

「労働法」と労働者の闘い・権利確立（第15回）

2018年7月18日

（レポーター）本村 充

◇ 雇用保険法 → 一般被保険者の基本手当について

●基本手当の受給資格（法13条）

基本手当は、被保険者が失業した場合において、**離職の日以前2年間**（当該期間に疾病、負傷その他厚生労働省令で定める理由により引き続き30日以上賃金の支払を受けることができなかつた被保険者については、当該理由により賃金の支払を受けることができなかつた日数を2年に加算した期間（その期間が4年を超えるときは、4年間）。第17条第1項において「算定対象期間」という。）に、次条の規定による**被保険者期間が通算して12箇月以上であつたとき**に、この款の定めるところにより、支給する。

2 特定理由離職者及び第23条第2項各号のいずれかに該当する者（前項の規定により基本手当の支給を受けることができる資格を有することとなる者を除く。）に対する前項の規定の適用については、同項中「2年間」とあるのは「1年間」と、「2年に」とあるのは「1年に」と、「12箇月」とあるのは「6箇月」とする。

3 前項の特定理由離職者とは、離職した者のうち、第23条第2項各号のいずれかに該当する者以外の者であつて、期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないこと（その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立するに至らなかつた場合に限る。）その他のやむを得ない理由により離職したものとして厚生労働で定める者をいう。

ポイント → 2項、3項は別の機会として、今回は「一般被保険者」のみに限定して報告します。

ポイント → 算定対象期間 ⇒ 離職の日以前2年間のことを算定対象期間という。

ポイント → 算定対象期間の延長 ⇒ **次の理由により、引き続き30日以上賃金の支払いを受けることができなかつた被保険者**については、当該理由により**賃金の支払いを受けることができなかつた日数を1項の期間に加算した期間（その期間が4年を超えるときは、4年とする）を、算定対象期間**とする。

①疾病、負傷（業務上外問わない）

②事業所の休業（事業主の責めに帰すべき理由以外の理由による休業をいう）⇒ 事業主の責めに帰すべき理由による休業の場合には、事業主に労基法26条の規定により休業手当の支払い義務があることから、実際に休業手当の支払いがあるか否かを問わず、「賃金の支払いを受けることができなかつた日」と扱わない（行政指導）。

③出産

④国と民間企業との間の人事交流に関する法律の規定に該当する交流採用 ⇒ 「国と民間企業との間の人事交流に関する法律」（官民交流法）のこと。

⑤事業主の命による外国における勤務

⑥準ずる理由で公共職業安定所長がやむを得ないと認めるもの ⇒ イ、同盟罷業、休業、事業所閉鎖等の争議行為 ロ、事業主の命による他の事業主のもとにおける勤務

ハ、労働組合の専従職員としての勤務 二、親族の疾病、負傷等により必要とされる本人の看護 ホ、3歳未満の子の育児 がこれに該当する(行政指導)。

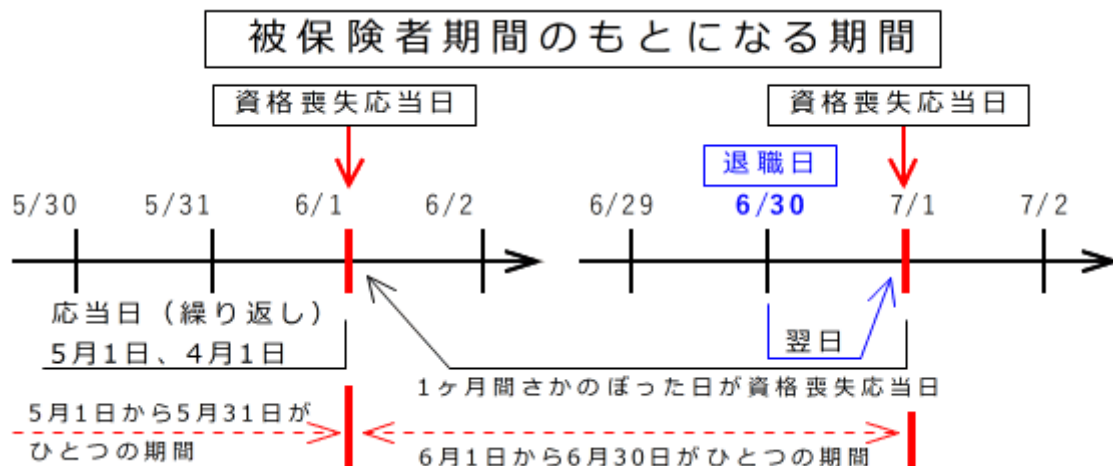
●被保険者期間 (法 14 条)

被保険者期間は、被保険者であつた期間のうち、当該被保険者でなくなつた日又は各月においてその日に応当し、かつ、当該被保険者であつた期間内にある日(その日に応当する日がない月においては、その月の末日。以下この項において「喪失応当日」という。)の各前日から各前月の喪失応当日までさかのぼつた各期間(賃金の支払の基礎となつた日数が11日以上であるものに限る。)を1箇月として計算し、その他の期間は、被保険者期間に算入しない。ただし、当該被保険者となつた日からその日後における最初の喪失応当日の前日までの期間の日数が15日以上であり、かつ、当該期間内における賃金の支払の基礎となつた日数が11日以上であるときは、当該期間を2分の1箇月の被保険者期間として計算する。

ポイント → この「被保険者期間」とは、単に雇用保険に加入していた期間ではない(誤解している人が少なくない)。「雇用保険法の被保険者期間」とは、離職日から過去に遡って1ヶ月ごとに区切つていき、賃金支払日数が「11日以上」ある月を「1ヶ月」とカウントする。もし、資格取得日が2年以内にあると、最後の期間が暦月1ヶ月に満たないことがある。その場合、最後の中途半端な期間に暦日が15日以上あり、かつ賃金支払日数が11日以上なら、「2分の1ヶ月」とカウントする。

賃金支払日数とは、月給制の場合、欠勤控除がなかつた月はその月の暦日そのものとなる(「31日」の月なら、賃金支払日数は「31日」となる)。欠勤控除があつた場合には、実際に賃金計算の対象となつた出勤日数のこととなる。

(具体例) 6月30日に退職した場合



- 6月30日に退職なので7月1日が資格喪失応当日(離職日の翌日)
- 7月1日の1か月前は6月1日、6月1日の1か月前は5月1日…それを2年間遡る。
- つまり被保険者期間のもとになる単位は、6月1日~6月30日、5月1日~5月31日…となる。
- それぞれの月の中で11日以上働いていることが要件である。働いていたかどうかとは、賃金支払基礎日数といわれるものであり、実際に労働した日や有給休暇の日数を合計して11日以上あるかどうかという意味である。
- その期間の中に賃金支払基礎日数が11日以上ある月を被保険者期間1ヶ月と数える。

そして、6月30日から被保険者期間を数えていって、被保険者期間が12ヶ月分あれば基本手当を支給されるということである。

・ただしその2年間のうちに、上記に述べた理由により、引き続き30日以上賃金の支払いを受けることができなかった被保険者については、当該理由により賃金の支払いを受けることができなかった日数を2年間の期間に加算した期間(4年が限度)を、算定対象期間とする。(加算した期間内に被保険者期間が通算して12ヶ月あれば支給されるということである)。

◇ 労働基準法

【労働時間】

●時間外及び休日の労働 (法36条)

延長時間の限度

期 間	原 則	1年単位の変形労働
1週間	15時間	14時間
2週間	27時間	25時間
4週間	43時間	40時間
1箇月	45時間	42時間
2箇月	81時間	75時間
3箇月	120時間	110時間
1年	360時間	320時間

●時間外、休日及び深夜の割増賃金 (法37条)

- 1、使用者が、第33条又は前条第1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
- 2、前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。
- 3、使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第1項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇(第39条の規定による有給休暇を除く。)を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。
- 4、使用者が、午後10時から午前5時まで(厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後11時から午前6時まで)の間において労働させ

た場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

4、第1項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

ポイント → 使用者が労働者に対し、時間外労働や休日労働をさせた場合には、通常の労働時間または労働日の賃金の2割5分以上5割以下の範囲内で命令の定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない（労基法37条1項）。割増率は、時間外労働については2割5分、休日労働については3割5分と定められている（平6.1.4政令第5号、割増賃金例）。ただし1カ月の時間外労働が60時間を超えた場合は、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない（労基法37条1項但書）。

ポイント → 月60時間を超える時間外労働についての5割以上の割増率は、特に長い時間外労働を抑制することを目的として平成20年の労基法改正によって設けられた（平成22年度より施行）。ただし、この特別の割増率は、当分の間は中小企業には適用されない（労基法138条）。⇒ 138条「中小事業主（その資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）以下である事業主をいう。）の事業については、当分の間、第37条第1項ただし書の規定は、適用しない。」

ポイント → 違法な時間外・休日労働についても、使用者が割増賃金支払義務を免れない（昭63.3.14基発150号）。また、労基法上の割増賃金については、労使で支払わないものとする合意をしても、そのような合意は労基法13条により無効となる（昭24.1.10基収68号）。

ポイント → 時間外労働と深夜労働とが重複した場合、および休日労働と深夜労働が重複した場合には、割増率は合算され、それぞれ5割以上（深夜の時間帯に1カ月60時間を超える時間外労働を行わせた場合は7割5分以上）、6割以上となる（労基則20条）。しかし、休日に1日8時間を超える労働がなされても、深夜労働に該当しない限り、割増率は3割5分以上で差し支えない（昭22.11.21基発366号など）とされる。

ポイント → 労基法37条により割増賃金の支払義務が生じるのは、法定労働時間を超えた労働、法定休日における労働および深夜労働が現実になされた場合である。したがって、所定の始業時刻よりも早く就労したが、終業時刻より早く帰宅したために実労働時間が8時間を超えなかったような場合には、労基法にもとづく割増賃金支払義務は生じないとされる（就業規則などにおいて割増賃金の支払対象とされている場合は別）。

ポイント → 労基法の制限の範囲内で各企業の所定労働時間を超えてなされた労働（法内超勤）や、法定外休日になされた労働についても、労基法上の割増賃金支払義務は発生しないとされる。ただし、労基法上の労働時間であれば、通常は賃金支払の対象時間とされていると解されるので、就業規則などにおいて、時間外労働等につき割増賃金を支払う旨の一般的規定がある場合には、上記の法内超勤などについては、それらを別個に取り扱う規定がない限り、所定外割増賃金が支払われるべきものと解する（大星ビル管理事件・最一小判平成14・

2・28) とされている。

ポイント → 割増賃金は、「通常の労働時間の賃金」または「通常の労働日の賃金」に、割増率および時間外労働数または休日数等を掛けて算出する。 ⇒

通常の労働時間または通常の労働日の賃金とは、 → (1) 時間により定められた賃金についてはその金額 (2) 日により定められた賃金については、その金額を1日の所定労働時間数(日により異なる場合は平均時間)で割った金額 (3) 週により定められた賃金については、その金額を1週の所定労働時間数(週により異なる場合は平均時間)で割った金額 (4) 月により定められた賃金については、その金額を1月の所定労働時間数(月により異なる場合は平均時間)で割った金額 (5) 月、週以外の一定の期間によって定められた賃金については、(1)ないし(4)に準じて計算した金額 (6) 出来高払制その他請負制によって計算された賃金については、その賃金算定期間における総労働時間数で除した金額 (労規則19条1項)。

ポイント → **家族手当**および**通勤手当**のほか、**別居手当**、**子女教育手当**、**一定の住宅手当**(住宅に要する費用に応じて算定されるものに限られる。平11.3.31基発170号)、**臨時に支払われた賃金**、**1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金**(労基則21条)は、**算定基礎から除外**されます。除外賃金にあたるか否かは名称に関係なく実質的に判断されるが、除外賃金に含まれない賃金を割増賃金の算定基礎から除くことは法違反となる。

ポイント → **割増賃金は**、その対象となる時間外労働、休日労働、深夜労働が発生した**賃金支払期間ごとに支払う**必要がある。その場合、1カ月における時間外労働、休日労働及び深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数があるときに、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は賃金全額払いの原則に反しないとされている(63.3.14基発150号)。

ポイント → **月60時間を超える時間外労働についての特別の割増率(5割以上)**については、**通常の割増率(2割5分以上)**よりも引き上げられた部分については、労働者の健康確保の観点から、**割増賃金の支払いに代えて有給の休暇(代替休暇)を付与することができる**(労基法37条3項)。代替休暇制度の導入には、事業場の過半数組合、そうした労働組合がない場合には労働者の過半数代表者との間で労使協定を結ぶことが必要。この協定では、a.代替休暇を与えることができる時間外労働の時間数の算定方法、b.代替休暇の単位(1日または半日)、c.代替休暇を与えることができる期間(時間外労働の時間が月60時間を超えた当該1箇月の末日の翌日から2週間以内とする)、d.代替休暇の取得日の決定方法および割増賃金の支払い日を定めるべきとされている(労規則19条の2)。

※ 次回は、「労働時間の計算(法38条)」「みなし労働時間制」に入ります。