



特定社会保険労務士 原 敏昭 原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>

「毎月勤労統計」不適切調査で過少給付延べ 1,973 万人、567 億円

◆昨年 12 月に発覚、2004 年から

厚生労働省の「毎月勤労統計」の調査手法が誤っていたことが失業給付などの過小給付につながったとして、大きな問題になっています。

毎月勤労統計は、従業員の給与の変化などを把握する目的で実施されています。調査対象は、全国の従業員 5 人以上の事業所。5～499 人の事業所は無作為に抽出し、500 人以上の事業所はすべてで、合わせて約 3 万 3,000 事業所となります。

厚生労働省は、調査は都道府県を通じて実施していますが、15 年前の 2004 年から、東京都内の従業員 500 人以上の事業所については 3 分の 1 程度しか調査していませんでした。その理由や調査した事業所の選び方は明らかにされていません。

◆雇用保険や労災保険で過小給付

規模の大きな事業所は給付水準が高い傾向にあります。このため、多くの事業所を調査していなかったこと

で、統計の平均給与額が本来よりも低く算出されました。この統計結果が雇用保険や労災保険を給付する際の算定根拠になっていることから、給付水準が押し下げられてしまいました。担当職員らは不適切な調査と認識しながら、組織全体で情報を共有していませんでした。

過少給付の対象者は延べ 1,973 万人で、総額は 537.5 億円に上ります。政府は、過少給付のあったすべての対象者に不足分の追加給付を行います。

厚生労働省によると、過少給付で最も多かったのは、失業などの雇用保険で、延べ約 1,900 万人に計約 280 億円。休業補償などの労災保険でも延べ約 72 万人に計約 241.5 億円となりました。ほかに、船員保険で約 1 万人に計約 16 億円の過少支給がありました。追加給付の 1 人当たりの平均額は、雇用保険で約 1,400 円、労災保険の年金給付では約 9 万円に上ります。

注目裁判例から考える 皆勤手当

◆ハマキョウレックス事件

の差し戻し審判決

昨年 6 月は、正規雇用と非正規雇用との待遇格差に関する大きな最高裁判決（長澤運輸事件とハマキョウレックス事件）があり、たいへん注目を集めました。このうちハマキョウレックス事件は、被上告人が皆勤手当の支給要件を満たしているか等について審理を尽くさる目的で差し戻しとなっていました。この差し戻し後の大阪高裁判決が 12 月 21 日にあり、契約社員に対する皆勤手当の不支給は不合理な差にあたるとして、皆勤手当相当額 32 万円（32 カ月分）の支払いが命じられました。

◆皆勤手当とは

一般的に「皆勤手当」は、一定期間内においてまったく欠勤しなかった従業員に支給される手当をいいます。特に業務の多くがシフト制である会社や、欠員の交代要員の確保が難しい会社などにおいて、従業員の欠勤や遅刻の抑制、積極的な出勤の奨励を目的として導入される傾向にあります。時間外労働等の割増賃金を計算する際は、基準となる賃金に含まれます。「精勤手当」「出勤手



当」等という場合もあります。「精勤」は「熱心に勤務する」というような意味の言葉ですので、「1 日も欠勤しない」というほど厳密なニュアンスはないものの、その趣旨は皆勤手当と同様です。

◆皆勤手当の導入割合

精皆勤手当・出勤手当を制度化している企業の割合は、期間を定めずに雇われている常用労働者で 22.3%、パートタイム労働者で 8.6%となっています。正規雇用に比べ、非正規雇用への支給が少ないのが現状です。

◆「不合理な格差」はNG

上記差し戻し判決は、正社員と契約社員の間で職務内容（配送業務）が同じであり、出勤する従業員を確保する必要性も同じであるとして、皆勤手当について格差を認めませんでした。昨年末には、いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」も公表されました。皆勤手当だけでなく、さまざまな待遇において不合理な格差は認められない時代となっていることに、留意が必要です。

「過半数代表」に注意！ ～労働政策研究・研修機構の調査より

◆労使協定と過半数代表

働き方改革法の成立・施行に伴い、労使協定の重要性が増す中、「過半数代表」については注意が必要です。36 協定等の労使協定を締結する場合は、その都度、過半数組合か、過半数組合がない場合は過半数代表者との書面による協定が必要ですが、この度、「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」（（独）労働政策研究・研修機構）の結果が公表されました。

◆「過半数代表」の選出状況調査によると、過去 3 年間に、「過半数代表者を選出したことがある」事業所は 43.1%、「過半数代表者を選出したことがない」事業所は 36.0%、「不明（選出したことがあるか分からない）」が 10.1%であったとのことで、中には問題があるケースもありそうです。

「過半数代表（事業場における過半数労働組合または過半数代表者）」が「いる」のは全体の 51.4%、「いない」が 36.0%。事業所規模別にみると、「過半数代表」がいる割合は、「9 人以下」35.7%、「10～29 人」69.5%、「30～99 人」85.5%、「100～299 人」92.7%、「300～999 人」94.3%などと、やはり規模が小さいと割合が低くなっています。

◆選出方法にも問題が…

過半数代表者を選出したことがある事業所における選出方法についての回答は、「投票や挙手」が 30.9%となる一方、「信任」22.0%、「話し合い」17.9%、「親睦会の代表者等、特定の者が自動的になる」6.2%、「使用者（事業主や会社）が指名」21.4%などとなっており、問題のある事業所があるようです。過半数代表者は、労使協定の締結等を行う者を選出することなど、その目的を明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者である必要があります。また、過半数代表者の職位について、「課長クラス」、「部長クラス」、「工場長、支店長クラス」、「非正社員」といった回答があり、こちらも問題があるようです。過半数代表者は、監督または管理の地位にある者でない必要があるからです。適正な過半数代表者を選出していないことが監督署の調査などで判明すると、締結した労使協定等自体が無効なものとされてしまい、是正勧告や訴訟に大きな影響があります。今後、労働基準監督署によるチェックがさらに厳しくなることは確実と思われるので、再確認しておく必要があるでしょう。