

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

ドライバーの体調管理を徹底 「気付かなかった」は通用せず

長野県で起きたスキーバス事故は、胸が張り裂けるような悲劇でした。過当競争が一因ともいわれますが、基本的な安全管理を疎かにしていた事業者が責任を免れることはできません。

これほど杜撰^{ずさん}ではないにせよ、業務で自動車を使用する会社では、身につまされる点もあるはずです。従業員の体調チェックは、事業者として当然の責務です。しかし、最近は、「個人情報保護」の問題が絡んでくるので、非協力的な態度を取る従業員も散見されます。病気等が疑われる場合、会社としてどのような対応が取れるのでしょうか。

まず、日々のルーティン業務とし

て、点呼の徹底が求められます。

「交通労働災害防止のためのガイドライン（平25・5・28基発0528第2号）」では、「乗務開始前に疾病、疲労、飲酒等による危険運転のおそれの有無について報告を求め、結果を記録する」よう求めています。

自動車運転業務にかぎらず、製造・建設現場など、特に体調不良が大事故につながりかねない職場では、日々のチェックが欠かせないといえます。

基礎疾病の有無に関しては、たとえば高血圧や心疾患等であれば、雇入れ時・定期検診の対象項目ですから、事業者は必要な情報を得られるはずで、安衛法に基づく検診結果は、個人情報であっても本人の同意を要しません。

てんかん等は安衛法の検診項目として列挙されていませんが、「意識の喪失や身体の一部等を思い通り動かせなかった等の経験がないかを確認することが望ましい」（平26・5・30基発0530第4号）とされています。睡眠時無呼吸症候群（SAS）については、国土交通省がマニュアルを策定しています（平27・8・25）。事故が起きた際、「事業主が本人の体調不良を知り得る状態にあつたにもかかわらず、注意を尽くしていない」と認められると、厳しく責任が問われます。管理に不徹底な点があれば、今日からでも改善を図るべきでしょう。

2016

3

日給制

知って得する



賃金実務

厚生労働省の「平成26年就労条件総合調査」では、賃金形態を調査しています。

日給制を採用している企業は、全体の16・2%となっています。もちろん、従業員すべてが日給制ではなく、一部に限られるケースがほとんどです。

日給制というと、まさききに思い浮かぶのは日雇労働者です。屋外の肉体作業のイメージが強いですが、少し前までは「日雇い派遣」という形で働く人も大勢いました。日雇い派遣は、平成24年の法改正で原則禁止となりましたが、今でも例外が設けられています。

月給と時給の中間に位置するのが、日給制です。日雇労働者が代表例で、「1日当たりいくら」という形で賃金額を設定します。日給制といっても、割増賃金等の考え方は他の賃金制度と同じです。しかし、平均賃金の計算では、「日々雇い入れられる者」を対象とする特例が設けられています。

このほか、基本的には1つの企業に所属しているけれど、出勤した日数に応じて賃金を受け取る労働者グループもいます。賃金も1日単位ではなく、月単位で支払われます。

そういう意味では、欠勤控除ありの月給制（いわゆる日給月給制）と似た面もあります。しかし、日給月給制は、欠勤なしなら1カ月

に受け取る月給額（基準内部分）は定額です。

これに対して、月払いの日給者の場合は、欠勤なしでも各月の出勤日数の影響を受けます。

週40時間制の導入により土曜日が休みになったため、収入が減った日給者が裁判を起こした例があります（日通岐阜運輸事件、名古屋高判平20・5・26）。月給者は賃金が減らないのに、自分たちだけ不利益を受けるのは納得が行かないという理由です。

休日増えれば賃金も減 残業時は割増が必要に

しかし、裁判所は「事務員について月給制、作業員について日給制という区分を設けていること自体、それぞれの業務の性質に照らして格別不合理とはいえない」

「日給制の従業員と比べて待遇面の相違が生じるとしても、それ

は賃金体系の相違によるやむを得ない結果である」と述べて、却下しました。

日給者にも、1日8時間等の法定労働時間が適用されます。日給者に残業させた場合、「日給を1日の所定労働時間で除した金額」を算定基礎として、割増賃金を支払わなければならないとされています。日給制を採るからといって、残業の有無にかかわらず定額を支払う方式は認められません（あらかじめ、一定数の残業込みで定めることは可）。

一方、平均賃金に関しては、特別な規定が存在します。日給者ではなく、「日々雇い入れられる者」という用語が用いられていますが、これに該当する人の場合、平均賃金の算式は次のとおりとなります。

・基本的には、過去1カ月の賃金総額を当該事業場で働いた労働日数で除した額の73%

・左記により算定できないときは、過去1カ月に同事業場で働いた日雇労働者全体の賃金総額を労働日数で除した金額の73%