

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
2020

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：2020年10月29日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三

通算134号



耳寄り情報1

◆身近な労働法の解説⑳—法令等の周知義務—

使用者は適正な労務管理と紛争の防止の為、法令の要旨、就業規則、労使協定等を掲示、備付け、書面の交付等によって周知させなければなりません（罰則あり）。今回は法令等の周知義務について解説します。

1. 法令等の周知義務

使用者は、この法律およびこれに基づく命令の要旨、就業規則、労使協定ならびに労使委員会決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、または備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければなりません（労基法 106 条 1 項）。

2. 周知事項

以下の要旨（容易に理解ができるよう抜出して整理したもの）又は全文を周知します。

- ① 労基法及び同法に基づく命令（労基法施行規則、年少者労働基準規則等）（要旨）
- ② 就業規則（全文）
- ③ 以下の労使協定（協定原本や写しでなくてよいが協定内容を網羅的に周知すべき）
 - a. 貯蓄金管理に関する協定（18 条 2 項）
 - b. 賃金控除に関する協定（24 条 1 項ただし書き）
 - c. 1 カ月単位の変形労働時間制に関する協定（32 条の 2 第 1 項）
 - d. フレックスタイム制に関する協定（32 条の 3 第 1 項）
 - e. 1 年単位の変形労働時間制に関する協定（32 条の 4 第 1 項）
 - f. 1 週間単位の変形労働時間制に関する協定（32 条の 5 第 1 項）
 - g. 一斉休憩の適用除外に関する協定（34 条 2 項ただし書き）
 - h. 時間外労働・休日労働に関する協定（36 条 1 項）
 - i. 代替休暇付与に関する労使協定（37 条 3 項）
 - j. 事業場外労働に関する協定（38 条の 2 第 2 項）
 - k. 専門業務型裁量労働に関する協定（38 条の 3 第 1 項）
 - l. 時間単位年休に関する労使協定（39 条 4 項）
 - m. 年休の計画的付与に関する協定（39 条 6 項）
 - n. 年休取得日の賃金を健康保険の標準報酬月額額の 30 分の 1 相当で支払う制度に関する協定（39 条 9 項ただし書）
- ④ 企画業務型裁量労働制にかかる労使委員会の決議内容（38 条の 4 第 1 項）
労使委員会の上記③ c～n の協定に代わる決議の内容（38 条の 4 第 5 項）
- ⑤ 高度プロフェッショナル制度に関する労使委員会の決議内容（41 条の 2 第 1 項）

3. 周知方法

使用者は次の何れかの方法で周知しなければなりません（労基法施行規則 52 条の 2）

- ① 常時各作業場※の見やすい場所に掲示又は備え付け
- ② 書面で交付（印刷物および複写した書面も含む）
- ③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する（容易に当該記録を確認できるようにする）

高見澤電機製作所ほか2社事件 東京高判平 24.10.30

事案の概要 親会社及び持ち株会社の使用者性が否定された事例

製造等を営むA社の従業員であるBはX労働組合に加入していた所、Y1社がA社の株式の約52%を取得しA社の親会社になった。その後A社はX労働組合の同意なくA社の全体にかかわる事業を他社に譲渡したりX労働組合の組合員に対して人事異動を発するなどした為、X労働組合はこれらに抗議し、A社とY1社に団体交渉を申し入れたが、Y1社はこれを拒否。さらにその後A社の持株会社としてY2社が設立され、Y1社はA社の株式を手放しY2社の株式を約68%取得した。X労働組合はA社、Y1社、Y2社に対しA社の工場の存続・発展の為の今後の経営計画・事業計画と工場労働者の雇用確保等の為の方策を明らかにする団体交渉を申し入れたが、Y1社、Y2社はこれを拒否した。

判旨の概要

東京地裁は朝日放送事件の規範を述べた上で「Y1社は、資本関係及び出身の役員を通じ、子会社ないし孫会社としてのA社に対しその経営について一定の支配力を有していたものとみることができる、Y2社は設立以後、資本関係及び兼務する役員を通じて、子会社であるA社に対しその経営について一定の支配力を有し、営業取引上優位な立場を有していたものとみることができる」として、Y1社とY2社がA社に対して支配、決定力があることを認めた。しかしY1社とY2社の支配ないし関与は「あくまでも企業グループにおける経営戦略的な観点から、親会社ないし持株会社が子会社等に対して行う管理監督の域を超えるものではないというべきであり、日常的な労働条件に関する問題についても、又本件事業再建策等に伴う労働条件に関する問題についても」「労働者の基本的な労働条件について雇用主と同視できる程度の現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったというだけの根拠は存在しない」と判示し、Y1社とY2社は労組法7条の「使用者」に該当しないと判断した。

金ちゃん先生の一言 『使用者に該当するかどうかについて労働委員会と裁判所の判断結果が分かれた事例です。親会社と子会社の従業員の使用者性の問題は難しい問題ですよ。』

金ちゃん先生行状記 「10/14 第2回 リアル魅力会」参加報告

金ちゃん先生は「各社の魅力を発掘し共有する」と銘打った標記異業種交流会(参加者は10名規模)に参加しました。

- ◆**場所**：うどんちり本家にし家本店（中央区東心斎橋）(昼飲食会)
- ◆**主催**：株式会社アンシャントマン（マンガを活用した販促資料作成）
- ◆**感想**：「弊所は学習塾もやっていて府立豊中高校に合格した生徒さんの成功事例を創ってもらい、塾周辺にポスティング配布したことがあります。今回参加を誘われ、どんな会なのか疑心暗鬼！？でしたが、行ってみて意外と(失礼)有意義な交流会と感じ、また参加します。」



▲参加者間の交流風景

重要！要確認

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が改定されました②

厚生労働省は、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定していますが、令和2年9月1日に、このガイドラインが改定されました。今回は、労働時間の管理(原則的な取扱いの部分)を紹介します。

<労働時間の管理>

労働者が事業主を異にする複数の事業場で労働する場合には、労働基準法 38 条 1項に基づき、以下により、労働時間を通算して管理することが必要である。

①労働時間の通算が必要となる場合

- ・労働者が事業主を異にする複数の事業場において「労働基準法に定められた労働時間規制が適用される労働者」に該当する場合に、労働時間が通算される。
- ・法定労働時間、時間外労働の上限規制について、労働時間を通算して適用される。

②副業・兼業の確認

- ・使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認する。
- ・使用者は、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましい。

③労働時間の通算

- ・労働時間の通算は、自社の労働時間と、労働者からの申告等により把握した他社の労働時間を通算することによって行う。
- ・副業・兼業の開始前に、自社の所定労働時間と他社の所定労働時間を通算して、法定労働時間を超える部分がある場合には、その部分は後から契約した会社の時間外労働となる。
- ・副業・兼業の開始後に、所定労働時間の通算に加えて、自社の所定労働時間と他社の所定労働時間を、所定外労働が行われる順に通算して、法定労働時間を超える部分がある場合には、その部分が時間外労働となる。

④時間外労働の割増賃金の取扱い

- ・上記③の労働時間の通算によって時間外労働となる部分のうち、自社で労働させた時間について、時間外労働の割増賃金を支払う必要がある。



★労働時間の通算や時間外労働の割増賃金の取扱いは複雑ですね。その点も考慮してか、改定後のガイドラインでは、簡便な労働時間管理の方法(「管理モデル」)も示されています。次号で、この管理モデルを紹介します。

豆知識情報

年次有給休暇を取得した労働者に対する措置（法附則136）

「使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。」とされています。なお、本条は、訓示規定又は努力義務規定と解されており、本条違反についての罰則は設けられていません。

改正予定

規制改革の当面の審議事項 書面規制、押印、対面規制の見直しの早期実現を

令和2年9月中旬、菅内閣が発足しました。菅総理は、「行政の縦割りを打破し、大胆に規制改革を断行する」とし、その突破口として「デジタル庁」を創設することも明言しています。10月上旬に開催された「第1回 規制改革推進会議 議長・座長会合」では、規制改革における当面の審議事項について議論されています。そのポイントを紹介します。



規制改革推進会議においては、国民目線での規制・制度改革を進め、規制改革・行政改革ホットライン(縦割り110番)に寄せられた提案を規制・制度の見直しに直結させる取組を強化する。当面の審議事項としては、

- ・新型コロナウイルス感染症拡大防止及び新たな生活様式に向けた規制改革
- ・デジタル時代に向けた、規制全般のデジタルトランスフォーメーション
- ・地方を含めた経済活性化・成長路線への回復に向けた規制改革

の3つの柱の下で規制改革に取り組むが、これら以外についても、民間活力を引き出し、国民生活の向上に資する規制・制度改革の審議を大胆に進めていく。

★特に注目を集めているのは、「書面規制、押印、対面規制の見直し」です。次のような方向性が示されています。

- ① 行政手続における書面規制・押印、対面規制の抜本的な見直し
 - ・全ての行政手続を対象として、書面・押印・対面の必要性を厳しく検証し、年内に省令・告示等の改正、年明けに一連の法改正を行う。
- ② 民間における書面規制・押印、対面規制の見直し
 - ・民間事業者間の手続についても、法令で書面・押印・対面を求めている規制の必要性を検証し、見直しを行う。

★その他、「テレワーク推進の観点から、時間や場所にとらわれない働き方の推進」として、労働時間管理や労働環境などの労働関係の規制・制度について、テレワーク推進の観点からガイドラインで制度の取扱いや運用の明確化、柔軟化等を行うといった方向性も示されています。やはり、企業実務に直結する内容が注目を集めているようです。早期実現を目指すこととしていますが、どこまで規制・制度改革を進められるのか？ 動向に注目です。

重要！ 要確認

令和2年分の年末調整 改正事項に注意

令和2年も残り数か月となり社員の所得税に関する年末調整の時期も近づいてきました。令和2年分の所得税については改正事項が多く、年末調整においてもその対応をしなければなりません。国税庁からも「令和2年の年末調整は改正事項が多いため、控除誤りなどにご注意ください」と、下記のページで目立つように掲載されています。

【国税庁の「年末調整がよくわかるページ」のトップ画面】



◆令和2年の年末調整に影響する主な改正点は次のとおりです。

- ① 給与所得控除、基礎控除の見直し、所得金額調整控除の創設、扶養親族等の合計所得金額要件等の見直し
 - ② 寡婦(夫)控除の見直し(「寡婦控除」と「ひとり親控除」に変更)
 - ③ 年末調整の電子化(年末調整の自動計算機能)
- なお、①と②の改正に伴い、**年末調整書類も見直されています。**

★「年末調整がよくわかるページ」では、その重要性に鑑み、改正事項に関するバナーが目立つように配置されています。まずは、改正事項を確認しておきたいところです。ご不明な点については、お気軽にお問い合わせください。

お仕事
カレンダー
11月

11/10

● 10月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

11/16

● 所得税予定納税額の減額申請期限(第2期分のみ)

11/30

● 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・2021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・6月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)

● 所得税予定納税額の納付(第2期分)

◆あとがき◆ ようやく薄いシャツだと肌寒い気候になって来ましたね。今年はコロナ禍に振り回され気が付くと年末迄あと2ヶ月…。工夫してコロナに負けない活動を行いたいものです。
コロナ禍を なめてはダメと 思えども 飲み会対話 やりたいなもし