

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



2
2018

通算101号

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：2018年2月6日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎



労働判例に学ぶ『予防的労務管理講座』終了のご挨拶

前号で予告させて戴いた通り、標記弁護士岡崎隆彦先生の著作に基づいた標記講座を今号で終了させていただきます。岡崎先生との出会いは確か社労士会での労働関係セミナーの講師をされていた時に受講させていただいたことだと記憶しています。本テーマは正に社労士が事業所様に提案すべき内容を適確に理論的に、実体験を踏まえてまとめられた「バイブル」だと直感し、先生にその連載をお願いしたところ快諾いただきました。社労士も法律を元にした国家資格ではありますが、私は弁護士先生はこの点については、年の離れた兄貴分だと敬意を感じて接しています。この機会を戴いた岡崎先生に感謝の意を捧げ今後、この講座掲載で学んだことを社労士として少しでも実践していくことを誓います。徳永 金三郎

耳寄り情報1

予防的労務管理講座34『年々高まる遵法(コンプライアンス)水準』

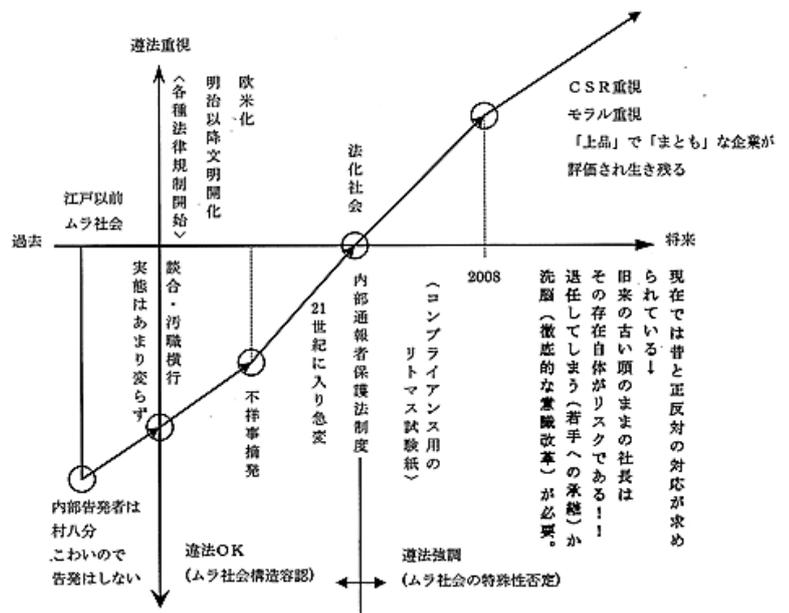
＝村田・岡崎法律事務所 岡崎隆彦先生著『予防的労務管理』より＝

この講座は34回、つまり今迄の弊所ニュースレター発行回数の約三分の一を占めるロングラン掲載となりました。

今回で終了するのは誠に寂しいですが、無い知恵！？を絞り新たな企画を次回までに考えて掲載する所存です。

～締めくくりとして我が国の遵法水準の高まり変化の推移を紹介させて戴きます。～

年々高まる遵法(コンプライアンス)水準 →



金ちゃん先生のコメント

遵法水準も年々高まり、うかうかできませんね。⇒生涯学習に努めます！

ノースウエスト航空事件 労基法 26 条休業手当に関する判例 [最判昭和 62 年 7 月 17 日]

【事件の概要】

会社が別会社の社員を搭乗員として使用していることについて、組合は職業安定法の労働者供給事業に当たり違法であり、同社員をすぐに自社社員として雇用するよう要求し、東京の羽田でストを行った、その結果沖縄と大阪の便についても支障が出て、当該便を欠航せざるをえなくなったものである。そのため、ストに参加していなかった社員についても休業させることとなり、同社員は会社に対して、民法536条2項の賃金請求権による賃金請求をしたものである。



【判決】 ストライキは民法 536 条 2 項の「債権者の責め帰すべき理由」には当たらず、労基法 26 条の「使用者の責めに帰すべき事由」にもあたらない。これによりストライキに参加しなかった従業員が休業せざるを得なかったとしても、使用者に責任があるとはいえず、当該労働者の賃金請求権、休業手当ともに労働者の請求権が有るとはいえない。

【判例趣旨等】

- ・労基法の休業手当は労働者の「生活保障」という観点から設けられたものである。
- ・労基法 26 条の「使用者の責めに帰すべき事由」は民法 536 条「債権者の責めに帰すべき理由」より広く、使用者に起因する経営管理上の障害を含むものとされている。



金ちゃん先生のコメント

ストライキもその正当性を良く見極めてやらないと逆効果になりますね…。

金ちゃん先生行状記 ～TAMAYA はお奨めのお店です！⇒行ってみませんか？～



松下幸之助氏が社長時代は「従業員は家族と同じ。」と、松下電器では従業員のリストラはありませんでしたが、近年では大いに有り得ます（笑）。ことほど左様に「同一企業に定年まで永久就職」は「死語」と言える昨今です。金ちゃん先生＝TOKKIN 氏は同社 OB で同年輩の知合い数人と春夏秋冬年懇親する「TOKKIN 会」の永久！？幹事ですがこの会では最近標記「TAMAYA」が人気です。ここのママは元松下電器の社員ですが、一念発起この店をオープンし、ご主人（元造幣局勤務）が板さんとして支えています。手料理+お酒飲み放題@5,000 円から！ TAMAYA 地下鉄「本町」駅16番出口あがってスグ、電話・FAX 06-6227-8442 住所 大阪府中央区船場中央 4-1-10 オーナー・女将 玉木 直美さん

TAMAYAさん 酒と手料理 旨か味 一遍寄って くれんかなもし



◆ゴルフのお誘い等何でもお気軽にご一報下さいませ。 Eメールドリス bbpzu707@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	

トピックス 労災保険率の改定など、労災保険制度の一部改正を実施

労災保険率の改定などを含む労災保険制度の改正案について、平成 29 年 12 月、所定の手続を経て、労働政策審議会が「妥当」と答申しました。これを受けて、厚生労働省から労災保険制度の改正が決まったとのお知らせがありました。施行日は、平成 30 年 4 月 1 日です。改正される項目を確認しておきましょう。

平成 30 年 4 月 1 日施行の労災保険制度の一部改正の概要

<改正される項目>

- 労災保険率の改定
- 時間外労働等改善助成金(職場意識改善助成金を改称し拡充)
- 家事支援従事者に係る特別加入制度の加入対象の見直し
- 介護(補償)給付・介護料の最高限度額・最低保障額の改定 など



【主要な項目】

○労災保険率の改定：労災保険率については、全業種平均で 0.02 ポイント引き下げられ「0.45%」となります。(業種別にみると、引き上げ=3 業種、据置き=31 業種、引き下げ=20 業種)

なお、特別加入保険料率や労務費率も改定の年にあたり、その改定が行われます。

☆労災保険率については、各業種の給付実績などを踏まえ、3 年ごとに改定する仕組みになっていますが、全体的に労働災害が減っていることから、このように全業種平均で引き下げられることになりました。労災保険料は、企業が全額負担することになっていますが、この引き下げにより、企業全体で年間約 1,311 億円の負担減になるとのことです。

時間外労働等改善助成金(職場意識改善助成金を改称し拡充)

「時間外労働等改善助成金」は、現行の職場意識改善助成金を改称し拡充するものです。次のような内容から成ります。

- 時間外労働上限設定コース(拡充)
- 勤務間インターバル導入コース(拡充)
- 職場意識改善コース(拡充)
- 団体推進(新規)



☆このうち、最も予算が配分されているのは、「時間外労働上限設定コース」です。これは、時間外労働の上限設定を行う中小企業事業主を対象として、「助成対象の経費(就業規則等の作成・変更費用、労務管理用機器等の導入・更新費用など)の4分の3」を助成するものです。

助成額には上限が設けられていますが、その上限額が最大で 200 万円まで引き上げられるケースもあります。現時点では、詳細までは明らかになっていないので、明らかになった頃に改めて紹介させていただきます。

豆知識情報

割増賃金

② 割増賃金の算定(則 19 条 1 項)

「通常の労働時間又は労働日の賃金(割増賃金の計算に用いる時間給)」について

原則として、時給制の場合であればその時給の金額、日給制の場合であれば、その日給を 1 日の所定労働時間数で除した金額、月給制の場合であれば、その月給を月における所定労働時間数で除した金額になります。また、出来高払制などの請負制の場合は、その賃金算定期間(1 箇月なら 1 箇月)の賃金の総額をその賃金算定期間における総労働時間数で除した金額になります。

そして、このようにして求めた金額(時間給)が 1,000 円であって、例えば時間外労働が 1 時間であった場合は、その時間外労働について、 $1,000 \text{円} \times 25\% = 250 \text{円}$ を加給して(一般的には、通常の賃金と併せて 1,250 円を)支払わなければならないこととなります。

トビウクス 労働者の募集や求人申込みの制度が変更

平成 29 年の職業安定法の改正（平成 30 年 1 月施行分）により、労働者の募集や求人申込みの制度が変更されています。具体的には、次のような変更が実施されました。



■ 労働者の募集や求人申込みの制度が変更の概要(平成 30 年 1 月～)

▼企業が、ハローワーク等へ求人申込みをする際や、ホームページ等で労働者の募集を行う際、当初明示した労働条件が変更される場合についても、変更内容の明示を義務付け

場面	必要な明示
ハローワーク等への求人申込み、自社HPでの募集、求人広告の掲載等を行う際	求人票や募集要項等において、労働条件(詳細は次ページ)を明示することが必要
労働条件に変更があった場合、その確定後、可能な限り速やかに	当初明示した労働条件が変更される場合は、変更内容について明示しなければならない ←今回の改正で新設 *面接等の過程で労働条件に変更があった場合、速やかに求職者に知らせるよう配慮が必要です
労働契約締結時	労働基準法に基づき、労働条件通知書等により労働条件を通知することが必要

▼求職者等に明示すべき事項について、次の★の事項を追加

記載が必要な項目	記載例
業務内容	一般事務
契約期間	期間の定めなし
試用期間	試用期間あり(3か月) ★
就業場所	本社(●県●市●一●) 又は △支社(△県△市△一△)
就業時間/休憩時間/休日	就業時間 9:00~18:00/休憩時間 12:00~13:00/休日 土日祝日あり(月平均 20 時間)
時間外労働	裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要 ★ 例) 企画業務型裁量労働制により、○時間働いたものとみなす
賃金	月給 20 万円(ただし、試用期間中は月給 19 万円) いわゆる「固定残業代」を採用する場合は、以下のような記載が必要 ★ ① 基本給××円(②の手当を除く額) ② 固定残業手当(時間外労働の有無に関わらず、●時間分の時間外手当として△△円を支給) ③ ●時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
募集者の氏名又は名称	〇〇株式会社 ★
(派遣労働者として雇用する場合)	雇用形態:派遣労働者 ★

☆このような変更が行われていますので、人材募集の際にはくれぐれもご注意ください。

お仕事 カレンダー 2月



2/1	● 贈与税の申告と納付の開始(～3/15)
2/13	● 一括有期事業開始届の提出(建設業) 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 ● 1 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
2/16	● 所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告受付開始(～3/15)
2/28	● 1 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● じん肺健康診断実施状況報告書の提出 ● 固定資産税(都市計画税)第 4 期分の納付(市町村の指定日まで) ● 2017 年 12 月決算法人の確定申告と納税・2018 年 6 月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)

◆あとがき◆ 「冬来たらば春遠からじ。」という先人の言葉があります。正に 2 月初頭で厳寒期に突入していますので、お互い身体に気を付けて風邪を引かないよう注意致しましょう。そして「もうすぐ春ですわね。」とささやきながら、春の開幕に備えてロングドライブへ筋トレ!?等実行致しましょう(笑)。