判決を覆した結果となりました。

ただ、「これでパートに賞与や退職金を支払わなくても違法でない」という単純な結論には決してなりません。それぞれの判決文を見ますと、正規と非正規の違いを細かく分析して、「業務内容が違う」「伴う責任に差がある」「正社員は人事異動を実際に

行っている」「正社員登用制度で条件改善の機会がある」「賞与は業績連動でなく、賃金の後払いの趣旨」等の今回の判決が下された様々な理由が述べられています。
会社が考える賞与や退職金の目的や、正規と非正規の違いを明確に示し、支給しない理由を説明できることが必要のようです。

◆手当・休暇について

日本郵便の3つの裁判では、争ったすべての手当について、正規と非正規に差をつけることは不合理とされました。

判決文には「手当（休暇）の目的・趣旨を考えれば、職務内容や配置等に相違があっても、支給しないことは不合理」という文言でまとめられています。

時々「パートは責任が軽いという違いがあるから家族手当は無くても大丈夫ですよ」というご質問がありますが、今回の判決で「扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、非正規でも扶養手当は支給すべき」と判断されました。継続的勤務をしていなくても「見込まれる」とは具体的にどのような場合を指すのかも悩ましいところです。

※今回の判決は、今後の労務管理に大きな影響を与えます。内容をあらためて考察し、皆様に対応等をお伝えする予定です。

災害予報と休業の事案

近年、日本は地震だけでなく大きな台風など風雨災害にも見舞われてきています。企業として気象予測される台風などの場合、通勤時などの安全配慮義務違反の観点から労働者を休業させる事例もありますが、その基準は明確でないことが多く、休業などその対応も困惑する例が多いようです。

安全配慮義務は、元来業務時であって通勤は準備行為に位置づけされていますから使用者の支配下や指揮命令下にあらず義務を負わないと考えられます。しかし、長時間労働後の帰宅途中の交通死亡事故に安全配慮義務違反を認めた事件もあるように、本



来、労働者側の支配領域である通勤でも具体的な予測ができる場合その安全には配慮すべきとした方が良くと考えられます。

風雨災害では「避難勧告等に関するガイドライン」で5段階の警戒レベルを明記し水害や土砂崩時の防災情報が発表されます。警戒レベル4や5が発表されている状況下では通勤においても危険性があり出勤を控えるよう要請することも考えられます。

こうした安全配慮の観点から休業させた場合の休業手当の支払いも問題となります。休業手当は、使用者の自主的判断で休ませればその支払いは必要となります。ただし、不可抗力による場合には、①原因が業務外部より発生した事故でかつ②使用者が通常経営者として最大の注意を尽くしても回避できない事故の場合、休業手当の支払い義務はないとされています。

雇用関連ニュース

●民間給与 中小企業で減少(10月1日)

国税庁の調査で、民間企業の会社員やパート従業員らの昨年1年間の給与が平均43万6千400円で、前年を1%（4万3千000円）下回り、2012年以来7年ぶりに減少となったことが判明。大企業は増加していますが、全体の4割を占める100人未満の中小企業で減少となりました。また、正規社員の平均給与は前年と同じ503万円、非正規社員は175万円（前年比2.5%減）で、格差は7年連続で広がっています。

●雇用調整 非正規で拡大(10月3日)

企業業績の悪化を受け非正規労働者の雇用調整が本格化して、8月の労働力調査では前年同月より120万人減り完全失業率も3.0%まで高まっています。飲食等サービスの他に製造業の就業者でも減少は目立ち企業の新規採用にも慎重になっています。

●年内に政省令改正の方針 押印廃止等(10月7日)

政府の規制改革推進会議は、行政手続の書面・対面手続や押印の見直し・撤廃について、年内に政省令を改正する方針ですが、民間事業者同士の手続についても同様に規制を見直すとしています。オンライン診療の恒久化、飲食店の道路占用許可基準の緩和、デジタルトランスフォーメーションを促すための規制・制度の見直しなどについても必要性を指摘しています。



歩合給の取り扱いについて

営業職や運輸業でのドライバー職では、成績や業績に応じて「歩合給」を支給することが通例になっています。「歩合給」について法令上留意しなければいけない点をQ&Aにて掲載してみます。

Q 1. 歩合給が支払われている場合、有給休暇取得日に支払う賃金にその歩合給を反映させるべきでしょうか。

A 1. 歩合給については、その賃金算定期間における歩合給の総額をその賃金算定期間における総労働時間で除した賃金に、その賃金算定期間における1日の平均



所定労働時間数を乗じた金額を基本給等の通常の賃金に加算しなければなりません。例えば1日の所定労働時間が8時間で、その月の所定労内労働時間数が168時間、残業時間数が32時間であって、歩合給が10万円の場合の加算額は、 $10万 \div (168h + 32h) \times 8h = 4,000$ 円となります。

Q 2. 歩合給は割増賃金の算定の基礎から除外できますか。

A 2. 割増賃金の算定の基礎から除外できる賃金は以下の7種類です。(労基法第37条第5項則第21条) ①家族手当②通勤手当③単身赴任手当④子女教育手当⑤住宅手当⑥臨時で支払われる賃金⑦1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金 そのため、上記に記載がない歩合給は割増賃金の算定の基礎から除外できず、歩合給をその月の総労働時間数で除した金額に0.25を乗じた金額を割増賃金に加算しなければな

りません。例えば、その月の所定内労働時間数が168時間、残業時間数が32時間であって、歩合給が10万円の場合の加算額は、 $10万 \div (168h + 32h) \times 0.25 \times 32h = 4,000$ 円となります。

具体例は下記の様になります。

<残業代計算例>

ケース① 固定給の場合

固定給 30万円、所定労働時間 170時間、残業時間 80時間の場合

残業単価 = $30万円 \div 170時間 = 1,765$ 円

残業代 = $1,765円 \times 80時間 \times 1.25 = 176,500$ 円

ケース② 歩合給の場合

歩合給 30万円、所定労働時間 170時間、残業時間 80時間の場合

残業単価 = $30万円 \div (170H + 80h) = 1,200$ 円

残業代 = $1,200円 \times 80時間 \times 0.25 = 24,000$ 円

ケース③ 固定給と歩合給の併用の場合

固定給 15万円、歩合給 15万円、所定労働時間 170時間、残業時間 80時間の場合

固定残業単価 : $15万円 \div 170時間 = 882$ 円
歩合給残業単価 : $15万円 \div (170時間 + 80時間) = 600$ 円

固定給残業代 : $882円 \times 80時間 \times 1.25 = 88,200$ 円

歩合給残業代 : $600円 \times 80時間 \times 0.25 = 12,000$ 円

残業代合計 : $88,200円 + 12,000円 = 100,200$ 円

特に運送業界では、従業員の健康管理の面からも労働時間を適正に把握管理し、割増賃金を適正に支払う義務が強く求められてきています。🍄・🍄・🍄・🍄・🍄