

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



4
2019

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：2019年3月26日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算115号



耳寄り情報1

身近な労働法の解説② 働き方改革その2

企業における働き方改革が本格的に始まります。法改正対応は企業コンプライアンスとして確実に実行しつつ、労使で認識を共有し働き方改革に取り組む姿勢を全従業員に伝えることが大切です。

自社における働き方改革の目的を見失わないよう、社会的背景や趣旨について、労政審建議等の資料から再確認しながら、簡単なポイントを▶印で示します。(2019.4.1 施行分を掲載)

1. 長時間労働の是正

○時間外労働の上限規制の導入（※中小企業は2020.4.1～、一部事業で例外あり）

週労働時間60時間以上の者の割合は7.7%、平成27年度の労災支給決定件数は、脳・心臓疾患251件、精神疾患472件という状況で、長時間労働の是正は喫緊の課題となっています。

▶協定は上限時間だけでなく、健康確保、仕事と生活の調和に配慮した内容を労使で話し合みましょう。

○年5日の年次有給休暇の確実な取得

⇒前回解説済みのため、内容は割愛します。

▶企業全体や部署単位での取得状況のほか、個々人の取得状況について、過去の実績から問題点や課題を洗い出し、取得しやすい環境整備など今後の対応策を検討すると良いでしょう。

○労働時間の状況の把握の実効性確保

長時間労働に対する健康確保に関し、医師の面接指導の適切な実施を図るため、裁量労働制の適用者・管理監督者を含むすべての労働者を把握の対象とします。

▶管理監督者には自身の出退勤時間を意識させるとともに、一般従業員の労働時間削減のしわ寄せが管理監督者にのみ及ばないように、全体で仕事の仕方を見直すと良いでしょう。



テックジャパン事件（最高裁平成24年3月8日・労判1060号5頁）

【事案の概要】

本件は人材派遣を業とするY社に雇用され派遣労働者として就労のXが、Y社に対し、Y社がXを社会保険に加入させなかったこと及びXに有給休暇を取得させなかったことは不法行為に当たると主張して、Xが被った精神的損害に対する慰謝料の支払と平成17年5月から18年10月までの時間外手当及び付加金の支払を求めた事案である。

XとY社は、本件雇用契約を締結するにあたり、月間総労働時間が140時間から180時間までの労働について月額41万円の基本給を支払う旨を約したものであると主張し、Xは、本件雇用契約における給与の手取額が高額であることから、標準的な月間総労働時間が160時間であることを念頭に置きつつ、それを1か月に20時間上回っても時間外手当は支給されないが、1か月に20時間下回っても上記の基本給から控除されないという幅のある給与の定め方を受け入れ、その範囲の中で勤務時間を適宜調節することを選択したものであると主張した。

高裁は、本件雇用契約の条件は、それなりの合理性を有するといふべきであり、Xの基本給には、月間180時間以内の労働時間中の時間外労働に対する時間外手当が実質的に含まれているといえ、又Xの本件雇用契約に至る意思決定過程について検討しても有利な給与設定であるといふ合理的な代償措置があることを認識の上で、月間180時間以内の労働時間中の時間外労働の時間外手当の請求権をその自由意思により放棄したものと判断。【最高裁判断】破棄差戻し

【判例のポイント】

1 月額41万円の基本給について、通常の労働時間の賃金に当たる部分と同項の規定する時間外の割増賃金に当たる部分とを判別することはできないものといふべきである。

Xが時間外労働をした場合に、月額41万円の基本給の支払を受けたとしても、その支払によって、月間180時間以内の労働時間中の時間外労働について労働基準法37条1項の規定する割増賃金が支払われたとすることはできない。Y社はXに対し、月間180時間を超える労働時間中の時間外労働についても、月額41万円の基本給とは別に同項の規定する割増賃金を支払う義務を負うものと解するのが相当である（高知県観光事件・最高裁平成6年6月13日判決）。

2 また、労働者による賃金債権の放棄がされたというためには、その旨の意思表示があり、それが当該労働者の自由な意思に基づくものであることが明確でなければならないものと解すべきであるところ（シンガー・ソーイング・メシオン事件・最高裁昭和48年1月19日判決）、そもそも本件雇用契約の締結の当時又はその後Xが時間外手当の請求権を放棄する旨の意思表示をしたことを示す事情の存在がうかがわれないことに加え、上記のとおり、Xの毎月の時間外労働時間は相当大きく変動し得る、Xがその時間数をあらかじめ予測することが容易でないことから、原審の確定した事実関係の下では、Xの自由な意思に基づく時間外手当の請求権を放棄する旨の意思表示があったとはいえず、Xにおいて月間180時間以内の労働時間中の時間外労働に対する時間外手当の請求権を放棄したといふことはできない。

金ちゃん先生行状記 社労士実務研究会 打上げの巻 =大いに飲食・歌唱・交流しました。=

社労士会は全国連合会⇒都道府県会⇒その傘下に各支部があります。実際の活動は支部が中心です。金ちゃん先生は「大阪北摂支部」に所属していますが、其の会員数は約500人⇒大阪で最大規模です。⇒その伝統的勉強会が「実務研究会」で互いに切磋琢磨しています。⇒3月はその打ち上げの月で、昼食懇談の後、カラオケ大会を開催。⇒彼は乞われて「刃傷松の廊下」を熱唱⇒概ね、拍手喝采でした。



～大阪北摂支部のみなさんと～

トピのクス 大型連休への対応について政府が取りまとめ

政府は、皇位継承にともなう10連休（同年4月27日～5月6日）に備えて、「即位日等休日法の施行に伴う大型連休への対応について」を取りまとめました。これは、10連休について、国民生活に支障が生じないように、関係省庁等が連携し、政府として万全を期していくことが求められていることから、現時点の対応状況を取りまとめたものです。今後も引き続きフォローアップを行うこととされています。金融機関・郵便サービスの対応、医療・保育・学校の授業時数の確保など、幅広い分野について、政府の対応の内容が示されていますが、ここでは、「雇用」の分野における対応を紹介します。

……………即位日等休日法の施行に伴う大型連休への対応など／「雇用」について……………

「雇用」に関しては、次の2点への配慮が必要と考えているようで、それらへの対応の内容が示されています。

●長時間労働の抑制等

- ・関係団体等に対し業務状況に応じ雇用主の労働者への適切な配慮を期待する旨を
- ・厚生労働省HPに10連休に関するQ&Aを掲載（*）。

●時給・日給労働者の収入減少

- ・労働者に早めの準備を促すとともに、関係団体等に対し業務状況に応じ雇用主の労働者への適切な配慮を期待する旨を周知。



* Q&Aは、既に厚労省HPに掲載されています。たとえば、次のようなQ&Aがあります。

Q1 使用者は、本年4月27日から5月6日まで必ず労働者に休みを取らせなければ、労働基準法の違反となりますか？
A1 労働基準法第35条は、少なくとも毎週1回又は4週4日以上以上の休日を与えることを義務付けていますが、祝日法の「国民の祝日」に労働者を休ませることを義務付けるものではありません。労働基準法第35条の規定を満たす限り、「国民の祝日」を休日としなくても、労働基準法違反となるものではありません。この場合でも、天皇の即位に際し、国民こぞって祝意を表するという即位日等休日法の趣旨や、国民の祝日の趣旨等にかんがみ、労使間の話し合いによって、国民の祝日・休日に労働者を休ませ、その場合に賃金の減収を生じないようにすることが望ましいことはいまでもありません。なお、今回の10連休が繁忙期に当たるような場合には、例えば、その後に労働者の連続休暇を確保することも考えられます。

★業種によって対応はさまざまですが、企業も万全を期しておく必要があります。10連休中に給与の支払日が訪れる企業では、連休の前か後に支払日がずれることとなりますが、前もって確認し、社員に伝えてあげるとよいでしょう。その他、資金繰りは大丈夫か？取引先との連携はとれているか？なども確認しておきましょう。お困りのことがあれば、お声掛けください。

トピのクス 働き方改革関連法－長時間労働者に対する面接指導等に関する改正

平成31（2019）年4月に主要な改正規定が施行される「働き方改革関連法」について、今回は、長時間労働者に対する面接指導等に関する改正のポイントを取り上げます。長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導が確実に実施されるようにし、労働者の健康管理を強化することとされています（労働安全衛生法の改正）。

……………長時間労働者に対する面接指導等に関する改正のポイント……………

【ポイント1 労働時間の状況の把握】

- 企業厳密には「事業者」は、安衛法の規定による面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、社員〔厳密には「労働者」〕の労働時間の状況を把握しなければなりません。
- 企業は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なければなりません。

※労働時間の状況の把握は、労働者の健康確保措置を適切に実施するためのものであり、その対象となる労働者は、高度プロフェッショナル制度の適用者を除き、①研究開発業務従事者、②事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、③裁量労働制の適用者、④管理監督者等、⑤派遣労働者、⑥短時間労働者、⑦有期契約労働者を含めた全ての労働者です。

【ポイント2 労働者への労働時間に関する情報の通知】

- 企業は、時間外・休日労働時間の算定を行ったときは、当該超えた時間が1月当たり80時間を超えた社員本人に対して、速やかに当該超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。

※当該通知については、高度プロフェッショナル制度の適用者を除き、管理監督者、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者などを含めた全ての社員に適用されます。



【ポイント3 医師による面接指導の対象となる労働者の要件】

●面接指導の対象となる社員の要件を、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者に拡大しました。
(改正前は「80時間」ではなく、「100時間」でした)※面接指導を行うに当たってはこの要件に該当する労働者の申出により行います。

★労働時間の状況の把握は、これまでは、主に、割増賃金の未払いの防止に着目して行うこととされていたため、管理監督者などは、対象外とされていました。しかし、平成31年4月からは、労働者の健康確保措置を適切に実施するためのものと位置付けられ、管理監督者なども対象とされます。上記のほか、「産業医・産業保健機能の強化」といった改正も行われていますので、ここで紹介した各ポイントの詳細なども含めて、アドバイスをさせていただきます。

トピのクス 平成31年3月分からの協会けんぽの保険料率

1 一般保険料率〔都道府県単位保険料率〕

_____は変更があったもの

北海道	10.31%	千葉県	9.81%	三重県	9.90%	徳島県	10.30%
青森県	9.87%	東京都	9.90%	滋賀県	9.87%	香川県	10.31%
岩手県	9.80%	神奈川県	9.91%	京都府	10.03%	愛媛県	10.02%
宮城県	10.10%	新潟県	9.63%	大阪府	10.19%	高知県	10.21%
秋田県	10.14%	富山県	9.71%	兵庫県	10.14%	福岡県	10.24%
山形県	10.03%	石川県	9.99%	奈良県	10.07%	佐賀県	10.75%
福島県	9.74%	福井県	9.88%	和歌山県	10.15%	長崎県	10.24%
茨城県	9.84%	山梨県	9.90%	鳥取県	10.00%	熊本県	10.18%
栃木県	9.92%	長野県	9.69%	島根県	10.13%	大分県	10.21%
群馬県	9.84%	岐阜県	9.86%	岡山県	10.22%	宮崎県	10.02%
埼玉県	9.79%	静岡県	9.75%	広島県	10.00%	鹿児島県	10.16%
		愛知県	9.90%	山口県	10.21%	沖縄県	9.95%



2 介護保険料率〔全国一律／40歳以上65歳未満の方について、1に加えて負担・納付〕

全国一律	1.73% (1.57%から変更)
------	-------------------

㊤健康保険組合が管掌する健康保険においては、組合独自の保険料率となっており、介護保険料の負担の仕方も異なる場合があります。所属する組合の規約等をご確認ください。

★介護保険料率が変更されるので、都道府県単位保険料率に変更がない場合でも、給与計算ソフトの設定の変更又は手計算で用いる「健康保険・厚生年金保険の保険料額表」の変更が必要となります。なお、社員の給与から控除する保険料には雇用保険料もありますが、その保険料率は、平成31年度においては変更がないことが、厚生労働省から公表されています(前年度と同率に据え置き)。給与計算に関することについても、確認したいことなどがあれば、気軽にお声掛けください。

豆知識情報

年次有給休暇の権利発生

1 発生要件 (法39-I、最高裁判例)

「使用者は、その雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。」とされています。

なお、年次有給休暇の権利は、当該法定の要件を満たすことによって法律上当然に労働者に生ずる権利であって、労働者の請求をまって始めて生ずるものではありません。

お仕事
カレンダー
4月



4/10

- 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
- 3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

5/7

- 3月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 2月決算法人の確定申告と納税・8月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 5月・8月・11月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
- 固定資産税(都市計画税)第1期分の納付(市区町村の指定日まで)
- 労働者死傷病(休業4日未満)報告(1月~3月分)の提出
- 家内労働委託状況届の提出
- 預金管理状況報告書の提出

◆あつがき◆ そろそろ花見の季節到来ですね。ここ数年、忙しいせいか、それとも人気薄すか…？
花見に誘われず、ちょっと寂しげな金ちゃん先生です！？ 誰か誘ってあげてくださいませませ。(笑)
「風吹かば さっと散るこそ 桜花 名残惜しげに 人愛でるなり」