

人事・労務に役立つ情報満載！

ニュースレター

by 金ちゃん先生



発行：トクナガ社会保険労務士事務所

〒561-0862 豊中市西泉丘1-5-24 URL <http://www.tokunaga-sr.com>

TEL & FAX 06-6850-8110 e-mail bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp

発行日：2016年7月07日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算第94号



- ① 健保・厚年の報酬月額算定基礎届
- ② 労働保険概算・確定保険料申告書 等提出の時期です！



7月は社会保険及び労働保険の上記重要書類の提出の時期ですので、自社で作成・提出が煩わしい事業所様は是非弊所にお申し付けくださいませ。適確に作成し、代行提出致します。

- ① 4月～6月の報酬月額を平均した額をもとに、9月～翌年8月迄の標準報酬月額が決定されます。
- ② 新年度(4月～翌年3月)の概算保険料納付のための申告・納付と前年度の保険料を精算するための確定保険料の申告・納付の手続です。労災保険と雇用保険が対象です。

耳寄り情報1

予防的労務管理講座その27 『不当解雇対応と予防の指導 その4』

＝村田・岡崎法律事務所 岡崎隆彦先生著 『予防的労務管理』より＝

(5) 解雇手続の問題

手続規定があるのに手続を遵守しないことが最も危険です。

⇒リスクを意識して指導を行う⇒守れもしない手続規定など入れないこと！

守れるかどうか十分確証を得て規定すること



〈解雇手続の履践判断についてのリスク〉

		手続規定の有無	
		規定有	規定無
実際の運用	厳格 (適正)	(ア)◎ (理想的)	(エ)△ (リスクがまだ少ない)
	ルーズ (不当)	(イ)×× (最も危険)	(ウ)× (危険)



金ちゃん先生のコメント 解雇手続は規定に基づき、納得性あるものにしないと問題になりますね。

◆事件の概要

- ・会社は船舶等の製造・修理等を業とし、従業員らは、その業務に従事していた。
- ・従業員らは、始業前に更衣（保護具、工具等の装着）を済ませ体操をする所定の場所にいること、副資材や消耗品などの受け渡しを行うこと、粉じん防止の散水すること等が義務付けられていた。
- ・従業員らは、これらの始業時間前の時間も労働時間であるとし、これらの行為に要した時間について、割増賃金の支払いを求めて提訴した。⇒裁判所は、これらの時間は労働時間に該当すると判断した。



◆解説

- ▶ 労働時間とは、どのようなものを差すか？ 実は、わかっているようでよくわからないモノの一つです。労働基準法にも定義規定がなく、特に仕事を始める前の準備行為にあたる時間が労働時間に該当するか否かの判断は様々な学説により分かれていた。そしてこの判決が一定結論を出し以下のように定義付けられました。

『労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいう。』

準備行為を義務付けられ、余儀なくされたときは指揮命令下にあると見なされ、この判決では、労働者側の主張が認められています。

- ▶ また、この判決で労働時間は、就業規則等の定めによるものではなく、客観的に定まると補足されています。

よって、就業規則にどのように定めたとしても、裁判のステージに突入した場合には、指揮命令下になかった『実態』が伴っていないと、その就業規則に書き連ねたことは意味を持たなくなります。（「〇〇は労働時間ではない」と書いてあっても、それだけでは認めてもらえない。）

この判決の影響を受け、ビル管理の業務で深夜仮眠を取る時間も、警報や電話があれば直ちに対処する必要があることから、指揮命令下から解放されていないとされ、労働時間と認定される恐ろしい裁判が出ている。

- ▶ 就業規則や労働契約書の文言も大事ですが、勤務実態がどのようなものであるかということも同じぐらい大事だということ、注意しておく必要があります。



金ちゃん先生のコメント「就業規則への記載は必要条件ですが、十分条件とは限りませんね。」

金ちゃん先生行状記<番外編> ～新入社員のご紹介～

弊所は①社労士事務所、②パソコン事務所、③英数教室、④モータープールの4事業態を擁しています。最近特に①の助成金申請案件の増加、⑤の生徒さん急増により、猫の手も借りたい！？という状況から、下記新入社員に入ってもらいましたので皆さんにご紹介致します。これで弊所は3人のパート従業員を擁しています。⇒ご用命を心待ちしています。

ご挨拶

この度は縁あって働くこととなりました、乾香織と申します。以前は某学校法人にて10年間事務の仕事をしておりました。これから1日でも早くみなさまのお役に立てるように努力して参りたいと思います。ちなみに、休日は子ども達と公園めぐりをしています。おすすめスポットなどぜひ教えて下さい。これからのご指導・ご鞭撻のほど、どうぞよろしくお願いいたします。



◆ゴルフのお誘い等何でもお気軽にご一報下さいませ。 Eメールアドレス bpbz707@tcct.zaq.ne.jp

貴事業所名		ご氏名	
ご住所		Eメール	
T E L		ご要請等ご記入下さい	



障害者雇用率の引き上げを予定 平成30年4月から2.2%

障害者雇用促進法の改正により、平成30年4月1日から、精神障害者の雇用が義務化され、法定の障害者雇用率の算定式に精神障害者が追加されることが決定しています。

このことなどを踏まえて、同日から障害者雇用率を引き上げるため、政省令の見直しが進められています。そのポイントは次のとおりです。



障害者雇用促進法施行令などの一部改正案の概要(障害者雇用率の引き上げを予定)

● 障害者雇用率

平成30年4月から、次のように引き上げる。

・一般の民間企業【現行：2.0%】

→2.3%（当分の間2.2%、3年を経過する日より前に2.3%）

・国及び地方公共団体並びに特殊法人【現行：2.3%】

→2.6%（当分の間2.5%、3年を経過する日より前に2.6%）

・都道府県等の教育委員会【現行：2.2%】

→2.5%（当分の間2.4%、3年を経過する日より前に2.5%）

	現行	当分の間	引き上げ後
一般の民間企業	2.0%	2.2%	2.3%
国及び地方公共団体並びに特殊法人	2.3%	2.5%	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.2%	2.4%	2.5%

● 報告対象事業主（1人以上の障害者の雇用義務がある事業主）

障害者雇用率を見直す結果、障害者である労働者の雇用に関する状況の報告義務の対象となる事業主（報告対象事業主）の範囲の見直しも必要となる。一般の民間企業においては、次のとおり。

【現行：50人以上の労働者を雇用する事業主】

→43.5人（当分の間45.5人、3年を経過する日より前に43.5人）以上の労働者を雇用する事業主

確認 障害者雇用率制度の概要

事業主は、従業員に占める身体障害者・知的障害者（平成30年4月からは、精神障害者も追加）の割合を、「障害者雇用率」以上にする義務があります。

具体的には、各企業が雇用すべき障害者の数を、次のように計算します〔除外率を考慮しない原則〕。

常時雇用する労働者の数(短時間労働者は1人につき0.5人として算入) × 障害者雇用率※ …1人未満は切り捨て

※上記 障害者雇用率参照。一般の民間企業では「2.0%」「2.2%」「2.3%」と引き上げ予定

なお、企業が重度の障害者を1人雇用している場合は、2人の障害者を雇用したものとみなす(ダブルカウント)などのルールがあります。

確認 障害者雇用状況報告の概要

報告対象事業主は、毎年6月1日現在の障害者の雇用に関する状況（障害者雇用状況報告）をハローワークに報告する義務があります。



豆知識情報

三六協定による時間外・休日労働(労働基準法36条)

三六協定の締結・届け出(法36条1項)

「使用者は、労働協定をし、これを行政官庁（所轄労働基準監督署長）に届け出た場合においては、法定の労働時間又は法定の休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。」とされています。

つまり、三六協定は、その締結・届出により、時間外労働又は休日労働をさせても、法32条（法定労働時間）や法35条（法定休日）違反の罰則の適用を受けないとする効力を持ちます。

※派遣労働者の場合は、派遣元の使用者が派遣元事業場の労働組合等と三六協定を締結しなければならない。

トビのらぶ 今一度確認を！労働時間の考え方(待機時間などは労働時間？)



本年5月、「ある地方裁判所で、大手流通グループの関連会社（警備業）の男性社員が宿直の仮眠時間は労働時間にあたるなどとして未払い残業代などの支払いを求めた訴訟の判決があり、裁判長が未払い残業代と付加金の計約180万円を支払うよう同社に命じた」という報道がありました。

また、「ある都道府県労働局が、勤務中に長時間の待機を求められ心筋梗塞で死亡した男性運転手について、労災を認めなかった労働基準監督署の決定を取り消し、逆転認定した」という報道もありました。この都道府県労働局は、労働基準監督署が労働時間と認めなかった待機時間を労働時間と認め、1か月間に過労死ラインを上回る133時間程度の残業があったと判断し、労災認定したとのこと。

具体的な状況にもよりますが、仮眠時間や待機時間も、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される場合には労働時間として取り扱われることになります。

このことは、過去の最高裁判例でも示されており、また、厚生労働省が「『過労死等ゼロ』緊急対策」の一環として策定し普及を図っている「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」にも示されています。

労働時間とはどのような時間をいうのか？そのガイドラインの「労働時間の考え方」を紹介します。

ガイドライン／労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次の①から③のような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めにかんじらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。



- ①使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(着用を義務付けられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃等)を事業場内において行った時間
- ②使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間(いわゆる「手待時間」)
- ③参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

お仕事 カレンダー 7月



7/10	<ul style="list-style-type: none">● 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出● 労働保険概算・確定保険料申告書の提出● 労働保険料の納付● 労災保険一括有期事業報告書の提出(建設業)● 一括有期事業開始届の提出(建設業) <p>主な対象事業: 概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億8,000万円未満の工事</p> <ul style="list-style-type: none">● 6月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付● 特例による源泉徴収税の納付(1月～6月分)
7/15	<ul style="list-style-type: none">● 障害者雇用状況報告書、高齢者雇用状況報告書・外国人雇用状況報告書の提出期限● 所得税予定納税額の減額申請
7/31	<ul style="list-style-type: none">● 労働者死傷病報告書の提出● 6月分健康保険料・厚生年金保険料の納付● 所得税の予定納税額の納付● 5月決算法人の確定申告・11月決算法人の中間申告● 8月・11月・翌年2月決算法人の消費税の中間申告

◆あとがき◆ 遅めの梅雨でうっとおしい今日この頃ですが、皆様お元気ですか？ 先日 TOKKIN 杯ゴルフ(パナソニックの現役対OBの交流コンペ)に参加し、準優勝+馬券当たり、ようやく復調気味です。