

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



6  
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 [bpbz707@tcct.zaq.ne.jp](mailto:bpbz707@tcct.zaq.ne.jp)

発行日：2019年5月29日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算117号



## 耳寄り情報1

## 身近な労働法の解説④ 賃金支払いの5原則(2)

今号では、賃金支払いの原則のうち2つの原則について触れます。

### 1. 通貨払いの原則

現物給与を禁止している趣旨です。

#### (1) 通貨とは

日本で強制通用力を持つ貨幣および日本銀行が発行する銀行券をいいます(通貨の単位及び貨幣の発行等に関する法律2条3項)。

外国通貨や小切手は、通貨に該当しないとされています。

#### (2) 現物支給について

定期券などの現物支給は、労働組合法でいう労働協約に別段の定めがあれば、労働協約の適用を受ける労働者に限り可能です。労働者の過半数代表者との協定では、現物支給はできません。

#### (3) 口座振込

銀行口座への振込については、労働者の同意を得た場合は、「労働者が指定する銀行その他の金融機関に対する当該労働者の預金または貯金への振込」を認めています。また、要件を満たす証券総合口座への払込みも可能です(労基法施行規則7条の2第1項)。

#### (4) 退職手当の支払いについて

退職手当は、銀行その他の金融機関によって振り出された当該銀行その他の金融機関を支払人とする小切手を当該労働者に交付することで支払うことが可能です(労基法施行規則7条の2第2項)。

### 2. 直接払いの原則

本人以外の者に賃金を支払うことを禁止する趣旨です。

#### (1) 代理人への支払いは無効

労働者の親権者その他法定代理人、委任を受けた任意代理人に賃金を支払うことは労基法違反となり、その支払いは無効です。

したがって、未成年者であっても、代わりに親などに支払うことはできません。

#### (2) 例外

賃金の「代理人」への支払いは不可ですが、「使者」への支払いは差支えありません。

労働者が病気欠勤中などで賃金を受け取れない場合に、家族などがその「使者」として賃金を受けることができます。

「代理人」と「使者」の区別は困難な場合が多いですが、社会通念上、本人に支払うのと同じの効果を生ずるような者(使者)であるか否かによって判断することとなります。

最近では、資金移動業者の口座への支払いも解禁することで、キャッシュレス社会の推進や金融機関口座の開設が難しい外国人材の受入基盤整備に貢献するため、デジタルマネー等へのチャージを可能とする規制緩和についても議論が始まっています(国家戦略特区諮問会議)。

## オリンパス社員勝訴確定 内部通報後の配転無効！ 最高裁《記者会見の様子》

上司の不適切な行動を社内の窓口に通報したため、不当に配置転換されたとして、精密機器大手「オリンパス」の社員が配転の無効確認を求めた訴訟で、最高裁第一小法廷（白木勇裁判長）は、同社と上司の上告を棄却する決定をした。2012年（平成24年）6月28日付。配転を無効とし、慰謝料など220万円の支払いを同社と上司に命じた二審・東京高裁判決が確定した。



記者会見する浜田正晴さん（左から3人目）と  
弁護士たち

（同年6月29日午後6時頃、東京都千代田区霞が関で）

訴えていたのは、浜田正晴さん（51）。2007年6月、上司が取引先から相次いで社員を引き抜こうとしたことを問題視して社内の「コンプライアンス室」に通報し、同年10月に配置転換されたことから提訴した。昨年8月の二審判決は（1）内部通報は正当なものだったのに、上司は制裁的に配転を命じた。（2）配転は「内部通報者に不利益な処遇を行ってはならない」とする社内規定に反する——などと認めた。

この決定により、「浜田さんが、オリンパス株式会社ライフ・産業システムカンパニー統括本部の品質保証部システム品質グループにおいて勤務する雇用契約上の義務がないことを確認する」とした東京高裁判決が確定した。

記者会見した浜田さんは時折ハンカチを目にあてながら、「司法を信頼してきてよかった。会社でなく、会社の『闇』と闘ってきた。これからは普通のサラリーマンとして、楽しく安心して働けるオリンパスにしていきたい。」と話した。オリンパス広報IR室は「会社側の主張が受け入れられず残念。今後の対応については今回の決定を厳粛に受け止め検討する」とのコメントを出した。

金ちゃん先生コメント「内部通報は正しくても会社側のいじめが有り得ます！ 流石勇氣ある行動です。」

## 金ちゃん先生行状記 母校大阪府立豊中高校のOB会⇒豊陵会総会に参加

金ちゃん先生は上記豊陵会総会に参加。K会長曰く「①母校を訪ねて在校生がこんにちとは挨拶してくれびっくり、②2021年で創立100周年⇒寄付集めはボチボチ」、H校長曰く「豊高が①ここ10年躍進高で西日本2位、②昨年度阪大合格者52名で全国3位、③在校生軽音楽部生演奏ご拝聴を」⇒往時は府立有数の進学校だった「豊高」も多少勢いを取戻しましたね。



▲K会長の挨拶



▲軽音楽部生演奏

## トピックス 「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果 平成 30 年度は約7割で法令違反

厚生労働省から、「平成 30 年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果」が公表されました。

今回の重点監督は、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や若者の使い捨てが疑われる事業場などを含め、労働基準関係法令の違反が疑われる 8,494 事業場に対して集中的に実施されたものです（平成 30 年 11 月に実施）。そのポイントを確認しておきましょう。

### 「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果のポイント【平成 30 年度】

- ① 監督指導の実施事業場：8,494 事業場  
このうち、5,714 事業場（全体の 67.3%）で労働基準関係法令違反あり
- ② 主な違反内容 [①のうち、是正勧告書を交付した事業場]
  - ・ 違法な時間外労働があったもの：2,802 事業場（全体の 33.0%）
  - ・ 賃金不払残業があったもの：463 事業場（全体の 5.5%）
  - ・ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：948 事業場（全体の 11.2%）
- ③ 主な健康障害防止に係る指導の状況 [①のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]
  - ・ 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：4,932 事業場（全体の 58.1%）  
この内時間外・休日労働を月 80 時間以内に削減するよう指導したもの：2,216 事業場（44.9%。全体で 26%）
  - ・ 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの：1,362 事業場（全体の 16.0%）



- 1 労働者 4 名について、36 協定で定める上限時間（月 45 時間）を超えて、月 100 時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月 195 時間 30 分）が認められたことから、指導を実施した。
- 2 常時 50 人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、安全管理者、衛生管理者、産業医を選任しておらず、安全委員会及び衛生委員会を設けていなかったことから、指導を実施した。
- 3 ストレスチェックを実施していなかったことから、指導を実施した。

★上記で紹介した監督指導事例は極端な例かもしれませんが、「時間外・休日労働を月 80 時間以内に削減するよう指導した」という事例が数多く紹介されています。

月 80 時間を超える時間外・休日労働が常態化している場合、過労死のリスクが高くなり、また、大企業においては、改正労働基準法による時間外労働の上限規制に抵触するおそれもあります。

そのような働き方をしている社員がいれば、早急に改善する必要があるでしょう。そして、最終的には、限度時間（1 か月については 45 時間、年間 360 時間）以内までもっていけると安心ですね。長時間労働の削減の手法などについても、気軽にお問い合わせください。

## 豆知識情報

### 年次有給休暇の権利の発生 ②8割以上の出勤率（法 39-X、H.25.7.10 基発 0710 第3号）

年次有給休暇の権利発生の要件として、次に、「全労働日の 8 割以上」が「出勤日」でなければなりませんが、「全労働日」とは、就業規則その他によって定められた所定休日を除いた日をいい、具体的には、次の算式で求められます。

#### 【全労働日の算出式】

雇い入れの日から  
6 箇月間（算定期間）  
の総暦日数

—

- ① 所定休日（H28-7B）
- ② 労働者の責に帰すべき事由によるとはいえない不就業日であって、当事者間の衡平等の観点から出勤日数に算入するのが相当でないもの→《例》
- ③ 代替休暇を取得し、終日出勤しなかった日（H.21.5.29 基発 0529001 号）

#### 《例》

- ・ 不可抗力による休業日
- ・ 使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日
- ・ 正当な同盟罷業その他正当な争議行為により労務の提供が全くされなかった日

## トビのマーク 届出等における添付書類及び署名・押印等の取扱いを変更(日本年金機構)

日本年金機構から、本年(2019年)4月の末頃に、「【事業主の皆様へ】届出等における添付書類及び署名・押印等の取扱いの変更について」というお知らせがありました。その内容を紹介します。

.....届出等における添付書類及び署名・押印等の取扱いの変更.....

### ●遡及した届出等における添付書類の廃止

次の表の①～④に該当する場合に、届出の事実関係を確認する書類として添付を求めていた「賃金台帳の写し及び出勤簿の写し」(被保険者が法人の役員である場合は、取締役会の議事録等)の確認書類について、今後は、事業所調査実施時に確認を行うため、届出時の添付が不要とされました。

#### <確認書類の添付が不要となる対象届書及びケース>

	届書名称	添付を求めていたケース
①	健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届 厚生年金保険 70歳以上被用者該当届	資格取得年月日が、届書の受付年月日から60日以上遡る場合
②	健康保険・厚生年金保険被保険者資格喪失届 厚生年金保険 70歳以上被用者不該当届	資格喪失年月日が、届書の受付年月日から60日以上遡る場合
③	健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額変更届 厚生年金保険 70歳以上被用者月額変更届	改定年月の初日(1日)が、届書の受付年月日から60日以上遡る場合
④		改定後の標準報酬月額が、従前の標準報酬月額から5等級以上引き下がる場合

※上記の届書の該当ケース以外は、引き続き届出時の確認書類の添付が必要

### ●被保険者本人の署名・押印等の省略

次の表の①～④の届書等における被保険者本人の署名(または押印)について、事業主が、被保険者本人の届出の意思を確認し、届書の備考欄に、「届出意思確認済み」と記載した場合は、被保険者本人の署名または押印を省略することが可能とされました。(注)

また、電子申請及び電子媒体による届出においては、事業主が、被保険者本人の届出の意思を確認し、届書の備考欄に「届出意思確認済み」と記載した場合、委任状を省略することが可能とされました。

(注)被保険者本人の署名(または押印)が省略となった場合でも、届書等の氏名欄の記入は必要。届出の際は、住民票に登録されている氏名を記入した上で、提出する必要がある。

#### <本人署名・押印等の省略対象の届書等>

	届書名称
①	健康保険被扶養者(異動)届・国民年金第3号被保険者関係届
②	年金手帳再交付申請書
③	厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書・終了届(申出の場合)
④	厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書・終了届(終了の場合)



※上記の届書以外は、届出時に引き続き申請者本人の署名・押印等が必要

★これは、「行政手続コスト」削減を目指して実施されたものです。今後も、このような簡略化が次々に行われるかもしれませんね。このような情報も適時お伝えします。



お仕事 カレンダー 6月	6/10	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働保険の年度更新手続きの受付開始(～7/10)</li> <li>● 5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付</li> </ul>
	7/1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 5月分健康保険料・厚生年金保険料の納付</li> <li>● 4月決算法人の確定申告と納税・10月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)</li> <li>● 7月・10月・11月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)</li> </ul>

◆あとかぎ◆ 「長雨悩みも梅雨知らず！」これは金ちゃん先生が松下電器(現パナソニック)の洗濯機事業部で乾燥機の販売促進プロジェクトに所属当時の乾燥機訴求フレーズです。今月半ばから「梅雨」に入ります。有るようで無い、無いようで有るのが「梅雨」ですよ。今年の程度はどうでしょうか…？