

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



10
2018

通算109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 bpbz707@tcct.zaq.ne.jp

発行日：2018年10月1日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎



2018年近隣府県の最低賃金をご確認下さい！

10月1日から新最低賃金が適用されますので、御社従業員様の時給が下回らないようご確認下さい。

大阪府 936円 滋賀県 839円 京都府 882円 兵庫県 871円 奈良県 811円 和歌山県 803円

[注] ▼ **M**山中金属工業(株)総務課 田中美鈴様、**I**同 山本五十鈴様、**T**トクモト社会保険労務士事務所 徳本銀二先生

耳寄り情報1

『助成金紹介コーナー』⑧人気のある助成金その5

- M** 「徳本先生、うちの会社で比較的簡単に取組める人材開発助成金のコースを紹介してくださいよ。」
- T** 「はい。それでは教育訓練休暇付与コースについて具体的に説明しましょう。」
- M** 「わーい。可能なら私が受けてみたいわ。受け方とやり方教えてね。」
- T** 「はい。それが良いですよ。一緒に申請書を作って取組みましょう。⇒下記にプロセスを説明します。」

■職業訓練実施事業主に対し訓練経費や訓練期間中賃金の一部を助成し企業内人材育成支援

支給対象訓練	対象	助成対象内容	助成率・助成額(中小企業の場合)
教育訓練休暇付与コース	・中小企業	・有給教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当休暇を取得し訓練受講	定額助成：30万円

[申請の流れ]

◆必要な前準備 ・職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画の策定

①制度導入・適用計画の作成・提出

- ・制度導入・適用計画(制度導入様式第1号)の作成
- ・制度導入・適用計画期間の初日から起算して6カ月から1カ月までに「制度導入・適用計画届」(訓練休暇様式第1号)と必要な書類を管轄労働局に提出します。

②制度導入及び周知

- ・就業規則へ規定⇒施行日迄に労働者へ周知⇒労働基準監督署へ提出[10人以上]又は申立書作成

③制度導入・訓練の実施

④支給申請書の提出

⑤助成金の受給 支給審査の上、支給・不支給を決定(審査には時間を要します。)



【フジ興産事件】平成15年10月10日 最高裁判所第二小法廷判決

◆**事件の概要** 就業規則に基づき労働者を懲戒解雇したが、その行為があった時点では就業規則は周知されていなかった。就業規則が拘束力を生ずるためには、その内容の適用を受ける事業場の労働者に周知されていることが必要だとして、懲戒解雇を有効とした原審を破棄し、差し戻した。

事実概要 得意先の担当者の要望に十分応じず、トラブルを発生させたり、上司の指示に対して反抗的態度をとり、上司に暴言を吐くなどして職場の秩序を乱したため、就業規則の規定どおりに懲戒解雇処分を受けた。しかし、労働者は懲戒解雇以前に、取締役に対し、勤務先のセンターの就業規則について質問したところ、就業規則が備え付けられていなかった。

◆**原審の見解** ＝懲戒解雇は有効。労働者の請求をすべて棄却＝

1. 行為があった日に存在していた就業規則に懲戒解雇事由が存するか否かについて見当すべき
2. 就業規則は労働基準監督署に届け出ている事実があり、就業規則が職場に備え付けられていなかったとしても、そのゆえをもって、労働者に効力を有しないと解することはできない
3. 労働者の行為は懲戒解雇事由として就業規則に定めがある。



◆**最高裁差し戻し理由** ＝原審の2については是認できないと判断＝

使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ就業規則において懲戒の種別及び事由を定めておくことを要する。そして、就業規則が法的規範としての性質を有するものとして拘束力を生ずるためには、その内容の適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続きが採られていることを要する。

原審は、会社が労働者代表の同意を得て就業規則を制定し、それを労働基準監督署に届け出た事実を確定したのみで、その内容をセンター勤務の労働者に周知させる手続きが採られていることを認定しないまま、就業規則に法的規範としての効力を肯定し、懲戒解雇が有効であると判断している。



金ちゃん先生のコメント 周知徹底は必須ですね。隠したがる事業主様、それはダメですよ(笑)。

金ちゃん先生行状記 ～豊高同期[関西トーク]会 滋賀行のご報告～

先日、地元で診療所開業の方の提案で同期会11名で、①長命寺、②近江八幡市水郷巡り、③信長の館、④安土城を見学してきました。

- ①で健康寿命の伸長祈願、②で風流を味わう。③で安土城紹介のアニメ鑑賞、④で安土城跡を体感し良かったです。

通常同期会は飲み会形式が多いと思いますが、たまには外でやりませんか…?

天下布武 掲げて挑む 信長の 討たれし後の 夢の城跡



💻📄💰 賃金不払残業に関する監督指導 是正企業数・支払われた割増賃金の額などが大幅増

厚生労働省から、平成 30 年 8 月中頃、「平成 29 年度の監督指導による賃金不払残業の是正結果」が公表されました。今回公表されたのは、全国の労働基準監督署が、賃金不払残業に関する労働者からの申告や各種情報に基づき企業への監督指導を行った結果、平成 29 年 4 月から平成 30 年 3 月までの期間に不払いだった割増賃金（不払い残業代）が各労働者に支払われたもののうち、その支払額が 1 企業で合計 100 万円以上となった事案を取りまとめたものです。

.....平成 29 年度の監督指導による賃金不払残業の是正結果のポイント.....

- 是正企業数→1,870 企業（前年度比 521 企業の増）
 - うち、1,000 万円以上の割増賃金を支払ったのは、262 企業（前年度比 78 企業の増）
- 対象労働者数→20 万 5,235 人（同 107,257 人の増）
- 支払われた割増賃金合計額→446 億 4,195 万円（同 319 億 1,868 万円の増）
- 支払われた割増賃金の平均額→1 企業当たり 2,387 万円、労働者 1 人当たり 22 万円



監督指導の対象となった企業では、その監督指導のもと、定期的にタイムカードの打刻時刻やパソコンのログ記録と実働時間との隔たりがないか確認するなど、賃金不払残業の解消のためにさまざまな取り組みを行い、改善を図っているようです。

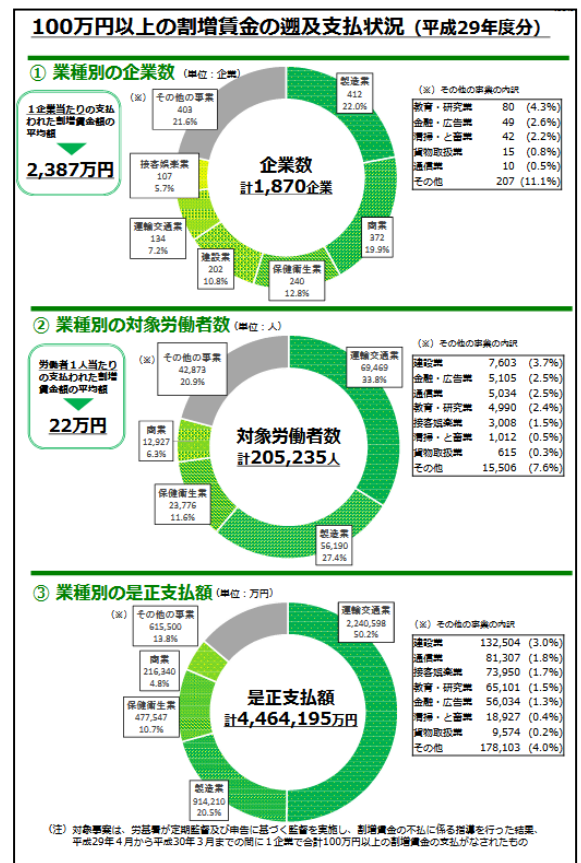
厚生労働省では、引き続き、賃金不払残業の解消に向け、監督指導を徹底していくとのことです。

平成 29 年度の是正結果を見ると、是正企業数が増加し、支払われた割増賃金の額なども大幅に増加しています。これは、次のような取り組み（*）を実施するなど、監督指導・是正指導が厳しくなった結果といえるでしょう。

*厚生労働省では、委託事業により、インターネット上の賃金不払残業などの書き込み等の情報を監視、収集する取り組みを実施しており、労働基準監督署は、その情報に基づき必要な調査等を行うこととしています。

例) 例えば、こんなケースが紹介されています。インターネット上の情報に基づき労働基準監督署が立入調査を行った結果、その企業では、自己申告により労働時間を管理していたが、自己申告の記録とパソコンのログ記録や入退室記録とのかい離が認められ、また、月末になると一定の時間を超えないよう残業を申告しない状況がうかがわれるなど、賃金不払残業の疑いが認められた。

★支払われた割増賃金の平均額は、1 企業当たり 2,387 万円ということで、とても大きな金額ですね。「我が社は大丈夫」という思い込みは危険です。日頃から、労働時間は適正に把握しておきたいものです。何かご不明な点があれば気軽にお声かけください。



豆知識情報

企業業務型裁量労働制 1 概要（法 38 の 4）

「**労使委員会**が設置された事業場において、当該委員会がその委員の**5分4以上**の多数による議決により、所定の事項に関する**決議**をし、かつ、使用者が当該**決議**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、**企画業務型裁量労働制の対象業務**を適切に遂行するための**知識、経験**等を有する労働者を当該事業場における当該**対象業務**に就かせたときは、当該労働者は、当該**決議**で定める**時間労働**したものとみなす。」とされ、事業の運営に関する事項についての「**企画、立案、調査及び分析**」の業務を行う事務系労働者については、**企画業務型裁量労働制**の対象とすることができます。

みなし労働時間

議決で決める時間

トビウツス 働き方改革関連法に関する政省令等 正式に決定

平成 31 (2019) 年 4 月に主要な改正規定の施行を控えた「働き方改革関連法」について、その主要な規定に対応する政省令等が、平成 30 年 9 月 7 日の官報に公布されました。ポイントを紹介します。

.....働き方改革関連法に関する政省令等のポイント.....

今回公布された政省令等のうち、特に重要なものは、次の省令と指針です。

1 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令 (平成 30 年厚生労働省令第 112 号)

2 労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針 (平成 30 年厚生労働省告示第 323 号)



<1の省令のポイント>

(1) 労働基準法施行規則の一部改正

- 労働条件の明示方法について、労働者が希望した場合には、ファクシミリ、電子メールその他の電気通信の送信の方法によることができるものとする。
- 時間外労働の上限規制について、次の事項等を定める。
 - ・健康福祉確保措置の実施状況に関する記録を 3 年間保存しなければならないものとする
 - ・36 協定の届出様式 など
- 年次有給休暇について、次の事項等を定める。
 - ・通常基準日より前の日に年次有給休暇を付与する場合の時季指定義務の考え方
 - ・使用者は、年次有給休暇管理簿を作成し 3 年間保存しなければならないものとする



(2) 労働安全衛生規則の一部改正

- 産業医について、その辞任又は解任時における衛生委員会等への報告などを定める。
- 医師による面接指導の対象となる労働者の要件や研究開発業務に従事する者に対する医師による面接指導の方法などを定める。
- 労働者の労働時間の状況について、タイムカードによる記録、パソコンその他の電子計算機の使用時間の記録などの客観的な方法その他の適切な方法で把握するとともに、これらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し 3 年間保存するための必要な措置を講じることを定める。

<2の指針のポイント>

36 協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項その他の必要な事項を定める。

★これで、働き方改革関連法による改正事項のうち、平成 31 年 (2019) 年 4 月 1 日施行分については、詳細を定める政省令等が出揃いました (ただし、高度プロフェッショナル制度に関する部分は、後日規定)。気になる点がございましたら、気軽にお声かけください。なお、来月号から、時間外労働の上限規制、年次有給休暇制度の見直しなどの改正規定ごとに、詳細を紹介してまいります。



10/1	<ul style="list-style-type: none">● (1 日～7 日) 全国労働衛生週間◎ 定時決定により、9 月に改定された社会保険料を 10 月給与から控除
10/10	<ul style="list-style-type: none">● 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● 9 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
10/31	<ul style="list-style-type: none">● 9 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付● 8 月決算法人の確定申告と納税・翌年 1 月決算法人の中間申告と納税 (決算応当日まで)● 11 月・翌年 2 月・翌年 3 月決算法人の消費税の中間申告 (決算応当日まで)● 労働者死傷病報告書の提出 (休業 4 日未満の 7 月から 9 月分の労災事故について報告)● 労働保険料の納付<延納第 2 期分>● 有期事業概算保険料延納額の納付 (納付対象: 8 月～11 月分)

◆あとなぎ◆ 今年の地震や大雨、台風の到来を考えると我が日本は災害常連国と言わざるを得ませんね。台風 2 4 号は東側に逸れて比較的大阪は被害が少なかったようですが又来るのでお互い気をつけましょう。

