

人事・労務に役立つ情報満載！

ニューズレター

by金ちゃん先生



5
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4月25日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算116号



耳寄り情報1

身近な労働法の解説③ 賃金支払いの5原則(1)

4月入社の新入社員は、いよいよ初めての給料日を迎えます。毎月の給与明細は、さまざまな情報が載っている賃金の支給と控除の計算書です。賃金の支払いの原則について、3回にわたり解説します。

1. 給与明細の主な記載項目

- ・「2019年4月給与」などの表示、氏名、社員番号、所属などの属性
- ・勤怠内容（出勤日数、労働時間数、時間外労働時間数など）
- ・支給項目（基本給、通勤手当など）
- ・控除項目（社会保険料、税など）
- ・差引支給額、銀行振込額、支給控除累計など

その他、年次有給休暇の残日数や社長からのメッセージを載せる会社もあります。給与明細は近年、電子化・Web化が進んでいます。

2. 給与明細を作成する根拠

控除額の通知に関しては、健康保険法（167条3項）および厚生年金保険法（84条3項）において、「事業主は（中略）保険料を控除したときは、保険料の控除に関する計算書を作成し、その控除額を被保険者に通知しなければならない」とあります。労働保険徴収法（32条）や所得税法（231条）にも類似の条文があります。

また、給与を口座振込等する場合には、個々の労働者に対し、所定の賃金支払日に、次の①～③の金額等を記載した賃金の支払に関する計算書を交付することとされています。（平成10.9.10 基発530号）

- ① 基本給、手当その他賃金の種類ごとにその金額
- ② 源泉徴収税額、労働者が負担すべき社会保険料等賃金から控除した金額がある場合には、事項ごとにその金額
- ③ 口座振込み等を行った金額

計算書としての機能を活用し、出張等の経費精算を併せて行う会社もあります。

3. 賃金支払いの5原則

労働者の経済生活を支える大切な賃金なので原則が5つ定められています。（労基法24条）

- (1) 通貨払いの原則
- (2) 直接払いの原則
- (3) 全額払いの原則
- (4) 毎月1回以上払いの原則
- (5) 一定期日払いの原則

● セントラルスポーツ事件(京都地判平成24年4月17日) 概要

・会社はスポーツクラブの運営等を業としていた。⇒従業員は6つの店舗を統括する、いわゆるエリアマネジャー的な地位にあった。・会社はエリアマネジャーは管理監督者であるとして残業代の支払いをしていなかった。・従業員は、退職後にエリアマネジャーは管理監督者に当たらないとして時間外手当、遅延損害金、未払い時間外手当金と同額の付加金について支払いを求め、訴訟をおこした。⇒地裁は、従業員の勤務実態から管理監督者であるとし、従業員による時間外手当の請求を認めなかった。

● 解説

・以前、大手ハンバーガーチェーンの店長が管理監督者として認められなかった判決があり、世の中のほとんどの管理監督者は裁判になれば否認されてしまう空気がありました。その流れに一石を投じるのが、この判例になります。今回の件で、裁判所は管理監督者性を以下の点で検証しました。

検証項目	検証結果
①部門全体の統括的な立場か？	・全従業員の中の上位約4%の位置している ・予算案の作成やイベント企画の裁量があった
②人事権限を有しているか？	・出退勤管理や採用、人事考課、昇進等に影響力があった
③処遇について	・下位の従業員との逆転はなく、基本給でも倍近い差があった
④自己の出退勤について	・業務時間に拘束されず遅刻による賃金控除がなかった

・特に、人事権限について従業員側は、1次考課に留まり最終的な決定権がないと主張したものの、「その主張だと、通常会社では人事部長や役員以外の者は、到底、管理監督者になり得ないこととなる。」として、そこまでは期待していないことを明確にしました。いずれにしても、検証結果を見ると一般の従業員に比べ、かなり特別な存在である必要が分かりますので、管理監督者の取り扱いがある企業では注意が必要です。なお管理監督者としても“深夜勤務手当”の支払いは免除されないの合わせてご確認ください

金ちゃん先生のコメント 「裁判所の判断も時にして反対のことを言うこと有りで微妙ですね！」

金ちゃん先生行状記 社労士所属支部のボーリング大会に参加 =後の懇親会が有意義！=

前号で申し上げたように、大阪社労士会は規模が大きいので、日頃の社労士活動は大阪北摂支部でのものが中心です…。金ちゃん先生は、先日初めて有志ボーリング大会に参加した。彼の成績は兎も角も！？、終了後のビヤードがとっても美味しく、おしゃべりも思いのほか盛り上っていましたよ～ん！



～会長から優勝女性にトロフィー授与～

「ボーリング ガーターあれど 投げてれば 楽しくなって 又行こうかな」
～手軽なスポーツのボーリング⇒皆さんもたまにやられては！～

トビのマーク 事業場における労働者の健康情報等の取扱規程

働き方改革関連法による労働安全衛生法の改正に基づいて、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」が策定され、本年（2019年）4月1日から適用されています。

その適用開始にあわせて、指針の中で、各企業に対して策定が求められている取扱規程について、策定の手引きが公表されていますので、そのポイントを紹介いたします。



……………【前提】労働安全衛生法に、次のような規定が新設されました(同法 104 条)……………

- 事業者は、労働安全衛生法等の規定による措置の実施に関し、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。
- 事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

事業者がこの規定に基づく措置を適切かつ有効に実施できるように、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」が策定されました。その指針の中で、各事業者に「事業場における労働者の健康情報等の取扱規程」を策定することを求めています。

★健康情報の具体的な内容は、健康診断の結果、健康診断後の措置の内容、長時間労働の医師の面接指導・保健指導の内容や、労働者から任意に提供された病歴や健康診断の結果やその他の健康に関する情報です。同時に「要配慮個人情報」に該当し、取り扱いには注意が必要です。

健康情報等の取扱規程の策定は、「指針」に基づくものであり、法的な拘束力はありませんが、厚生労働大臣は、この「指針」に関し、事業者に対して必要な指導等を行うことができるとされています。策定をお考えであれば、気軽にお声掛けください。手引きに沿ったアドバイスをさせていただきます。

トビのマーク 子ども・子育て拠出金率の引き上げ

子ども・子育て拠出金率（平成 31 年 4 月 1 日から適用） …0.34%

[参考]平成 30 年 4 月分～平成 31 年月分までの期間は 0.29%

※子ども子育て拠出金については事業主が全額負担することとなります。

本年 4 月分（5 月納付分）以降の納付額を計算する際、拠出金率の変更にご注意しましょう。



豆知識情報

年次有給休暇の権利の発生

①継続勤務（S63.3.14 基発 150 号）

年次有給休暇の権利発生の要件として、まず、「6 箇月間継続勤務」しなければなりません。この「継続勤務」とは在籍期間をいいます。パート社員を正社員に切り替えたような場合や定年退職による退職者を引き続き嘱託等として再採用しているような場合でも、実質的に労働関係が継続している限り「継続勤務」として勤務期間を通算しなければなりません。

なお、紹介予定派遣等による派遣労働者が、引き続き派遣先に雇用された場合には、派遣元との雇用関係が終了し、新たに派遣先での雇用関係が開始されることとなりますので、派遣就業していた期間（派遣元での在籍期間）については、派遣先に係る継続勤務として取り扱わなくてよいこととなります。



本年(2019年)4月からの雇用保険二事業の助成金の見直し

本年(2019)年4月から、雇用保険二事業の助成金等の見直しが行われています。全体像を紹介します。

2019年度予算の成立に伴い、次の助成金について

.....新たなコースの新設、コースの整理統合、支給額の見直しなどが行われました.....

① 労働移動支援助成金	⑧ キャリアアップ助成金
② 65歳超雇用推進助成金	⑨ 障害者雇用安定助成金
③ 特定求職者雇用開発助成金	⑩ 生涯現役起業支援助成金
④ トライアル雇用助成金	⑪ 人材開発支援助成金
⑤ 中途採用等支援助成金	⑫ 地域雇用開発助成金
⑥ 両立支援等助成金	⑬ 通年雇用助成金
⑦ 人材確保等支援助成金	

※たとえば、⑦の「人材確保等支援助成金」の一つとして、「働き方改革支援コース」が新設されています。その概要は、次のとおりです。

時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース、勤務間インターバル導入コース、職場意識改善コースに限る。）の支給を受けた中小企業事業主が、雇用管理改善のための計画を策定し、新たに労働者を雇い入れ、および人員配置の変更、労働者の負担軽減その他の雇用管理の改善に取り組んだ場合に助成

助成額⇒雇い入れた労働者1人当たり60万円（短時間労働者の場合は、40万円）

⑩10人分が上限。

⑬生産性要件を満たした場合、雇い入れた労働者1人当たり15万円（短時間労働者の場合は、10万円）を追加。

.....また、今回の改正で、助成金の不正受給対策の強化も図られました.....

- 不支給期間の延長等の改定.....不正受給を行っていた事業主等に、助成金を支給しない期間「過去3年以内」→「過去5年以内」
- 返還命令等の規定の新設.....不正受給を行った事業主等に対し、都道府県労働局長は、その全部または一部を返還することを命ずることができるほか、その返還を命ずる額の2割に相当する額以下の金額の納付を命ずることもできる。
- 事業主名等の公表の規定の新設.....都道府県労働局長が、助成金の不正受給をした事業主等の氏名等を公表できる。



★助成金に関する改正の全体像を紹介させていただきました。不正受給対策の強化も実施されますので、確実に要件を満たした上で申請する必要がありますね。

活用したい助成金があれば、ご案内いたしますので、お声かけください。



5/10	<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 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
5/15	<ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用納付金の申告と納付期限
5/31	<ul style="list-style-type: none"> 4月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 3月決算法人の確定申告と納税・9月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで) 自動車税、軽自動車税の納付(指定日まで)

◆あとなぎ◆ 先日ラジオを聴いていると、何とお賽銭を賽銭箱に投入せず、電子機器操作で賽銭額をインプットして支払うことが徐々に広まっていると聞き、古いギャグですが「びっくりしたなモウ!」でした。恐らくお寺&神社側からするとこの方が楽に回収できて効率的だと思われそうですが、私的にはあまりにも味気ないです。⇒読者のご感想は如何ですか?⇒一杯飲みながら意見交換したいですね!