

# 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

### 自宅でパソコン作業中に負傷 豪雨が原因なら労災と認めず

今年の夏は、あちらこちらで異常な豪雨のニュースが聞かれました。テレビをみていると、土砂で家屋が倒壊し、人的被害も出るような惨事となっています。

人事労務担当者の中には、「自宅でパソコン等を使って作業中、事故に遭ったらどうなるのか」という疑問を感じた方もおられると思います。情報通信機器の発達（技術の進歩と低価格化、操作の簡便化など）に伴い、在宅勤務者等が増えています。最近では、ノマドワーカーという新語も登場しています。  
ノマドとは、英語で遊牧民という意味です。会社や自宅以外の場所（チェーン・レストランやファーストフード店など）に腰を据えて、パ

ソコン等を使って仕事をする人を比喩的に指すことばです。営業で飛び回るモバイル・ワーカーとは、また別種の働き方です。

在宅勤務等であっても、労働者である限りは、労災保険の適用があります（平20・7・28基発第0728001号）。ただし、通常の社内業務と異なり、業務中のケガであることの立証はなかなか困難です。実務的には、「業務に従事した時間を日報等に記録し、報告させる」というルールを徹底しておくのがベターです。  
パソコン等を用いる場合、その記録から就労状況を確認できるケースも少なくありません。しかし、情報通信機器も土砂に押し流されている可能性もあります。

結論をいうと、労災の適用はなかなか簡単ではないと考えられます。「いわゆる天災地変による災害の場合には、たとえ業務遂行中に発生したものであっても、一般的に業務起因性は認められない（業務上の災害と認定されない）」（昭49・10・25基収第2950号）という解釈例規が立ちはだかるからです（地形・地勢等により認められる余地もあります）。

作業中にあわててドアに指を挟めば、労災保険の対象となり得ます。しかし、災害で命を落としても「業務外」で補償なしというのは不人情な話ですが、労災保険の性質上、致し方ありません。

2014  
10

## 恩惠的給付

知って得する



### 賃金実務

労基法では、「賃金とは、給料、手当等の名称のいかんを問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」と定義しています（第11条）。

そこで、「労働の対償」と解されるか否かで、賃金とそれ以外の給付が区別できるといふ発想が生まれます。基本給は労働時間に応じて支払うので、もちろん、「賃金」だけでなく、「住宅手当や家族手当」は労働の対償といえるのか、という疑問が生じます。

しかし、労基法の世界では、「労働の対償」とは、「いわゆる使用従属関係の下で行う労働に対し

金銭や利益供与であつても、すべて「賃金」扱いされるわけではありません。労基法上の賃金に該当すれば、全額払・毎月払等の原則が適用されますが、「恩惠的給付」であれば賃金台帳等にも記載する必要がありません。賃金とそれ以外の給付のボーダーラインを改めて確認しましょう。

て、その報酬として支払う」という広い意味に解します。家族手当等が賃金なのは、議論の余地があ

## 支給条件明確なら賃金 社外積立年金は対象外

りません。つまり、家族手当等の支払が遅れば、全額払・毎月払違反等の責任が追及されます。

しかし、それでは「使用者が労働者に支払う」ものは、すべて賃金になるかといえば、そうでもありません。代表例として、「任意

恩惠的な給付」が挙げられます。解釈例規では、「結婚祝金、死亡弔慰金、災害見舞金等の恩惠的給付は原則として賃金とみなさない」と述べています。ただし、「結婚手当等であつて労働協約、就業規則、労働契約等によって予め支給条件の明確なものはこの限りではない」点には注意が必要です。

同じ理屈は、退職金や賞与にも当てはまります。「退職金や賞与は、それを支給するか否か、いかなる基準で支給するかがもつぱら

を定めれば賃金になります。労基法第89条では、「退職金制度を設けるときは」就業規則に記載するよう求めています（相対的必要記載事項）。退職手当の決定、計算・支払の方法・時期等を定め、支給条件が明確になれば、賃金に該当します。大多数の会社では、現実的には、賃金として扱われていま

す。「伊予相互金融事件、最判昭43・5・28」は、退職金債権を本人の意思で譲渡できるか否かを争った事案ですが、最高裁判所は「本事件の退職金は労基法第11条にいう労働の対償としての賃金に当たる」と述べています（譲渡は有効という判断）。

よく似たものに退職年金制度があります。こちらは制度として明文化されていて、「社外機関に積み立てられ、これらの機関から支払われる場合、使用者が支払うものに該当せず、賃金とされない」という扱いです（荒木尚志「労働法」）。

使用者の裁量に委ねられている限りは、賃金ではない」と判断されます（菅野和夫「労働法」）。これは、ちょっと経営者の方にとって、意外かもしれません。

しかし、こちらも「労働協約、就業規則、労働契約」で支給基準