

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



11
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10月25日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算122号



耳寄り情報1

身近な労働法の解説 ⑧

— 最低賃金（2） — 前回の概要に引き続き、今回は最低賃金の適用について解説します。

1. 地域別最低賃金と特定最低賃金との適用関係

特定最低賃金は、地域別最低賃金よりも高い金額水準で定められます（最賃法16条）。

地域別と特定の両方の最低賃金が同時に適用される労働者には、使用者は高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません（最賃法6条）。

2. 地域別最低賃金の適用関係

(1) 所属先の最低賃金が適用されます。居住地ではありません。

例： 居住地（大阪府） ⇒ 通勤 964円
所属先（京都府） 909円
所属先の京都府909円が適用される

(2) 派遣労働者の場合（最賃法13条）

派遣先の最低賃金が適用されます。派遣元ではありません。

例： 派遣元（兵庫県） ⇒ 派遣 899円
派遣先（大阪府） 964円
派遣先の大阪府964円が適用される

(3) 臨時に越境する場合

所属先（本拠地）から臨時に越境して応援勤務する場合は、所属先の最低賃金が適用されます。

例： 所属先 葛西店 ⇒ 臨時の 応援先 浦安店 所属先の東京都1,093円が
(東京都) 1,013円 応援 (千葉県) 923円 適用される

(4) 勤務先が小規模等で独立性のない事業場の場合

事業場としての独立した機能がなく、指揮命令等の管理が本社等で行われているような場合は、所属先（本拠地）は本社等にあるものとし、所属先の最低賃金が適用されます。

例： 独立性のない勤務先 ⇒ 本拠地：本社 所属先(本拠地)の東京都1,093円が
(埼玉県) 926円 (東京都) 1,013円 適用される

3. 最低賃金の減額の特例許可制度（最賃法7条）

一般の労働者より著しく労働能力が低いなど、特定の労働者については、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条件として個別に最低賃金の減額の特例が認められています。

4. 周知義務（最賃法8条）

最低賃金の適用を受ける労働者の範囲及びこれらの労働者に係る最低賃金額、算入しない賃金ならびに効力発生年月日を常時作業場の見やすい場所に掲示するなどの方法により周知する必要があります（罰則あり）。

= 厚生労働省は、最低賃金に関する特設サイトを設けています。 =

能力不足による普通解雇 ブルームバーグ・エル・ピー事件 東京地裁 平成24年10月5日

● 概要 会社は、アメリカに本社を置き、世界126か所にオフィスを置く通信社である。従業員は、約5年間勤続していたが、途中心療内科医による勧めに基づく約1年の休職があった。会社は従業員の業務能力に課題があるとし複数回の改善のプランを与えたが、改善が見られなかったため退職勧奨(退職のすすめ)を行った後、解雇した。従業員は、解雇は無効であるとして訴訟を起こし認められた。(解雇無効)

● 解説 一般的に解雇に関する過去の判例を見ると、会社が法律や判例を理解せずに独自の解釈で解雇を行っているものがほとんどで、会社が負けるべくして負けているという印象がある。一方で、今回の判例は3回も能力の改善プランが実施され、解雇を含む措置についても事前に説明し、解雇の前に退職勧奨を行うなど、かなり用意周到に進められている。いわゆる『合法的な解雇』というスキームに沿った流れの為、会社が勝ってもおかしくないと感じますが、改めて能力不足を理由とする解雇の厳しさを認識させられる判例でした。解雇については、『客観的に合理的な理由』が求められるから、裁判ではその点について検討されます。裁判所は以下のような判断をして、客観的に合理的な理由がないとした。

○記事の配信が遅いとしているが、その制限時間が明確にされている訳でないから、会社はそれほどスピードを重視していないと考えられる。

○記事の数が少ないと言っても、1週間に1本以上配信しなさいなどノルマが明確になっていないから、これも重視していないと考えられる。内容を見ると基準を明確にしたらOKかと思いきや八方ふさがりに！

○配信記事の閲覧件数が、会社の指定するボーダーラインの500件よりも少ないものが多いとするが、この数字が従業員の能力をはかる上で有効と言い切れない。⇒経営者感覚からすると従業員に勝たせる為裁判所が屁理屈をこねているようにしか見えないが、そう考えた方が正しいのでは？⇒能力不足社員には試用期間で見極め本採用見送りを！「いつの間にか試用期間が終わっていた…」とならぬように！

金ちゃん先生の一言 『試用期間で見極めないとずんずん解雇しにくくなりますよね！』

金ちゃん先生行状記 豊陵(母校大阪府立豊中高校OB)会「懇親ゴルフコンペ」

金ちゃん先生はゴルフ交流は好きだけど上達知らず！？ 俳人石川啄木にあやかってずっと『頑張っても我がスコア良くなりずじっと手を見る』の心境です…。

今月初旬、兵庫県の関西クラシックゴルフ倶楽部にて毎年恒例の標記ゴルフコンペに意欲的に参加。同期生のO弁護士と先輩の方の計3名で楽しくラウンドしました。

前半は1打当たりの単価が格安になる状態でしたが！？ 昼食で中生1杯+ビーフステーキで精を付けたお蔭か？ 後半は安定ショットで回れ、「金ちゃんご機嫌」でした。=たかがゴルフされどゴルフ、中々足抜け出来ず！？=



ゴルフコンペ

☆食事会☆





長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導 約7割で法令違反(平成30年度)

厚生労働省は、平成30年度(2018年度)に長時間労働が疑われる29,097事業場に対して実施した労働基準監督署による監督指導の結果を取りまとめ、公表しました。監督実施事業場のうち20,244事業場(69.6%)で、労働基準法などの法令違反が認められました。主な違反内容は、次のとおりです。



- ① 違法な時間外労働があったもの：11,766事業場(全体の40.4%)
- ② 賃金不払残業があったもの：1,874事業場(全体の6.4%)

なお、この公表に当たって、監督指導事例も紹介されています。事例のなかには、次のようなものがありました。

事例 (その他の事業)	各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場に対し、立入調査を実施。
立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応	
1 労働者8名について、36協定で定めた上限時間(特別条項:月100時間)を超える違法な時間外・休日労働(最長:月170時間)を行わせていたことが判明した。また、一部の労働者においてほぼ毎月100時間を超える時間外労働が認められ、36協定の特別条項で定めた限度時間を超えることのできる回数(年6回)を上回る時間外労働を行わせていたことが判明した。	
【労働基準監督署の対応】	
① 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行かせたこと及び限度時間を超えることのできる回数を超えて時間外労働を行かせたこと(労働基準法第32条違反)について是正勧告	
② 時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導	
2 健康診断において異常の所見があった者の健康保持のために必要な措置について、医師の意見を聴いていなかったことが判明した。	
【労働基準監督署の対応】 健康診断において異常の所見があった者に係る医師の意見聴取を行っていなかったこと(労働安全衛生法第66条の4違反)について是正勧告	

★ 労働基準法や労働安全衛生法等の労働基準関係法令は、必ず遵守する必要がありますね。特に11月は過労死等防止啓発月間で過重労働解消キャンペーンが実施されます。遵守すべきルールには、どのようなものがあるかなど、ご不明な点がございましたら、気軽にお声掛けください。



令和元年版の「労働経済白書」を公表 人手不足下における働き方を分

厚生労働省から、令和元年(2019年)9月27日に、令和元年版の「労働経済の分析(労働経済白書)」が公表されました。

今回の労働経済白書では、「人手不足下における働き方」について「働きやすさ」と「働きがい」の観点から分析が行われました。長時間労働やそれに伴うストレス・疲労の蓄積などは、職場における働きやすさや働きがいに負の影響を与えている可能性があり、昨今の人手不足感の高まりが、こうした傾向を強めている可能性について指摘しています。

このような状況も踏まえ、誰もが活躍できる一億総活躍社会の実現に向けて、働く方一人ひとりが柔軟な働き方を選択でき、仕事のパフォーマンスを向上させながら、いきいきと働き続けられる環境整備を推進していくことが重要と言及しています。

豆知識情報

年次有休休暇 付与日数(法39-Ⅱ) ①付与日数の加算

当該付与日数は「法定のもの」ですので、これを減ずるようなことをしてはいけません。例えば、年度途中で労働者が退職することになったとしても、法定の付与日数を付与しなければならず、年度当初から退職時期までの月数で按分した日数を付与するようなことはできません。また、労働者が退職前に年次有給休暇を請求してきた場合に、その付与日を退職日をこえて時季変更することはできませんし、計画的付与を実地しているから(計画的付与日が退職後の日に設定されているから)という理由で、当該請求を拒否することもできません。

<ポイント>

- 多くの企業が人手不足を緩和するために、求人条件の改善や採用活動の強化などの取り組みを強化している一方で、「働きやすさ」や「働きがい」を高めるような雇用管理の改善などについては、さらに取り組んでいく必要がある。
- 「働きやすさ」の向上が定着率などを改善し、「働きがい」の向上が定着率に加え、労働生産性、仕事に対する自発性、顧客満足度などさまざまなアウトカムの向上につながる可能性がある。
- 「働きがい」を高める取り組みとしては、職場の人間関係の円滑化や労働時間の短縮などに加えて、上司からの適切なフィードバックやロールモデルとなる先輩社員の存在を通じて、将来のキャリア展望を明確化することが重要である。
- 質の高い「休み方」(リカバリー経験)が疲労やストレスからの回復を促進し、「働きがい」を高める可能性があり、仕事と余暇時間の境目をマネジメントする能力(バウンダリー・マネジメント)を高めていくことが重要である。

★ほとんどの企業が実感し、課題としている「人手不足」。今回の労働経済白書では、その分析がみっちりと行われています。「人手不足対策に取り組もう」とお考えであれば、参考になる内容となっています。お声掛けいただければ、重要な部分を紹介させていただきます。



令和2年1月からハローワークのサービスが充実 求人者マイページの運用などを開始

厚生労働省から、「令和2年(2020年)1月6日からハローワークのサービスが充実します!」という案内がありました。同日からハローワークのシステムとインターネットサービスが新しくなるということです。企業の目線から、そのポ



<ポイント①> 新サービス「求人者マイページ」で、会社のパソコンから求人の申し込みができます。

- ハローワークインターネットサービス上に「求人者マイページ」を開設すると会社のパソコンから次のサービスを利用いただけます。

- ◆求人申込み ◆申し込んだ求人内容の変更、求人の募集停止、事業所情報の変更など
- ◆求職情報検索 ◆事業所の外観、職場風景、取扱商品などの画像情報の登録・公開
- ◆ハローワークから紹介した求職者の紹介状の確認、選考結果を登録
- ◆メッセージ機能(ハローワークから紹介した求職者とのやりとり)

<ポイント②> 新しい求人票で、より詳細な情報を求職者に提供できるようになります。

- 求人票の様式が変わり、掲載する情報量が増え、求職者に対して求人情報をより詳細に伝えることができるようになります。
- ハローワークインターネットサービスとハローワーク内のパソコン(検索・登録用端末)が一本化され、求人情報の内容や検索方法が同じになります。

★「求人者マイページ」の開設手順、新しい求人票の様式など、気軽にお尋ねください。詳細を説明させていただきます。なお、実際に求人票を作成する場合は、専門的な知識が必要となることもあります。その際のアドバイスについてもお任せください。

お仕事 カレンダー 11月



11/1

- 過労死等防止啓発月間(11/1~11/30)
- テレワーク月間(11/1~11/30)

11/11

- 10月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

12/2

- 10月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 9月決算法人の確定申告と納税・翌年3月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 12月・翌年3月・翌年6月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)

- ◆あとなぎ◆ 弊所では助成金について三社とコラボレーション(連携推進)していますが、その内の1社のC社とは申請代行契約を結び、毎週1回申請書を取りに行き大阪労働局助成金センターに提出しています。その中のこぼれ話ですが…、ある日申請書の端で指の辺りを切ってしまう、ぼやいていると…、女性担当官がバンドエイドを持ってきてテーピングしてくれました。嬉しい話ですよ!?