

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18
TEL. (075) 864-3336
FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

パートの社会的定義に変化?! 「家計補助者」から「労働者」へ

政府が、パートの社会保険適用拡大について与党としての方針を示しました。年収94万円以上、従業員規模501人以上、2016年適用等の具体的数字が挙げられています。

しかし、外食・小売業等をはじめ、経済界の反発は強く、今後の動向は予断を許しません。パートさん自身の中にも、「何もこの時期に実施しなくても」と困惑する人の方がむしろ多数派でしょう。

今回法案の中身の当否は棚上げとし、議論の底流となっている考え方をおさらいしてみましょう。

現在、健保法・厚年法の法文上には、いわゆる「4分の3要件（1日・月等の所定労働時間が正社員の4分

の3以上なら保険加入）」は明記されていません。適用除外者を除き、「適用事業所に使用される者」は保険に加入する建前となっています。

なぜ「4分の3未満」なら加入対象とならないか、判例（厚年法、京都市役所事件、平11・9・30京地判）では、「いわゆるパート、アルバイトのような短時間労働者は、多くはその労働によって生計を立てるとは言えず、法の予定している『労働者』に該当せず、加入対象としない取扱いが違法とは考えられない」と述べています。

しかし、パートは家計を補助するために働きに出る人たちで、家庭内には生計を維持する大黒柱（多くは

夫）がいるという前提は崩れつつあります。正規社員を非正規社員で代替する動きが強まるなか、「正社員になりたくても、なれない」というパート社員が増えています。

そうした人たちは、1つの職場で解雇されると、すぐに次の働き口をみつけないと、生活が成り立ちません。雇用保険法の世界では、「短時間労働被保険者」という区分を廃止し、「雇用見込み31日以上」で加入を認める等の法整備が進んでいます。現在の社会保険の仕組みが実態とかけ離れている印象は否めません。第3号被保険者問題も含め、中途半端な政策的妥協でなく、「百年の計」を望みたいところです。

2012

5

現物給与

知って得する



賃金実務

賃金の「通貨払」に関しては、

「法令もしくは労働協約に別段の定めがある場合または厚生労働省令で定めるものによる場合においては」、「通貨以外のもの」で支払うことができます。「厚生労働省令で定めるもの」としては、「退職金を本人の同意を得て小切手等で支払う場合」が定められています(労基則第7条の2第2項)。小切手等は、通貨そのものではないという扱いです。

よく似た仕組みに、賃金の「金額払い」の例外である「賃金控除に関する協定」があります。こちらは、過半数労組(ないときは過

賃金は通貨で支払うのが原則ですが、一定の条件を満たせば実物(現物)給与も可能とされています。身近な例では、公共交通機関の定期券が挙げられます。現物給与は、平均賃金の計算や労働保険料の徴収にも関係してきます。簡単なようで、実はよく分からない問題も残されています。

半数代表者)が協定の相手方とされています。

両者を混同して、「うちの会社

労組と協定が必要に 福利厚生給付は除外

には労組がないから、過半数代表者を相手に、現物給与に関する協定を結んでいる」という会社も散見されます。

しかし、解釈例規では、現物給与の例外が認められるのは「労働組合法でいう労働協約のみを意味

し、過半数代表者との協定は労働協約ではない。労働協約を結ぶ場合も、現物給与が許されるのは、労働協約の適用を受ける労働者に限られる」と明確に述べています(昭63・3・14基発第150号)。

ということは、労組のない会社は定期券の現物給付はできない、また労組のある会社でも管理職は対象に含まれないという理屈になります。しかし、定期券は限りなく現金に近いからでしょうか、この問題が表面化することはあまり

ないようです。

平均賃金や労働保険の計算では、一定の範囲で現物給与も対象に含まれます。労基則では、「法令もしくは労働協約に別段の定めがある場合」には、現物給与を賃金の総額に算入すると規定しています

(第2条第1項)。労働協約による場合、その評価額を定める必要があり(同条第2項)、それが不当なとき等は都道府県労働局長が評価額を定めることができます(同条第3項)。

労働保険徴収法では、厚生労働省令で定める範囲外のものに限り、現物給与から除けるとしています(第2条第2項)。厚生労働省令で定める範囲のもの(賃金に含めるもの)は、「食事、被服および住居の利益のほか、所轄労基署長・安定所長の定めるところによる」と

とされています(徴収則第3条)。実務上、食事・住居の利益は福利厚生とみなされる範囲内で支給するのが普通で、結果として賃金から除かれます。しかし、通勤定期券は福利厚生には含まれないので、平均賃金・労働保険の計算上も賃金として取り扱います。遠隔地通勤で定期券代が高いときも、休業手当等の計算ベースに定期券代が含まれるので、注意が必要

です。