

# こばやし事務所通信

【併設】労働保険事務組合 神奈川企業共済会

お気軽にご相談ください！

URL <http://www.office-k-sr.or.jp>  
TEL (045)862-2501 FAX (045)862-2536

「労働・社会保険（労災・雇用／健保・年金）」、「給与計算」、「就業規則・諸規程」  
「人事・労働条件に関する事」、「事業主の労災保険特別加入」、「その他」



## スポット

10月から都道府県の地域別最低賃金額が改定されます。厚労省が公表した全国平均額は28円増、時給930円となり、昭和53年度以降で最大の引上げ幅となりました。青森、秋田、山形、鳥取、島根、佐賀、大分などは、中央最低賃金審議会が答申した目安である28円を上回る引上げとなっています。

今年度の最低賃金額改定が注目されたのは、雇用維持優先

だった政府の姿勢が一変したためです。昨年度は厳しい経済・雇用状況に配慮し、中央最低賃金審議会は引上げ目安を示しませんでした。その結果、全国加重平均で最低賃金は1円の引き上げにとどまりました。しかし、今年度、菅政権は「骨太の方針2021」において、最低賃金引上げを地方活性化の重要施策と位置づけ、より早期に全国加重平均1,000円とすることを目指して引き上げに取り組むと明記しました。日本商工会議所などの経済団体は「現行水準の維持」を求めていましたが、中央最低賃金審議会はワクチン接種が進んでいることや、経済指標の一部に回復がみられるこ

## 地域別最賃大幅引上げ

## 国は地域経済・雇用に支援を

と、そしてなにより政権の意向を反映し、全都道府県一律に昭和53年度の目安制度開始以降で最高額となる28円の引き上げ額を答申していました。

今年度の最低賃金額の改定に対する評価はさまざまです。「コロナ禍で働く人の生活を支えるために賃上げは必要」「先進諸国の中でも日本の最低賃金は低水準であり、今後もさらなる引き上げを求めたい」とする意見がある一方、「本来、各種指標

やデータに基づいて、公労使の真摯な議論によって納得感の

ある結論を導き出すべき」とする意見もありました。

現状、コロナ禍で企業業績はまだら模様です。とりわけ厳しい状況にある飲食・宿泊業などでは最低賃金の大幅な引上げによる打撃は大きいものと予想されます。それだけに、政府には、最低賃金の引き上げが地域の経済・雇用にマイナス影響とならないよう、中小企業等への賃上げ可能な環境整備に向けた一層の支援強化が要望されています。

2021

10

## 「働き方改革」の実務

### 派遣労働者の同一労働同一賃金⑤

労使協定方式では、対象派遣労働者の賃金（基本給、手当、賞与（特別給与）、退職金が含まれます）は、①従事する業務について「一般賃金」と同等以上になること、②派遣労働者の能力、経験等に向上があった場合、職務に密接に関連する賃金（通勤手当等を除く）が改善されること、の二つの基準を満たす必要があります。

## 通達で示される「一般賃金」を比較し同等以上で協定

一般賃金とは、同種の地域、同種の業務、同程度の能力・経験の3つの要素を加味した一般労働者の賃金を指し、その具体的な金額は毎年6～7月に発出される厚労省職業安定局長通達で示されます（適用は翌年4月から）。例えば、そこで示された一般事務職の一般賃金（基本給・賞与等）が時給1,047円であれば、派遣会社はそれ以上の額で対象派遣労働者と労使協定を結ばなければなりません。

一般賃金には全ての賃金が含まれますが、職業安定局長通達ではこのうち通勤手当と退職金についてはそれ以外の賃金と分離して示されており、A：基本給・賞与・手当等、B：通勤手当、C：退職金のそれぞれの区分で比較し、同等以上となっているかどうか確認することができるようになっています。

A（基本給・賞与・手当等）については、賃金構造基本統計調査に基づく「職種別の基準値」の額、または職業安定業務統計に基づく額の2種類の基準値（どちらを選ぶかは労使で決定します）に、「能力・経験調整指数」によって調整した額が示されます（例えば、ソフトウェア作成者の場合、基準値（0年）：1,303円、1年：1,489円、2年：1,614円、3年：1,678円など）。さらに、この額に派遣先事業所または就業場所の物価等を反映するための「地域指数」を乗じて算出した額がAの一般賃金額となります。

実務的には、派遣労働では契約により特定業務に従事することが多いことから、職務給との親和性が高いと考えられます。ですから、派遣労働者が従事する業務の種類、難易度等による職務ランクを定め、能力・経験などが向上した場合に賃金が改善するように賃金テーブルを設定するといった方法が考えられます。

B（通勤手当）については、実費負担と固定額という二つの決め方があります。固定額での支給の場合には、通勤手当に関する統計により、厚労省で定めた時給換算で71円（令和4年度適用）以上を支払う必要があります。C（退職金）については、①退職手当制度を設ける、②一般基本給・賞与等に退職金給付等の費用の割合として6%を乗じた額を前払い退職金として支払う、③中小企業退職金共済制度に加入する、の3つの方法から労使で選択して決定し、一般賃金と比較することになります。

なお、一般賃金と対象派遣労働者との賃金の比較に際しては、A、B、Cごとに行うことはもとより、全部または一部を合算して比較することも認められています。また、厚労省は対象派遣労働者の賃金が一般賃金額を上回っている場合、それを理由に、賃金を引き下げるとは、改正法の目的に照らして問題であるとしています。

# 判 例

## 労働契約の内容を裁判所が認定

飲食店勤務の従業員が未払割増賃金の支払いを求めた事案で、その割増賃金を計算する際の基礎賃金の算定が争点の一つになりました。

本件では、労働契約書等が作成されておらず、労働条件の内容を示す書面等がなかつ

たため、裁判所が雇用条件の概要が記載された求人広告等を踏まえて、原告ら従業員の基本給を認定し、未払割増賃金の支払いを命じました。

A 社 事 件  
東 京 地 方 裁 判 所  
(平30・3・9判決)

### 「総支給額」は基本給＋諸手当 別途、残業代の支払いを命ず

X1とX2（Xら）は、「月給25万円～40万円」などの労働条件の募集を見て応募し、新規開店した飲食店に調理スタッフとして採用されました。Xらは採用後、2カ月強で、過重な勤務状況を理由に退職を申し出て、その後、店に対して割増賃金等の支払いを求めて提訴しました。しかし、Xらの労働条件の内容を明確に示す書面は作成されていませんでした。店は残業代について何らの説明もしないまま、残業代を含めてX1の賃金を月額40万円、X2の賃金を月額34万円に決定したと主張。一方、Xらは、これらの賃金額が基本給を意味すると考えていたと主張しました。

裁判所は、労働契約の成立に争いはないものの、賃金額や計算方法を明示した労働契約書等が作成されていない場合、「求人広告その他の労働契約の成立に関して労働者と使用者との間で共通の認識の基礎となった書面の内容、労働者が採用される経緯、労働者と使用者との間の会話内容、予定されていた勤務内容、職種、勤務及び賃金支払の実績、労働者の属性、社会一般の健全な労使慣行等を考慮して、補充的な意思表示で明示又は黙示の合意を認定して賃金その他の契約内容を確定

すべきである」と契約解釈の手法を示しました。

また、求人広告については、使用者からの労働契約締結のための申込みの誘引であり、それ自体は契約成立の意思表示ではないものの、求職者が労働契約を申し込む際には当該労働条件を前提としており、契約内容を決定できるだけの事項が表示されている場合、使用者がその労働条件の内容と異なることを表示せずに労働者を採用したときは、その内容で労働契約が成立したというべきであると判示しています。

本件では、賃金のうち残業代に当たる部分の存在について示すことなく、X1は月40万円、X2は月34万円と決定しており、使用者の言う『総支給額』という用語の解釈を、固定残業代の定め、内容、想定される残業時間は話題となっていないことに照らしても、また、通常、残業代は残業時間に応じて変動するため、基本給及び諸手当を合計した金額とみるのが自然な解釈であるとしました。

したがって、いわゆる固定残業代における明確区分性の要件を検討するまでもなく、X1については月40万円、X2については月34万円の賃金をそれぞれ基礎として割増賃金を算定すべきであるとし、その未払割増賃金の支払いを認めました。

## 裁量労働制実態調査

裁量労働制で働く人の1日の平均労働時間は、非適用者に比べて21分長かった――。厚労省が同制度の検討のために実施した「裁量労働制実態調査」から明らかになったもので、同調査は、裁量労働

制に関する適用・運用実態や制度適用・非適用による労働時間の差異などを調査しています（裁量労働制については社労用語じてん参照）。

平成30年の通常国会に提出された「働き方改革関連法案」には、当初、裁量労働制における対象業務の拡大が盛り込まれていました。しかし、政府が引用した労働時間のデータに問題が見つかったため法案から削除された経緯があり、今回の調査はこれを踏まえて実施されたものです。

裁量労働制適用者の労働時間の状況は、1週間の平均労働時間数は45時間18分、1日の平均労働時間数は9時間0分となっています。一方、非適用者は、1週間の平均労働時間数は43時間2分、1日の平均労働時間数は8時間39分となっており、適用労働者の方が、1週間で2時間16分、1日で21分それぞれ長くなっており、裁量労働制の適用によって労働時間が短くなるとは一概に言えない結果となっています（図表1）。

適用事業場の裁量労働制に対する意見では、「今のままでよい」（37.1%）が最も多く、次いで「特に意見はない」（36.7%）、「制度を見直すべき」（20.1%）の順となっています（図表2）。さらに「制度を見直すべき」とした事業場をみると、専門型では15.8%であるのに対し、企画型はその2倍以上の39.7%となっています。その内容としては、専門型が「対象労働者の範囲を見直すべき」（62.2%）が最も多いのに対し、企画型では「手続負担を軽減すべき」（76.5%）

が最も多く、「対象労働者の範囲を見直すべき」（71.6%）も7割を超えています。

適用労働者に業務遂行における基本的事項（業務の目的、目標、期限等）の裁量の程度を尋ねたところ、「上司に相談の上、自分が決めている」が専門型（47.8%）、企画型（57.4%）とも最も多くなっています。また、業務の遂行方法、時間配分等については、専門型が「上司に相談せず、自分が決めている」（50.8%）が最も多いものの、企画型では「上司に相談の上、自分が決めている」（48.6%）が最も多く、出退勤時間については、「上司に相談の上、自分が決めている」が専門型（58.8%）、企画型（49.2%）とも最も多くなっています（図表3）。

適用労働者の裁量労働制に対する満足度では、「満足している」（41.8%）、「やや満足している」（38.6%）で、合わせて約8割は満足しているとしています。裁量労働制に対する意見では、「今のままでよい」が専門型（33.0%）、企画型（41.0%）とも最も多く、「制度を見直すべき」は専門型で28.3%、企画型で26.0%となっており、若干、専門型の方が多くなっています（図表4）。

厚労省では、こうした調査結果などを受けて、今後、裁量労働制に対する検討を進めていくとしています。

適用者が1日21分上回る  
2割が「制度見直しを」

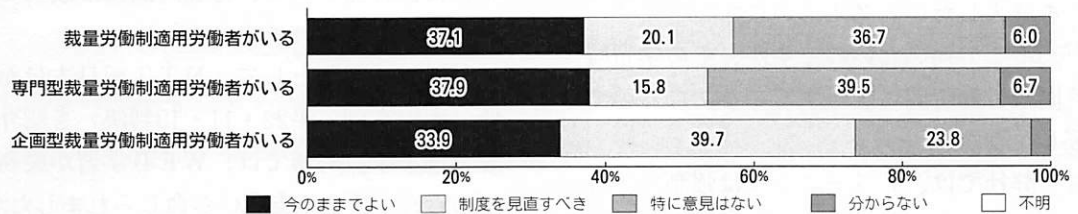
# データバンク

図表 1 1週間の平均労働時間数、1日の平均労働時間数、1週間の平均労働日数

	表外項目	1週間の平均労働時間数	1日の平均労働時間数	1週間の平均労働日数
適用労働者	総数	45時間18分	9時間0分	5.03日
	専門型	45時間18分	8時間57分	5.06日
	企画型	45時間13分	9時間15分	4.89日
非適用労働者	総数	43時間2分	8時間39分	4.97日
	専門型裁量労働制対象業務従事労働者	43時間7分	8時間39分	4.99日
	企画型裁量労働制対象業務従事労働者	42時間53分	8時間44分	4.91日

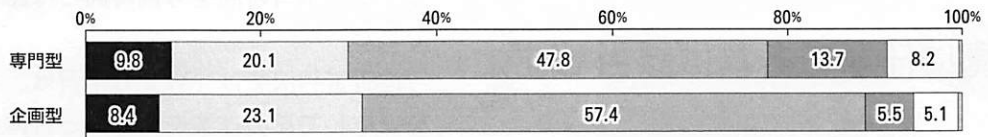
図表 2 裁量労働制に対する意見別事業場割合

<裁量労働制適用労働者がいる/専門型裁量労働制適用労働者がいる/企画型裁量労働制適用労働者がいる>

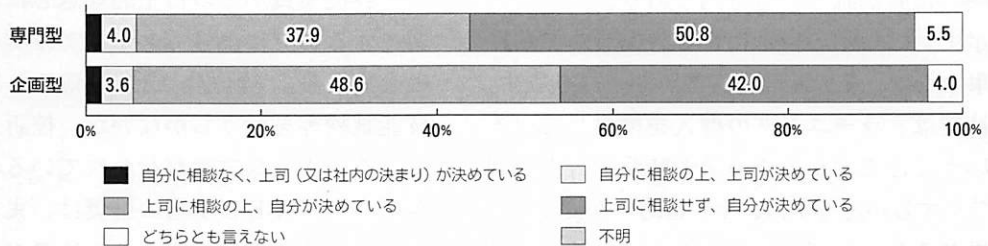


図表 3 (専門型/企画型別) 業務遂行における労働者の裁量の程度

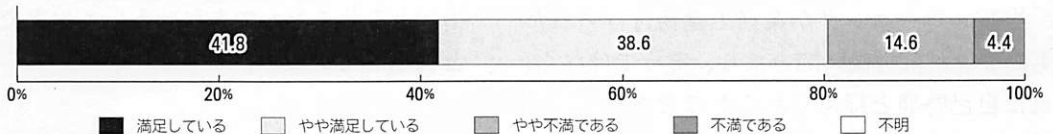
(業務の目的、目標、期限等の基本的事項)の状況別労働者割合



(業務の遂行方法、時間配分等)の状況別労働者割合



図表 4 裁量労働制の適用に対する満足度別労働者割合



# 実務相談

## eラーニングによる 自己啓発は労働時間に 該当するのでしょうか？

### 労働時間

**Q** 新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、会社では従業員に計画的なテレワークを推奨しています。今回、感染症拡大の収束が見通せないなか、従業員の能力開発にもeラーニングを導入したいと考えています。

そこで伺いたいのですが、その学習時間は労働時間に該当することになるのでしょうか。

弊社では、eラーニングは強制ではなく、あくまで自己啓発の一環と考えています。

### 真に任意であれば該当せず

**A** 労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事すれば、その時間は労働時間となります。貴社ではeラーニングの導入を検討しているということですが、その学習時間が労働時間に該当するかどうかは、その目的や性質によって異なるため、個々の事例ごとに判断する必要があります。

当該eラーニングが業務上義務付けられたものであれば労働時間となり、そうではなく、真に自己啓発と捉えられるものであれば、労働時間には該当しないと考えられます。ただ、使用者が強制ではなく、任意による自己啓発

だと考えていたとしても、そのeラーニングを受講しなければ業務上支障を来すなど、業務を行う上で必要不可欠なものであれば、その学習時間は実質的に使用者の指揮命令下に置かれていた時間と考えられ、労働時間と捉える必要があるでしょう。

貴社で導入しようとしているeラーニングの具体的な内容は分かりませんが、その受講が真に従業員の任意であるならば労働時間には該当しないものと考えられます。

つまり、受講しなくても業務上支障はなく、受講後にレポート提出が求められたり、受講しないことが人事評価において不利に取り扱われたり、といったことなどがなければ、任意の自己啓発として、労働時間には該当しないものと考えられます。

関連する判例として、NTT西日本ほか事件（大阪高判 平22・11・19判決）を紹介しておきます。一審では、WEB学習が業務と認められ、賃金の支払いが命じられましたが、控訴審では、WEB学習について、会社は自己研鑽ツールを提供しているに過ぎないとして、その学習時間を労働時間とは認めませんでした。

控訴審判決では「WEB学習は、パソコンを操作してその作業をすること自体が、控訴人（会社）の利潤を得るための業務ではなく、……各従業員がその自主的な意思によって作業をすることによってスキルアップを図るものといえる。（学習）成果を測るためには、技能試験等を行うしかないが、控訴人において、そのような試験が行われているわけでもない。……WEB学習の推奨は、まさに従業員各人に対し自己研鑽するためのツールを提供して推奨しているにすぎず、これを業務の指示とみることもできないというべきである」と判示しています。

## 行政通達で認められている労働時間、賃金の端数処理は？

### 端数処理

**Q** 先月、営業職から経理部門に異動になりました。

これまでまったく馴染みのなかった部署であるため戸惑うことが多く、先日も給料計算に際して端数処理で頭を抱えてしまいました。行政通達で認められている端数処理があるということですが、ご教示願います。

## 労働者に不利ばかりではない処理を

**A** 常に労働者の不利となるものではなく、事務簡便を目的としたものとして、行政通達（昭和63年3月14日基発第150号）では、以下の時間外労働時間や賃金に関する端数処理を認めています。

○時間外労働時間（残業時間）の端数処理

1日ごとの労働時間は「1分単位」でカウントします。ただし、1カ月の時間外労働、

休日労働、深夜労働の各々の合計時間について、1時間未満の端数がある場合、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げることが認められます（この端数処理は1日単位などで行うことはできません）。

○時間外手当（割増賃金・残業代）の端数処理

1時間当たりの賃金額・割増賃金額に、1円未満の端数が生じた場合には、50銭未満（0.5円未満）の端数を切り捨て、50銭以上1円未満の端数を1円に切り上げる端数処理は認められています。

○1カ月当たりの割増賃金額の端数処理

1カ月間における割増賃金の総額に、1円未満の端数が生じた場合には、上記（1時間あたりの割増賃金）と同様に、50銭未満（0.5円未満）の端数を切り捨て、50銭以上1円未満の端数を1円に切り上げるものとして端数を処理することが認められています。

○賃金（給料・給与）の端数処理

1カ月の賃金額に100円未満の端数が生じた場合には、50円未満の端数を切り捨て、50円以上の端数を100円に切り上げる端数処理は認められます。また、1カ月の賃金額に1,000円未満の端数がある場合は、その端数を翌月の賃金支払日に繰り越して支払うことも認められます。

ただし、1カ月の賃金支払額における端数処理、および翌月への繰り越しは、就業規則において、その旨を定める必要があります。

### 社労用語

じてん



#### ▷ 裁量労働制 ◁

裁量労働制は、勤務時間や業務の時間配分などを働く個人の裁量に任せる働き方です。あら

かじめ設定した「みなし労働時間」に対して、実際の労働時間が長かったり、短かったりしても、みなし労働時間分を働いたものとしてみなされます。

裁量労働制には、指揮命令下での業務遂行が困難とされる、高度な専門性を要する19種に限定された「専門業務型裁量労働

制」と、経営企画、人事・労務、財務・経理等の部署における企画・立案・調査・分析といった業務を対象とした「企画業務型裁量労働制」の2つがあります。この2つの制度には、対象業務の違いに加え、導入手続などにも大きな違いがあります。

## 「令和3年版 労働経済白書」を公表

### —雇用調整助成金等で完全失業率2.6%ポイント抑制

厚労省が「令和3年版労働経済の分析（労働経済白書）」を公表しました。「新型コロナウイルス感染症が雇用・労働に及ぼした影響」を副題にしており、医療・介護、小売業などコロナ禍でも業務の継続が求められたエッセンシャルワーカーや、テレワークを活用して働いた労働者などを分析対象にしています。令和2年度は労働経済白書の作成が見送られたことから、令和3年版では2019、2020年の2年間を対象期間としています。

新型コロナウイルス感染症拡大により、2020年には「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」「生活関連サービス業、娯楽業」などで雇用者数が減少に転じる一方、休業者数や非労働力人口が増加しました。特に女性の非正規雇用労働者等が大きく減少しましたが、それでも特例を講じた雇用調整助成金などにより2020年4～10月の完全失業率は2.6%ポイント程度抑制されたとしています（2020年10月の完全失業率は3.1%）。

医療や介護などの分野で働くいわゆるエッセンシャルワーカーを対象とした労使双方へのアンケート調査を用いた分析では、感染拡大下でも業務を継続するためには、「業種別ガイドラインの遵守」「従業員の体制増強」「個人の希望に応じたシフトの融通」などの取組みを通じて、仕事の満足度を高めることが重要であるとなりました。

また、テレワークについても同様の調査方法を用いて分析。テレワークで仕事をする際の生産性や満足感は、オフィスで働く場合と比べて一般的に低下するものの、感染拡大前からテレワークを実施していた労働者では低下幅が小さいという結果となっています。さらに、テレワークの定着を図るためには、マネジメント上の工夫（業務範囲・期限や仕事の評価基準の明確化）や業務の裁量をもたせるといった環境整備に取組み、テレワークに際しての充実感・満足感を高める必要があるとしています。

## 障害者の就職件数が12年ぶりに減少

### —ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況

令和2年度のハローワークを通じた障害者の職業紹介状況は、障害者の新規求職申込件数は211,926件（対前年度比5.1%減）と、平成11年度以来、21年ぶりに減少。就職件数は89,840件（対前年度比12.9%減）で、平成20年度以来、12年ぶりに減少し、就職率（就職件数／新規求職申込件数）も42.4%と対前年度比3.8ポイント減となっています。

就職件数を障害の種別でみると、身体障害者20,025件（前年度比21.4%減）、知的障害者19,801件（同9.6%減）、精神障害者40,624件（18.1%減）、障害者手帳を所持しない発達障害者、難病患者、高次脳機能障害者など

その他の障害者9,390件（52.2%増）などとなっています。

就職件数の減少について、厚労省では「新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあって、製造業、宿泊業・飲食サービス業、卸売業、小売業といった障害者が比較的応募しやすい業種の求人数が減少するとともに、求職者の就職活動が抑制されたことが、就職件数の減少につながった」としています。また、ハローワークに届け出のあった障害者の解雇者数は2,191人（前年度2,074人）と増加したものの、月別の推移を見ると、年度後半においては、一定の落ち着きを見せているとしています。