

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

発行日：2019年7月30日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算119号



耳寄り情報1

身近な労働法の解説 ⑥

一 給与天引きしたいときに締結が必要な 24 協定（賃金控除に関する労使協定）一

前回まで、賃金支払いについての5原則について解説してきました。そのうち、「全額払の原則」において、例外的に賃金から控除できる場合があります。

- 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

1. 全額払の原則の例外（労基法 24 条 1 項ただし書き）

労基法 24 条 1 項では、労働者に賃金を全額支払うことが定められ、その例外として同項ただし書きで、過半数代表との労使協定がある場合は「賃金の一部を控除して支払うことができる」と定めています。

「社宅使用料」「社内預金」「親睦会費」といった福利厚生費など、社内ルール等に基づいて給与天引きしたい場合は、労使協定を締結する必要があります。

労使協定にないものは、個別の同意なく一方的に控除することはできません。

2. 労使協定の内容について ～労基署への届出は不要です。～

協定の書式は任意で、労使間で話し合った結果を記載します。

東京労働局の「法令・様式集」から協定書の参考書式をダウンロードできます。

(1) 控除項目の記載

「会社は、毎月○日の賃金の支払いの際、次に掲げるものを控除して支払うことができる」など、賃金支払いの際に控除して支払うことができる旨と、控除できる項目を記載（列記）します。

記載されないものは一方的に控除できません。

控除できる項目は、労働者にとって福利厚生面でプラスに働くものなど、根拠や金額が明確（事理明白）なものについてのみとされています（昭 27・9・20 基発 675 号）。

(2) 有効期間等

有効期間を定める必要はありません。

「この協定は、令和○年○月○日から有効とする」など、協定の効力の開始日を定める場合もあります。

(3) 更新条項

有効期間を定めた場合は「有効期間満了の1カ月前までに、会社または社員代表のいずれからも異議の申し出がないときは、この協定はさらに1年間有効期間を延長する」といった更新条項を定めます。

有効期間を定めていない場合は「破棄の通告をしない限り効力を有する」など定めておきます。

(4) 協定内容に変更があったとき

新たな協定を結び直す方法があります。その際は従前の協定書を無効にするため「平成○年○月○日締結の協定書は本協定締結をもって破棄する」旨を記載することが一般的です。

協愛 退職金請求控訴事件 大阪高裁平成22年3月18日

【事件概要】

- ・本件は、3回の就業規則の変更により退職金の減額と廃止がなされ、就業規則に関する労働者の同意の有無とその効果等が争われた事案。～平成6年、「会社規程」に①算定基礎月額×勤続年数＝退職金額と定めた。～
 - ①第1回改定 平成7年に前年制定規程同頁に「補足事項」を追加→退職金額を3分の2に減じる定めを置く。
 - ②第2回改定 平成10年に「就業規則」を制定し、総合職の退職金額を①×50%と定め、「会社業績により減額又は支給されないことがある。」との但書きを追加。
 - ③第3回改定 平成15年に「退職金を支給しない。」と定めた。
- ・第1審原告は平成19年に自己都合退職した者であり、平成6年制定の「会社規程」に基づく退職金の支払を求め提訴した。第1審判決は、第1審被告に対し平成6年の規程に基づき計算される退職金支払を命じた。

【大阪高裁の判決要旨】

・就業規則変更に関する労働者の同意効力に関して、「労働契約法は判例法の集積を立法化したものと評価されそれ以前の事例についても判断の指針となる」「就業規則の不利益変更は、それに同意した労働者には同法9条によって拘束力が及ぶ」、「同法9条の合意があった場合、同法10条所定の合理性や周知性は就業規則変更の要件とならないと解される。もっともこのような合意認定は慎重であるべきで、単に労働者が意義を述べなかつただけで認定すべきものではない」と判示した。その上で、①について具体的事実関係認定を行い、全従業員の同意を得て定められたとの結論を示した。これに対し、②については、「従業員に最悪退職金を支給しないことを定める就業規則であることやその内容を具体的かつ明確に説明しなければならない」にもかかわらず、かかる説明事実が認められないこと、「経営が窮境にあり、従業員も理解同意の意志表示があれば真の同意が推認できる」が証拠上明らかでないという理由で「真の同意と言えない」との結論を示し変更合理性立証がないと判示した。又③については同意も合理性も認められないと判示した。そして同判決は第1回改定後規定に基づく退職金支払を命じた。



金ちゃん先生のコメント「本件被告会社は最初貰えた退職金を全額不支給にするなんてひど過ぎますね！」

金ちゃん先生行状記 エヴィス異業種交流会 「ラグビーから学んだリーダーシップ」

金ちゃん先生は最近、大阪商工会議所の士業交流会で知り合った田中俊弁護士所属のエヴィス法律会計事務所主催の異業種交流会に参加しています。

今回の幹事は里内博文弁護士で、その講師は何と、ラグビー日本選手権7連覇で有名な神戸製鋼主力メンバーであった杉本慎治さん。→聴衆は何時もの倍30名

現在は家業を継ぎ株式会社杉本工務店代表取締役として華麗なる転身を遂げられていますが、現役時代のエピソードや写真を交えた標記お話を拝聴しました。その秘訣を私なりにまとめると以下の2点です。

- ① 団体競技のラグビー体験は会社経営にフル活用可！
- ② 2年先輩故平尾誠二主将(当時)戦略は逆転の発想です！
「ポジションに合わせずその選手の個性に合わせ決定」



▲杉本慎二講師

平尾誠二主将
(当時)

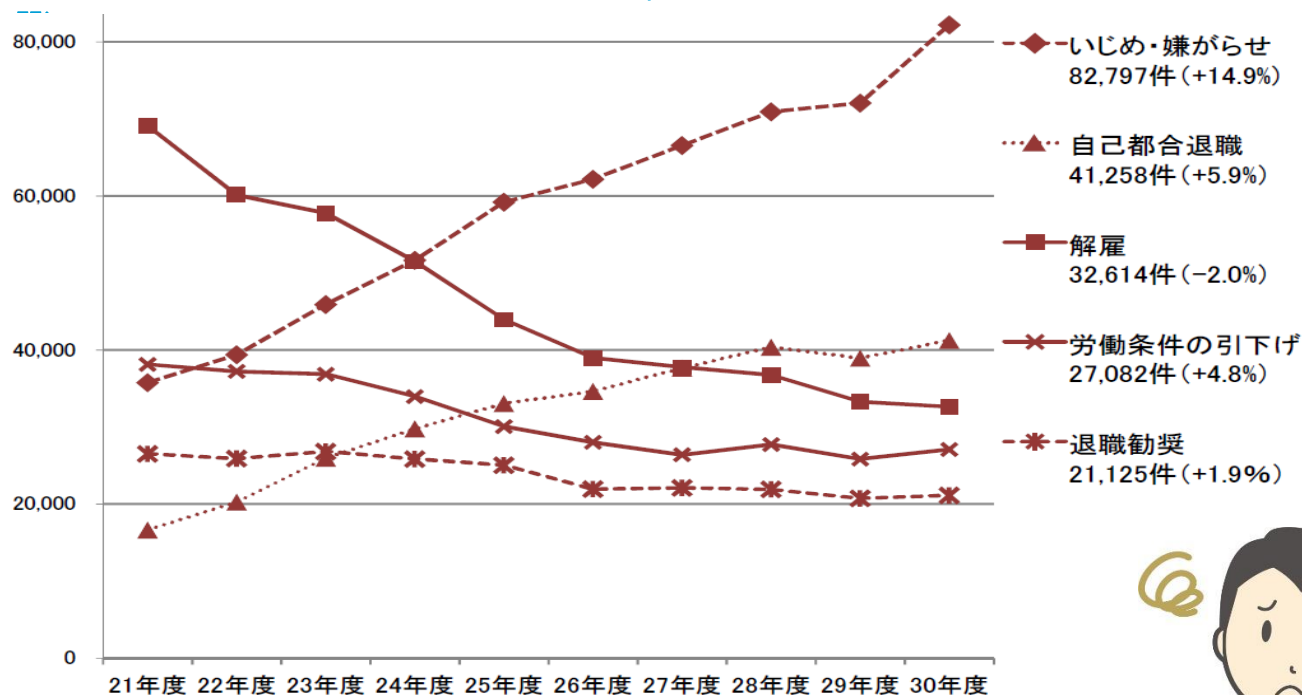


トピックス “いじめ・嫌がらせ”が労働トラブルのトップ

本年（2019年）6月、平成30年度（2018年度）「個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。

- 総合労働相談件数、助言・指導の申出件数、あっせん申請件数がいずれも前年度より増加
 - ・ 総合労働相談件数は111万7,983件で、11年連続で100万件を超え、高止まり
- 民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数の全てで、「いじめ・嫌がらせ」が引き続きトップ（いずれも過去最高）
 - ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数では、82,797件（同14.9%増）で7年連続トップ
 - ・ 助言・指導の申出では、2,599件（同15.6%増）で6年連続トップ
 - ・ あっせんの申請では、1,808件（同18.2%増）で5年連続トップ

図：民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移（10年）



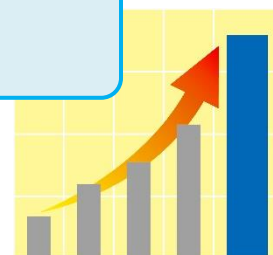
- ★ ハラスメントについては、2020年4月には防止措置義務が企業にも課せられます（中小事業主については、3年以内の猶予あり）。今後は、各種ハラスメントの防止対策などに万全を期す必要があるといえます。

トピックス 2019年の骨太方針・成長戦略実行計画・規制改革実施計画などを閣議決

令和元年（2019年）6月21日、政府は、「経済財政運営と改革の基本方針（いわゆる骨太方針）」、「成長戦略実行計画」、「まち・ひと・しごと創生基本方針」、「規制改革実施計画」を閣議決定しました。これらの方針・計画は、今後の政策の方向性を示すものです。企業実務に影響を及ぼすものを確認しておきましょう。

- デジタル市場のルール整備、70歳までの就業機会の確保、中途採用・経験者採用の促進、就職氷河期世代支援プログラムの実施、最低賃金の引き上げ
- 副業・兼業におけるルールの見直し、介護離職ゼロ対策の強化、ジョブ型正社員の雇用ルールの明確化
- 来年度から5年間にわたる地方創生に関する「第2期「総合戦略」」（基本的な考え方を示す）
- ★ これらの方針・計画の全般において、「Society5.0の実現」がキーワードになっています。

- ★ これらの方針・計画は、来年度の予算案の作成の土台となっていくものです。どのような形で具体化されていくのか、注目です。現状で、どのような方向性が示されているのか？ 気になるものがありましたらお尋ねください。



トビウツ 賃金等請求権の消滅時効 検討会が「論点の整理」を公表 労政審で議論

労働基準法における賃金等請求権の消滅時効の期間は2年とされています。しかし、令和2年（2020年）4月の民法の一部改正により、賃金を含む一般債権の消滅時効の期間について、複数あった時効の期間が統一され「知った時から5年（権利を行使することができる時から10年の間に限ります。）」とされることになっています。

これに伴い、労働基準法に規定する賃金等請求権の消滅時効の期間をどうするか？という問題が生じ、厚生労働省は、検討会を立ち上げ議論を進め、令和元年（2019年）7月に「論点の整理」を取りまとめました。

●賃金等請求権の消滅時効期間について

- ・消滅時効期間を延長することにより、企業の適正な労務管理が促進される可能性等を踏まえると、将来にわたり消滅時効期間を2年のまま維持する合理性は乏しく、労働者の権利を拡充する方向で一定の見直しが必要と考えられる。
- ・ただし、労使の意見に隔たりが大きい現状も踏まえ、賃金債権の特殊性、労働時間管理の実態やそのあり方、仮に消滅時効期間を見直す場合の企業における影響やコストについても留意し、具体的な消滅時効期間については速やかに労政審で検討すべき。

●年次有給休暇の消滅時効期間について

- ・年次有給休暇の繰越期間を長くした場合、年次有給休暇の取得率の向上という政策の方向性に逆行するおそれがあることから、必ずしも賃金請求権と同様の取扱いを行う必要性がないとの考え方でおおむね意見が一致。

●その他

- ・記録の保存期間（現行3年）についても、賃金請求権の消滅時効期間のあり方と合わせて検討することが適当。

★ 請求権の消滅時効の期間について、賃金は2年から延長、年休は2年を維持といった方向性が示されています。賃金の請求権の消滅時効の期間が延長されるとなれば、未払賃金についての争いになった場合の影響は非常に大きくなります。今後は、労働政策審議会での議論が開始されることとなりますが、動向から目が離せません。



豆知識情報

年次有給休暇の権利の発生

2 時期指定権と時期変更権（法39-V）

「使用者は、年次有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。」とされています。

なお、「時季」とは「バカンスのように季節的であることが望ましい時期」ということです。

お仕事 カレンダー 8月



8/13

- 7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

9/2

- 7月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 6月決算法人の確定申告と納税・12月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 9月・12月・翌年3月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 個人事業税の納付
- 個人事業者の当年分消費税の中間申告

◆あしがき◆

私は大阪社労士会大阪北摂支部に所属しています。ここには実務研究会という会員同士の交流勉強会があり、毎年テーマ毎にグループ化して成果を発表し合っています。今年の私の所属グループのテーマは今話題の『働き方改革 年次有給休暇5日以上取得』です。勤勉な我国従業員の課題克服が急務です。