

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



12  
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](mailto:bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp)

発行日：2020年11月24日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三

通算135号



## 耳寄り情報1

### ◆身近な労働法の解説 21 — 管理監督者 —

会社の多くには「管理職」という資格・職位が配置されています。労基法41条では「監督若しくは管理の地位にある者」について労基法の一部を適用除外としています。今回はこの管理監督者について解説します。

#### 1. 会社の管理職

支店長、部長、課長、店長、マネージャーなどさまざまな名称があり、管理職の範囲を課長以上とする会社もあれば、副課長、副店長、課長代理なども管理職としている会社もあります。

#### 2. 労基法の管理監督者

「一般的には、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり名称にとらわれず実態に即して判断すべきものである。」とされています（昭63・3・14基発第150号等）。

したがって、会社が管理職としていても、労基法の管理監督者と判断されない場合があります。

（参考）女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画における「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」とされています。

#### 3. 適用除外となる労基法の規定

労基法の管理監督者は、労働時間、休憩、休日に関する規定の規制を超えて活動しなければならない企業経営上の必要から、労働時間、休憩、休日に関する規定の適用除外とされています。

具体的には、法定労働時間（32条）、労働時間の特例（40条）、休憩時間（34条）、休日（35条）、時間外・休日労働の割増賃金に関する部分（33条、36条、37条）、妊産婦の労働時間（66条）等です。

なお、年少者及び妊産婦の深夜業禁止（61条、66条3項）、割増賃金の深夜業に対する部分（37条）、年次有給休暇（39条）は、管理監督者でも適用除外とされていません。

#### 4. 労基法の管理監督者の判断

- （1）労基法の労働条件は、最低基準を定めたもので、法定外労働について法所定の割増賃金を支払うべきことは、すべての労働者に共通する基本原則であり、企業が人事管理上あるいは営業政策上の必要等から任命する職制上の役付者であればすべてが管理監督者として例外的取扱いが認められるものではありません。
- （2）労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない重要な職務と責任を有し現実の勤務態様も労働時間等の規制になじまない立場にある者に限って認められる趣旨です。
- （3）管理監督者の範囲を決めるに当たり資格（経験、能力等に基づく格付）・職位（職務の内容と権限等に応じた地位）の名称にとらわれず職務内容、責任と権限、勤務態様に着目し、実態に基づき判断されます。
- （4）賃金等の待遇面について、基本給、役手当等において、その地位にふさわしい待遇がなされているか否か、ボーナス等の一時金の支給率、その算定基礎賃金等についても役付者以外の一般労働者に比し優遇措置が講じられているか否か等について留意する必要があります（一般労働者に比べ優遇措置が講じられているからといって、実態のない役付者が管理監督者に含まれるものではありません）。

## 横浜南労基署長（旭紙業）事件 最高裁平成8年11月28日第一小法廷判決

## 【事案の概要】

- (1)業務遂行に関する指示は、原則として、運送物品、運送先及び納入時刻に限られていた。
- (2)勤務時間、報酬、機械・器具の負担、社会保険の適用の有無等一般の従業員と異なっていた。
- (3)業務遂行中、傷害を負った。

第一審は、原告の請求を認容し、控訴審は、被告の控訴を認容した。

## 【判旨】 上告棄却

- (1)原告に対する業務遂行上の指示は、運送という業務の性質上当然に必要とされるものである。
- (2)原告に対する時間的・場所的な拘束の程度も、一般の従業員と比較してはるかに緩やかであり、原告が被告の指揮監督の下で労務を提供していたと評価するには足りない。
- (3)報酬の支払方法、公租公課の負担等についても、原告が労働基準法上の労働者に該当するといえる事情はない。

## 【解説・ポイント】

「事業に使用され、賃金を支払われる者」が労働者であるとする労働基準法9条の文言は簡素であり、ここから個々の役務提供者が「労働者」に該当するか否かの具体的な判断基準を読み取ることは容易ではありません。したがって、役務提供者が「労働者」に当たるか否かは、結局は、事例ごとに個別に判断される必要があることに注意が必要です。

**金ちゃん先生の一言** 「判例の活用で難しいことは、事例ごとに判断が異なることですね。」

## 金ちゃん先生行状記 「11/14 第68回 TOKKIN 杯ゴルフコンペ」ご報告

金ちゃん先生は Panasonic 業務用分野の現役 vsOB の交流ゴルフコンペである TOKKIN 杯（徳永金三郎の〇印をローマ字読みした愛称）の代表で、なんと来年6月には70回記念大会のロングランコンペです！

金ちゃん先生への Q&A 「私は10人中5位+ニヤピンゲット。次回ミスが減らしもっと上位へ！」

Q1 「どうしてそんなに続いているの？」 A1 「現役でない私主催で気楽に参加できるからかも…。」

Q2 「毎回どのくらい参加しているの？」 A2 「3組ですね。ゴルフ場は能勢 CC 主体⇒今回もです。」

Q3 「コロナ禍で懇親会はやっているの？」 A3 「席間を空ける、取り皿は一人盛付等工夫して実施！」



▲参加者の集合写真



▲優勝した竹本信治さん⇒グロス80、ネット70

## 改訂済 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③

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(簡便な労働時間管理の方法「管理モデル」)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、労働時間を通算して管理することが必要である。

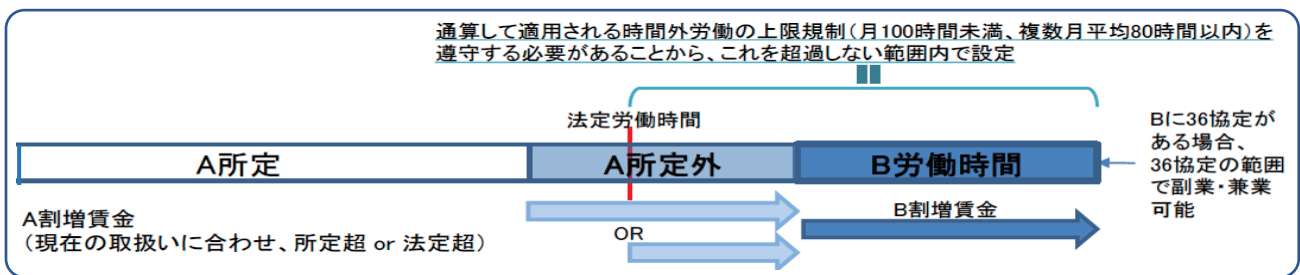
労働時間の通算は、自社の労働時間と、労働者からの申告等により把握した他社の労働時間を通算することによって行い、通算によって時間外労働となる部分のうち、自社で労働させた時間について、時間外労働の割増賃金を支払うことが原則である。

このほか、労働時間の申告等や通算管理における労使双方の手続上の負担を軽減し、労働基準法が遵守されやすくなる次のような「管理モデル」によることができる。



### 簡便な労働時間管理の方法「管理モデル」

○副業・兼業の開始前に、A社(先契約)の法定外労働時間とB社(後契約)の労働時間について、上限規制(単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内)の範囲内でそれぞれ上限を設定し、それぞれについて割増賃金を支払うこととする。



これにより副業・兼業の開始後は、他社の実労働時間を把握しなくても労働基準法を遵守することが可能となる。

○「管理モデル」は、副業・兼業を行おうとする労働者に対してA社(先契約)が管理モデルによることを求め、労働者及び労働者を通じて使用者B(後契約)が応じることによって導入される。

★「管理モデル」を導入し、上記の図のような働き方をしたとすると、後契約のB社は、常に時間外労働に関する割増賃金を支払うこととなります。他の会社に勤務する者を雇う場合、自社での残業の有無にかかわらず、割増賃金込みの給与を支払うことになる可能性があることも考慮して、採用するか否かを判断する必要がありますね。

## 決定済 施行待ち改正

# 法定の障害者雇用率 令和3年3月1日から0.1%引き上げ

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定の障害者雇用率(法定雇用率)以上の割合で障害者を雇用する義務が課されています。【障害者雇用率制度】

この法定雇用率が、令和3年3月1日から0.1%引き上げられることになりました。次ページつづく

### <法定の障害者雇用率(法定雇用率)>

事業主区分	法定雇用率	
	現行	令和3年3月1日以降
民間企業	2.2%	2.3%
国、地方公共団体等	2.5%	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.4%	2.5%

## 豆知識情報

### 年少者、妊産婦等 ①未成年者の労働契約等(法58)

「親権者又は後見人は、未成年者に代わって労働契約を締結してはならない。親権者若しくは後見人又は行政官庁(所轄労働基準監督署長)は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合においては、将来に向けてこれを解除することができる。」とされています。

### <民間企業における注意点>

前記の法定の障害者雇用率の変更に伴い、障害者を1人は雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員数 45.5 人以上から「43.5 人以上」に拡大されます。

その事業主には、次のような義務及び努力義務が課されることになります。

- ・毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。
- ・「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。



★なお、令和2年度分の障害者雇用納付金(申告期間は令和3年4月1日から同年5月15日までの間)については、令和3年2月以前については現行の法定雇用率(2.2%)で算定し、令和3年3月のみ、新しい法定雇用率(2.3%)で算定することになります。

## 注目判例

### 注目の非正規格差訴訟 最高裁の判断は？

令和2年10月13日・15日、非正規格差訴訟の最高裁の判決が相次いで言い渡されました。「同一労働同一賃金」の実現に向けた働き方改革関連法による旧パートタイム労働法・労働契約法の改正が、大企業において令和2年4月から施行されていますが、その施行以来、初めての最高裁の判決ということで、その判断に注目が集まっていました。

#### <最高裁での争点>

一連の裁判で争点となったのは、正規の労働者と非正規の労働者との間の賞与の格差、退職金の格差及び扶養手当等の格差です(その格差が不合理であるか否かを判断)。

#### <最高裁の判断の要点>

原告	項目	不合理か否か	最高裁の判断とその要点
アルバイト 〔大学／秘書的な業務〕	賞与／私傷病による 欠勤中の賃金	×	令和2年10月13日判決 ・正社員と職務の内容等に一定の相違があり、支給しないことは不合理とまではいえない (使用者は労働契約法旧20条に違法しない)
契約社員 〔売店／販売業務〕	退職金	×	
契約社員 〔日本郵便／配達等の 業務〕	扶養手当	○	令和2年10月15日判決 ・正社員と職務の内容等に相応の相違があることを考慮しても、手当を支給しないことや休暇を与えないことは不合理 (使用者は労働契約法旧20条に違反する)
	年末年始勤務手当	○	
	年始期間の祝日給	○	
	有給の病気休暇	○	
	夏期冬期休暇	○	

★いずれも、不合理性の判断は賃金項目ごとに考えた平成30年6月の最高裁の判例をもとに、各企業における労働の事情や条件をふまえ、労働契約法旧20条の趣旨に沿って、不合理か否かが検討された結果です。さまざまな事情が考慮された結果ですので、何かの事情が変われば、違う判断となることも考えられます。また、現行のパートタイム・有期雇用労働法8条や「同一労働同一賃金ガイドライン」によれば判断が変わる可能性がありますので、自社の非正規社員の個々の待遇について整理し、違いがあれば具体的に説明できるようにしておかなければなりません。ご不明な点がありましたら、お声かけください。

## お仕事 カレンダー 12月



12/10

● 11月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2021/1/4

● 11月分健康保険料・厚生年金保険料の納付

● 10月決算法人の確定申告と納税・2021年4月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)

● 2021年1月・4月・7月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)

◆あしがき◆ 金ちゃん先生は今回のアメリカ大統領選には今迄に無く関心を寄せ、ニュース解説やインターネット記事を限なく見ていました。トランプ氏は今回の選挙を不正の山とツイートしていますが全く根拠がありませんよね。だけど不思議にもその信奉者は盲目的に彼の言を信じ大騒ぎしています。それはヒトラーを信じる旧ドイツ国民のようです。⇒世の中には多数こういう人々がいるそうです。