

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



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](mailto:bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp)

発行日：2019年6月25日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算118号



## 耳寄り情報1

## 身近な労働法の解説⑤ 賃金支払いの5原則(3)

賃金支払いについての原則5つ(労基法24条)のうち、今号では、前号の「1. 通貨払いの原則」「2. 直接払いの原則」に続き、残る3つの原則について触れます。

### 3. 全額払の原則

賃金の一部を控除して支払うことを禁止する趣旨です。

労働者に賃金の全額を確実に受領させ、労働者の経済生活を脅かすことのないようにしてその保護を図るということです。例外的に控除できるのは次の場合です。

- (1) 法令に別段の定めがある場合(社会保険料、税等)
- (2) 労働者過半数代表との協定(いわゆる「24協定」)がある場合(社宅使用料、社内預金、労働組合費など事理明白なものについてのみ)

なお、遅刻・早退等の欠勤分の控除は、ノーワークノーペイの原則により労働者に賃金請求権がない場合、全額払いの原則の問題にはなりません。

また、賃金計算ミスなど過払い分の賃金を相殺して調整することは、予告をする、多額ではないなど、経済生活の安定が害されるおそれがない場合に、全額払いの原則に違反しません。

### 4. 毎月1回以上払の原則

賃金は少なくとも月に1回以上支払わなければならない趣旨です。

賃金支払期の間隔が開き過ぎることによる労働者の生活上の不安を除くことを目的としています。

毎月とは、暦日で毎月1日から末日までです。

年俸制であっても、分割して毎月支払わなければならない。なお、毎月一定額である必要はありません。

### 5. 一定の期日払の原則

日を特定して賃金を支払わなければならない趣旨です。

支払日が不安定で間隔が一定しないことによる労働者の計画的生活の困難を防ぐことを目的としています。特定とは、「毎月25日」などの暦日や、月給制の「月の末日」、週給制の「金曜日」などでも差し支えありません。ただし、「毎月第2土曜日」など、月7日の範囲で変動するような期日は定められません。

なお所定支払日が休日にあたる場合、支払日を繰り上げまたは繰り下げて支払うことが認められています。又(A)毎月1回以上払の原則、一定の期日払の原則につき以下3種の賃金について例外が認められている。

#### 【(A)の原則についての例外賃金】

- ・臨時に支払われる賃金(退職手当、私傷病見舞金等)
- ・賞与(定期的に支給されかつ支給額が確定しているものは該当しません)
- ・その他上記に準ずるもので労働基準法施行規則第8条に掲げる算定期間が1カ月を超える精勤手当、勤続手当、能率手当等

## 東京都自動車整備振興会事件 東京高判平成21年11月4日

## 【事件概要】

・被控訴人（原告）Xは、昭和54年に国土交通省所管の社団法人Yに就職し、平成16年から足立支所業務課福課長を務めていた。Xの同支所における窓口対応に関しては平成17年以降Yに対して会員等から多数の苦情が寄せられ、Yの足立ブロック正副ブロック長会議において問題として取上げられ、支所長からXに注意したにもかかわらず、その後も不適切な窓口対応があったことから平成18年同支所業務課係長に降格した…。

## 【東京高裁の判決要旨】

▼ 本件降格処分は懲戒処分として行われたものではなく、T法人の人事権の行使として行われたものであり、このような人事権は労働者を特定の職務やポストのために雇い入れるのではなく、職業能力の発展に応じて各種の職務やポストに配置していく長期雇用システムの下においては、労働契約上、使用者の権限として当然に予定されているということができ、その権限の行使については使用者に広範な裁量権が認められるというべきである。

▼ 本件降格処分については、その人事権行使に裁量権の逸脱または濫用があるか否かという観点から判断していくべきであるところ、その判断は使用者側の人事権行使についての業務上、組織上の必要性の有無・程度、労働者がその職務・地位にふさわしい能力・適性を有するか否か、労働者がそれにより被る不利益の性質・程度等の諸点を総合してなされるべきものであるが、それが不当労働行為の意思に基づいてされたものと認められる場合は、強行規定としての不利益取扱禁止規定（労組法7条1号）に違反するものとして、無効となるというべきである。

▼ 不当労働行為の意思に基づいてされたものかどうかの認定判断は、本件降格処分を正当と認めるに足りる根拠事実がどの程度認められるか否かによって左右されるものであり、処分を正当と認める根拠事実が十分認められるようなときは、不当労働行為の意思に基づくものであることは否定されるというべきである。

▼ 会員の会費によって活動がまかなわれ、会員に対するサービスを業務とするT法人にとっては、Xの窓口対応、電話対応の悪さに関する会員の不満、苦情に対処して何らかの対応措置をとるべき業務上の必要性が大きいことは容易に看取できること、また、他の職員を指導したり、仕事の上で模範になるべきポストに会員から苦情が続出している者を就けておくことが組織上の観点からふさわしくなく、Xは副課長としての能力・適性に欠けると判断したことが、合理性を欠く判断であるとはいえないことが明らかである。

▼ これらの点に、本件降格処分は副課長から1ランク下の係長に降格するだけのもので、役職手当上の不利益もわずか本給額の1%の違いにすぎないこと等を総合すると、T法人が本件降格処分をしたことにつき、裁量権の逸脱または濫用があるとは認め難い。

▼ 本件降格処分には十分な根拠が認められるから本件降格処分がXの組合活動を嫌悪して当労働行為意思からされたものとは認め難い。1) 原判決中T法人敗訴部分を取消す。2) 上記取消しに係るXの請求をいずれも棄却。  
**金ちゃん先生コメント**「降格は職員にとり最も屈辱的なものと言えるが、本件では止むを得ない処置では…」

## 金ちゃん先生行状記 豊高OB同期会＝関西トーク会の飲食パーティ実施！

金ちゃん先生は上記トーク会の永久！？世話役です。6月某日の夕方、豊中駅西口の『Garege』という洋風居酒屋でOB十勇士が集結。イタリアン風のコース料理と飲み放題メニューで昔話&近況に花を咲かせ、大いに盛り上がりました。その後、近くのカラオケBOXで持ち歌を披露。旨い人、個性豊かな人等、日頃の付き合いでは見られない側面を大発見！



みんなで乾杯！



カラオケで盛り上がりました



## 成長戦略実行計画案を提示 70歳までの就業機会確保を本格的に検討

令和元年（2019年）6月初旬に首相官邸で開催された未来投資会議で、「成長戦略実行計画案」が提示されました。兼業や副業を後押しすることやデジタル市場のルール整備を進めることなどが盛り込まれています。最も注目を集めているのが「70歳までの就業機会確保」です。

### 70歳までの就業機会確保（成長戦略実行計画案より抜粋）

#### ●多様な選択肢の許容

65歳から70歳までの就業機会確保については、多様な選択肢を法制度上許容し、企業としては、そのうちどのような選択肢を用意するか、労使で話し合う仕組み、また、当該個人にどの選択肢を適用するか、企業が当該個人と相談し、選択ができるような仕組みを検討する。法制度上許容する選択肢のイメージは、次の（a）～（g）が想定しうる。

- (a) 定年廃止
- (b) 70歳までの定年延長
- (c) 継続雇用制度導入
- (d) 他の企業への再就職の実現
- (e) 個人とのフリーランス契約への資金提供
- (f) 個人の起業支援
- (g) 個人の社会貢献活動参加への資金提供

#### ●第一段階の法制整備

70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるためには、法制についても、二段階に分けて、まず、第一段階の法制の整備を図ることが適切である。第一段階の法制については、法制度上、上記の（a）～（g）といった選択肢を明示した上で、70歳までの就業機会確保の努力規定とする。

#### ●第二段階の法制整備

第一段階の実態の進捗を踏まえて、第二段階として、現行法のような企業名公表による担保（いわゆる義務化）のための法改正を検討する。この際は、かつての立法例のように、健康状態が良くない、出勤率が低いなどで労使が合意した場合について、適用除外規定を設けることについて検討する。

#### ●年金制度との関係

70歳までの就業機会の確保に伴い、年金支給開始年齢の引上げは行わない。

他方、年金受給開始の時期を自分で選択できる範囲（現在は70歳まで選択可）は拡大する。加えて、在職高齢年金制度について見直しを行う。

このような取組を通じ、就労を阻害するあらゆる壁を撤廃し、働く意欲を削がない仕組みへと転換する。

★「70歳までの就業機会確保」は、今後の政策の目玉の一つとなりますが、その方向性は上記のとおりです。法整備については、まずは努力規定からのスタートになりそうですが、その第一段階の法整備に係る法案は、2020年の通常国会に提出することとされています。動向に注目です。



## 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）

「出勤日」には、「出勤したものとみなす休業日」も含まれ、具体的には、次の算式で求められます。

【出勤日の算出式（①～⑥の休業日は出勤したものとみなす）

労働日のうちの  
出勤した日  
(休日出勤日は  
含めない)

+

- ①業務上負傷し又は疾病にかかり療養のために休業した期間
- ②育児休業期間
- ③介護休業期間
- ④産前産後の休業期間
- ⑤年次有給休暇取得日（S22.9.13発基17号）
- ⑥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、「全労働日の算出式」のうち②に該当しないもの（H25.7.10基発0710第3号）

## トピックス パワハラ防止対策の法制化を盛り込んだ改正法が成立



以前より話題になっていた「パワー・ハラスメント防止対策の法制化」を盛り込んだ「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が、令和元年（2019年）5月29日に成立し、同年6月5日の官報に公布されました。パワー・ハラスメント防止対策の法制化を含む、ハラスメント対策の強化について、今一度、確認しておきましょう。

…「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」によるハラスメント対策の強化…  
＜ハラスメント対策の強化＞

- |   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| (1) ハラスメント対策の明記   | 【労働施策総合推進法の改正】                    |
| 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記                                   |                                   |
| (2) パワー・ハラスメント防止対策の法制化  | 【労働施策総合推進法の改正】                    |
| ①事業主に対して、パワー・ハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備        |                                   |
| ②パワー・ハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備 |                                   |
| (3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化   | 【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正】 |
| ①セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化  |                                   |
| ②労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止                                    |                                   |
| ※パワー・ハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備   |                                   |

### ＜ハラスメント対策の強化の施行期日＞

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（ただし、(2)①の「パワー・ハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務」については、中小事業主では、公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日まで）

なお、パワー・ハラスメントに該当するか否かの具体的な事例などは、今後、指針で明らかにされる予定です。  
★今回の改正については、「パワー・ハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務」の新設が最大のポイントです。これにより、パワー・ハラスメントの防止措置の実施が、まずは大企業から、事業主の義務とされます。  
また、セクハラ・パワハラ・マタハラといったハラスメント全般について、労働者が事業主にハラスメントの相談をしたことやその相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由とする事業主による不利益取扱いの禁止が、法律に明記されたことも見逃せないところです。

これらの改正について、政府は、来年（2020年）4月の施行を目指しているようです。就業規則の内容の確認や相談窓口の設置など、早めに準備を進めておきましょう。

### お仕事 カレンダー 7月



- |      |  |
|------|--|
| 7/10 | <ul style="list-style-type: none"><li>労働保険の年度更新手続きの締切日、労働保険料第1期の納付</li><li>6月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付</li><li>特例適用による源泉所得税（1月～6月分）の納付</li><li>健康保険・厚生年金保険の報酬月額算定基礎届の提出期限</li></ul>                        |
| 7/16 | <ul style="list-style-type: none"><li>障害者雇用状況報告書の提出</li><li>高年齢者雇用状況報告書の提出</li></ul>   |
| 7/31 | <ul style="list-style-type: none"><li>労働者死傷病（休業4日未満の4～6月分の労災事故）報告の提出</li><li>6月分健康保険料・厚生年金保険料の納付</li><li>5月決算法人の確定申告と納税・11月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）</li><li>8月・11月・翌年2月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）</li></ul> |

◆あとなぎ◆ 関西では正式梅雨宣言は未だなのですね！？ ちょっと不思議ですが…、本来梅雨は年により実態が大きく違い、①空梅雨、②まあまあ梅雨、③ゲリラ豪雨梅雨等、②③は筆者創作（笑）。今月号発刊は正に世界の縮図を見る場「G20サミット」の真っ只中、東京一極集中化の中で関西・大阪をアピールする絶好の機会！⇒この間、車を自粛し地下鉄を利用するのも止むを得ずの心境です。