

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



1
2019

通算112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 bpz707@tcct.zaq.ne.jp

発行日：2018年12月27日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎



謹賀新年(この意味は◆あとがき◆ ご参照) 今年もよろしくお願ひ申し上げます。

今年の干支は猪⇒猪突猛進が一般的なイメージですね。イノシシが直線的に突進するように目標物に対してがむしゃらに進むこと。また向こう見ずに猛烈ないきおいで突き進むこと。⇒やはり前者でありたいですね！

[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』①助成金の申請ポイントその3

M 「銀ちゃん先生、新年おめでとうございます。今年も山中金属工業と私をご最良にネ！」

T 「はい承知。こちらこそよろしくネ。顧問料以外にも弊所の収入アップに是非協力してくださいよ。」

M 「ブー。それはちょっとお門違いよ。社長に言ってよ〜ん。」 **T** 「でも口添え頼みます！」

「ところで今日は、助成金申請ポイントの3回目。一体何を話してくれるのかしら？」

T 「そろそろネタが尽きて来て困っています(笑)。えーっと。では申請3心得を伝授致しましょう。」

M 「それでは申請3心得を順番に聞かせてもらいます。どーぞ。」

T 「はい。その1つは、受給要件に忠実に資料を準備することです。一度社長の許可をもらって助成金申請部門に美鈴ちゃんを連れて行きますね。そうすると先方担当官がチェックシートに基づいていかに要件に適合しているか忠実にチェックしているかを目撃できますよ。」 **M** 「行ってもいいわよ。」



T 「2つ目の心得は担当官の指摘には原則逆らわないことです。先方は提出助成金の専門家で指摘したことは99%適切なことです。例えば担当官の言い方が優しくても、実質は命令と同じです。変に逆らって心証を悪くするよりも、素直に指摘点を受け止めて修正することが得策です。つまり、指摘点の一つずつ潰して行くと、その申請がOKになるわけですよ。」 **M** 「フーン、なるほどネ。」

T 「3つ目は決められた期限を守ることです。一日でも過ぎるとOUTですよ。何ぼ美鈴ちゃんが泣いて頼んでも、絶対受け付けてくれません。是非2〜3日は余裕を見て提出致しましょうね。」

M 「今日の話は当たり前のことだけど、大変参考になったわ。心して提出資料を準備するわ。」

黙示の労働契約 パナソニック・プラズマディスプレイ事件（最高裁H21. 12. 18・労判993号5頁）

【事案の概要】

本件は、プラズマディスプレイパネル(PDP)の製造を業とするY社の工場平成16年1月からPDP製造の封着工程に従事し、遅くとも同17年8月以降は、Y社に直接雇用されて同月から同18年1月末まで不良PDPのリペア作業に従事していたXが、Y社によるXの解雇及びリペア作業への配置転換命令は無効であると主張して、Y社に対し、雇用契約上の権利を有することの確認、賃金の支払、リペア作業に就労する義務のないことの確認、不法行為に基づく損害賠償を請求している事案である。



【裁判所の判断】 本件派遣は派遣法違反であるが、派遣先会社との黙示の労働契約の成立は否定

【判例のポイント】

① 請負契約においては、請負人は注文者に対して仕事完成義務を負うが、請負人に雇用されている労働者に対する具体的な作業の指揮命令は専ら請負人にゆだねられている。よって、請負人による労働者に対する指揮命令がなく、注文者がある場屋内において労働者に直接具体的な指揮命令をして作業を行わせているような場合には、たとえ請負人と注文者との間において請負契約という法形式が採られていたとしても、これを請負契約と評価することはできない。

② Y社は、上記派遣が労働者派遣として適法であることを何ら具体的に主張立証しないというのであるから、これは労働者派遣法の規定に違反していたといわざるを得ない。しかしながら、労働者派遣法の趣旨及びその取締法規としての性質、さらには派遣労働者を保護する必要性等にかんがみれば、仮に労働者派遣法に違反する労働者派遣が行われた場合においても、特段の事情のない限り、そのことだけによっては派遣労働者と派遣元との間の雇用契約が無効になることはないと解すべきである。

③ XとY社との法律関係についてみると、Y社はC社によるXの採用に関与していたとは認められないというであり、XがC社から支給を受けていた給与等の額をY社が事実上決定していたといえるような事情もどうかかわらず、かえって、C社は、Xに本件工場のデバイス部門から他の部門に移るよう打診するなど、配置を含むXの具体的な就業態様を一定の程度で決定し得る地位にあったものと認められるのであって、Y社とXとの間において雇用契約関係が黙示に成立していたものと評価することはできない。

【同系統裁判・争議への影響力】

派遣先との黙示の労働契約の成否については、この最高裁判例をベースに考えることになります。

マツダ防府工場事件の地裁判例が出されましたが、あくまでまだ地裁レベルです。

現時点では、最高裁判決が示した規範に従うのが無難です。



金ちゃん先生のコメント 「パナ出身の私としては、身につまされる事件ですね…。」

金ちゃん先生行状記 ～海遊館に行って来ました～

年末慌ただしい中、金ちゃん先生はストレス解消！？の為友達2人と大阪市内の「海遊館」に行ってきました。数年前に行って以来で、大分様子が変わっていて結構楽しんだようでした。その後はお決まりの飲み会交流で、居酒屋で生ビール2杯、焼酎水割り2杯、赤ワイン3杯でご機嫌でした。



トビウロス パワハラ防止措置を義務化すべき 労政審の分科会で方向性を示す

平成 30 年 11 月に「パワハラ防止措置の義務化」に関する話題を、多くの報道機関が取り上げていました。その話題の源は、平成 30 年 11 月 19 日に開催された「第 11 回労働政策審議会雇用環境・均等分科会」。パワハラについて、今後の取りまとめに向けた方向性が示されています。そのポイントを確認しておきましょう。

……………パワーハラスメント防止対策等の在り方について(取りまとめに向けた方向性)……………

【パワハラ防止対策等の方向性の具体的内容】

＜職場のパワーハラスメントの防止対策について＞

- 職場のパワーハラスメントを防止するため、事業主に対して職場のパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を講じることを法律で義務付けるべきではないか。
 - 事業主に対して措置を義務付けるに当たっては、男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメント防止の指針の内容を参考としつつ、職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等を示す指針を策定すべきではないか。
 - 男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメント防止対策と同様に、職場のパワーハラスメントに関する紛争解決のための調停制度や、助言や指導等の履行確保のための措置について、併せて法律で規定すべきではないか。など
- なお、防止対策の前提にもなる「職場におけるパワーハラスメントの定義」についても、次のような方向性が示されています。

職場におけるパワーハラスメントの定義については、次の3つの要素を満たすものとしてはどうか。

- ①優越的な関係に基づく
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)



★パワハラ防止措置の義務化が決まったかのような報道もありましたが、実際には、まだ方向性が示された段階で、本格的な議論はこれからといったところです。労働者側は義務化を切望していますが、使用者側は慎重なスタンスをとっているという感じのようで、今後、双方の意見をどのように取りまとめていくのかがポイントになりそうです。

同分科会では、そのほか、「セクハラ」や「カスハラ（顧客や取引先等からの著しい迷惑行為）」についても、今後の取りまとめに向けた方向性が示されました。この分科会では、パワハラをはじめ、企業実務に大きな影響を及ぼす事項の議論が進められています。動きがありましたら、すぐにお伝えします。

トビウロス 同一労働同一賃金に関する指針の案などについて、労政審が妥当と答申

平成 30 年 11 月 27 日に開催された「第 15 回労働政策審議会 同一労働同一賃金部会」において、正社員と非正規労働者の不合理な待遇格差を是正する「同一労働同一賃金」に関する指針の案などが提示され内容はほぼ固まったということになります。正式決定後、2020 年度（派遣事業主以外の中小企業は 2021 年度）から施行されることになっています。その内容を踏まえたアドバイスなどをさせていただきますので、気軽にお声掛け下さい。

●指針の概要

- 基本給、賞与は、職業経験や能力、貢献などに基づく相違を認めることとし、具体例が示されています（相違に応じた支給が必要）。
- 通勤手当、出張旅費、食事手当などの各種手当、休憩室、更衣室、社宅の利用などの福利厚生については、基本的に待遇差は認めないこととし、具体例が示されています。
一方、退職手当、住宅手当、家族手当などについては、この指針に原則的な考え方や具体例が示されていませんが、「具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、労使により、個別具体的な事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。」としています。
- 定年後に再雇用された非正規の待遇については、年金支給などを考慮し格差を事実上容認した6月の最高裁判決（長澤運輸事件）を踏まえ、「さまざまな事情が総合的に考慮され、不合理か否かが判断される」としています。
- 不合理な待遇の相違の解消等を行うに当たって、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることについて、「望ましい対応とはいえない」と明記されています。

豆知識情報

企画業務型裁量労働制 ③ ②労使委員会の決議の効果（法 38 の 4-V）

労使委員会において、変形労働時間制、休憩、時間外・休日労働、代替休暇、みなし労働時間制又は年次有給休暇に関して、その委員の5分の4以上の多数による議決による議決が行われたときは、当該議決は、これらに係る労使協定等と同様の効果を有するものとされます。また、このように議決で定めた場合には、労使協定であれば行政官庁に届出を要するものであっても、**三六協定に代わる議決を除き**、当該議決を行政官庁に届出する必要はありません。

トビのマーク 働き方改革関連法－時間外労働の上限規制③

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、前回に引き続き、時間外労働の上限規制 (労働基準法の改正) を取り上げます。今回は、新たな 36 協定に関する指針に注目してみます。

.....時間外労働の上限規制③ 新たな 36 協定に関する指針のポイント.....

【新たな 36 協定に関する指針のポイント】

指針の正式名称は、「労働基準法第 36 条第 1 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 323 号)」。

次のような留意事項が定められています。

- 使用者は、36 協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負うことに留意しなければならない。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意しなければならない。
- 限度時間を超過して労働させる必要がある場合は、できる限り具体的に定めなければならない。この場合にも、時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努めなければならない。
- 限度時間を超過して労働させることができる時間に係る割増賃金の率を定めるに当たっては、当該割増賃金の率を、時間外労働について法 37 条 1 項の政令で定める率(2割5分以上)を超える率とするように努めなければならない。
- 有期雇用労働者などで、1 か月未満の期間で労働するものの時間外労働については、次の「目安時間*」を超えないものとするように努めなければならない。* 目安時間⇒1週間:15 時間 | 2週間:27 時間 | 4週間:43 時間
- 休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めなければならない。
- 限度時間を超過して労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいことに留意しなければならない。

- ① 医師による面接指導
- ② 深夜業の回数制限
- ③ 終業から始業までの休息時間の確保(勤務間インターバル)
- ④ 代償休日・特別な休暇の付与
- ⑤ 健康診断
- ⑥ 連続休暇の取得
- ⑦ 心とからだの相談窓口の設置
- ⑧ 配置転換
- ⑨ 産業医等による助言・指導や保健指導



★この指針について、労働基準法において、「労使当事者は、当該 36 協定(時間外・休日労働協定)の内容が指針に適合したものとなるようにしなければならない。」とされており、また、「行政官庁(労働基準監督署長)は、指針に関し、労使当事者に必要な助言及び指導を行うことができるものとし、当該助言及び指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。」とされています。

この指針の内容に沿って、労基署の指導が行われることとなりますので、必ずチェックしておきたいところです。詳しい内容につきましては、気軽にお声掛け下さい。なお、上限規制は、平成 31 (2019) 年 4 月から施行されますが、中小企業への適用はそこから 1 年遅れとなります。しかし、中小企業においても早めに準備しておく必要があるでしょう。助成金を利用できる可能性もありますので、是非、ご相談ください。

お仕事 カレンダー 1月



1/10

- 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
- 2018 年 12 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

1/20

- 2018 年 7 月～12 月徴収分の納期特例を受けている源泉所得税の納付

1/31

- 12 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 11 月決算法人の確定申告と納税・翌年 5 月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 2 月・5 月・8 月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
- 労働保険料の納付(延納第 3 期分)
- 労働者私傷病報告書の提出(休業 4 日未満の 2018 年 10 月～12 月の労災事故について報告)
- 税務署へ法定調書(源泉徴収票・報酬等支払調書・配当・剰余金の分配支払調書・法定調書合計表)の提出
- 市区町村へ給与支払報告書の提出

◆あとがき◆ 冒頭の『謹賀新年』の意味を調べてみました。「謹む(つつしむ)」という言葉が使われていてこれはいやうやうやしくかしこまるという意味があり、「賀」は、祝い、喜び合うことの意味になります。これから「謹んで新年をお祝い申し上げます。」という意味になります。本年もよろしくお願ひ致します。