



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q 会社が東京、在宅勤務者の住居が地方の場合、在宅勤務者の最低賃金は住居がある地方での適用になる
○か×か?
⇒答えはP.8の下へ

〈差出人・返還先〉
中越運送株式会社
〒125-0051
東京都葛飾区新宿3-9-5

令和元年8月吉日

株式会社高橋賃金システム研究所 / 多摩労務管理事務所 / 株式会社高橋給与計算センター

令和1年(2019年)

8月

人事から経営を支援する

人事労務NEWS

拝啓 貴社ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。
平素は格別のお引き立てをいただき、厚く御礼申し上げます。
人事労務NEWSをお送り致します。お目通しいただければ幸いです。
貴社のますますのご発展をお祈り申し上げます。

敬具

代表・法人コンサルタント 高橋 邦名



人事労務NEWS (8月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

- P.2 NEWS 大企業の働き方改革の影響による中小企業への「しわ寄せ」対策
- P.3 連載 社労士が解説！労務問題 Q&A
- P.4 連載 まだ間に合う働き方改革への対応 同一労働同一賃金 第2回
- P.5 NEWS 2020年4月施行！改正障害者雇用促進法の概要
- P.6 中小企業のための助成金活用法
「65歳超雇用推進助成金」(65歳超継続雇用促進コース)
- P.7 NEWS 副業制度どうしますか？
- P.8 コラム 「骨太の方針」で70歳までの就業機会確保義務化に



株式会社高橋賃金システム研究所 <http://www.katsujin-consul.com> e-mail > taka0001@sepia.ocn.ne.jp

発行人・編集人 高橋 邦名

発行 株式会社高橋賃金システム研究所 / 多摩労務管理事務所 / 株式会社高橋給与計算センター

本社 (事務センター) 東京都八王子市寺町 1-1 東京本部 東京都中央区八重洲 2-4-10 第一幸田ビル 5F
TEL:042-627-0521 FAX:042-627-0528 TEL:050-3386-9903 FAX:050-3730-2397

業
務
内
容

1. 賃金制度、評価制度の導入指導
2. 就業規則の作成
3. 労働保険・社会保険手続き代行
4. 給与計算代行
5. 企業文化創造研修・人材育成

個人情報の取扱いに
関するご連絡

本封書はこれまでに、顧客様及び、弊社担当者が名刺交換をさせていただいた方、弊社が関与する各種イベント、セミナー、Web その他のマーケティングキャンペーンなどにお申し込みやご参加いただいた方、広く一般に公開もしくは提供されている情報を通じて弊社顧客情報に登録されている方に郵送させていただきます。*ご不要の場合にはご一報くださいますよう、お願い申し上げます。

大企業の働き方改革の影響による中小企業への「しわ寄せ」対策

News

働き方改革と「しわ寄せ」

6月26日、厚生労働省は、中小企業庁・公正取引委員会とともに『大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策』（以下「しわ寄せ対策」といいます）を策定したと公表しました。

働き方改革関連法が今年4月に施行され、大企業における働き方改革（時間外労働の上限規制等）は一定の成果を上げています。その一方で懸念されているのが、“大企業の働き方改革に伴う下請等中小事業者へのコスト負担を伴わない短納期発注等の下請法等違反”（以下「しわ寄せ」といいます）です。

「しわ寄せ」具体例

「しわ寄せ」の具体例として、厚労省資料では下記のような事例を挙げています。

買ったたき	受領拒否	不当な経済上の利益要請
例	例	例
短納期発注により、休日対応を余儀なくされ、人件コストが増大したにもかかわらず、通常の単価とされた	受注後、一方的に納期を短く変更されたため、やむを得ず長時間勤務により対応したものの納期に間に合わず、納入遅れを理由に受領を拒否された	商品発注に関するデータのシステム入力という発注者側の業務を、無償で代行するよう強いられた

「しわ寄せ対策」の4本柱

下記①～④を柱に、中小企業に時間外労働の上限規制が適用される令和2年4月までに具体的な取組みをするとされています。

- ① 関係法令等の周知広報（労働局・労基署がリーフレット等を活用して周知、ほか）
- ② 労働局・労基署等の窓口等における「しわ寄せ」情報の提供（寄せられた「しわ寄せ」の相談情報を地方経産局に提供）
- ③ 労働局・労基署による「しわ寄せ」防止に向けた要請等・通報（下請事業者に対する監督指導において、労働基準関係法令違反が認められ、その背景に「しわ寄せ」が疑われる場合、公取委・中企庁に通報、ほか）
- ④ 公取委・中企庁による指導及び不当な行為事例の周知・広報（「しわ寄せ」について、公取委・中企庁が、下請法等に基づき厳正対応、ほか）

そもそも「しわ寄せ」は下請法や独占禁止法等に違反する行為ですが、今後はより厳しい目で見られます。自社が「しわ寄せ」を強いていないか、また、他社から強いられてはいないか、注視していきましょう。



大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策』を策定しました
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05446.html



連載 社労士が解説！ 労務問題 Q&A

第14回 管理職



管理職の社員に対して、残業手当を支払わなければならない場合があるのでしょうか？

いわゆる「名ばかり管理職問題」でトラブルに発展するケースが少なくないので、注意が必要です。

「管理職だから残業手当は必要ない」という言葉をよく耳にしますが、会社内で管理職としての地位にある社員であっても、労働基準法上の「管理監督者」に当てはまらないことがあります。権限を与えられず、相応の待遇もないまま肩書だけを「課長」にしたとしても、残業手当を支払わないですむことはありません。

また、管理職であれば、何時間働かせても構わないとの誤解もありますが、「管理監督者」であっても健康を害するような長時間労働をさせることは許されません。

管理監督者に該当するかどうかは、役職名ではなく、その社員の職務内容、責任と権限、勤務態様、待遇を踏まえて実態から判断します。

労働基準法上の「管理監督者」とは、次の3つの要件を満たす者をいいます。

- ① 経営者と一体的な立場で仕事をしている
経営者から管理監督、指揮命令にかかる一定の権限を委ねられている。人事権などで一定の権限を与えられている等
- ② 出退勤や勤務時間について厳格な制限を受けていない
勤務時間の制限がなく、出退勤時間を自らの裁量に任されている。遅刻や早退をしても給与は減額されない等
- ③ その地位にふさわしい待遇がなされている
その職務の重要性から、地位、給料その他の待遇において一般社員と比較して相応の待遇がなされている。管理職以外の者より、給与や賞与が高い等

このような要件を満たさないままに肩書のみを管理職とする、いわゆる「名ばかり管理職問題」には、以下のような対応策が考えられます。

- ① 労基法上の管理監督者に合致するよう管理職の権限・待遇を高める
- ② 管理監督者にあたらない者として、時間管理を行い、時間外手当の支払い対象とする
(手当を定額で支払うことも考えられる)
管理監督者については、以下のポイントを押さえておく必要があります。

- 労基法上、管理監督者には厳格な労働時間管理を求められておらず、時間外手当や休日労働手当を支払う必要がない（深夜労働手当は支払う必要あり）
- 労基法上の管理監督者は、会社の管理職と必ずしも一致せず、管理監督者にあたらないと判断されるケースも多い（「名ばかり管理職」問題）
- 管理監督者にあたらないと判断された場合、労働時間管理が必要となり、時間外手当や休日労働手当を支払う必要が生じる

「名ばかり管理職問題」を巡っては、会社側が管理監督者としての立場を否定される民事裁判例が多数出しており、労基法37条違反として会社側が罰金刑に処せられた刑事裁判例もあります。会社によって組織や職制はさまざまであり、一律の基準で判断することはできません。個々のケースで管理監督者に当てはまるかどうか、裁判例などを参考に確認することをお勧めします。



同一労働同一賃金 第2回

「同一労働同一賃金」のあり方を巡る2つの最高裁判決が、2018年6月1日に出了。契約社員や定年後の再雇用について、仕事の内容が同じ場合に正社員との待遇の差は許されるか。最高裁の判断は、契約社員に幅広く手当を認めたのに対し、定年後の再雇用労働者の賃金に関しては原告に厳しい内容となっています。

判例1

H社事件 全国展開している自動車運送会社（東証1部上場）において、トラック運転手として勤務する契約社員が、正社員と契約社員の間に諸手当、昇給、賞与、退職金等の待遇に格差があることは労働契約法20条に違反し無効であると主張した事件

H社事件では、正社員に支払われていた、①住宅手当 ②皆勤手当 ③無事故手当 ④作業手当 ⑤給食手当 ⑥通勤手当の6つの手当てが、契約社員に支払われていませんでした。他にも基本給、賞与などにも正社員との格差がありましたが、原告は手当のみを争点としました。

最高裁の判断要素は、「職務の内容」については正社員と同一、「職務内容・配置の変更範囲」については正社員と異なる一とした上で、次のように示しました。

- ・各手当についての相違が、職務内容等を考慮して不合理と認められるか否かを検討すべき
- ・正社員と同一の権利を有することの主張について→法の効力で正社員の労働条件と同一になるものと解することはできない

この判断を基に、①住宅手当以外の5つの手当について、会社側の支払い義務を認めるとの判決を出しました。

判例2

N社事件 バラセメント等の輸送会社において、定年退職したドライバーが1年契約の嘱託社員として再雇用されたところ、正社員との間には職務に違いがないにもかかわらず、賃金に格差があり、これが労働契約法20条に違反し無効であると主張した事件

N事件は、60歳以降の定年後再雇用の労働条件が争点となりました。原告の労働者3名は定年後再雇用になった後、能率給などの調整を経た上で、基本給ベースで約1割、賞与を含む年収ベースで21%程度収入が減りました。そこで、①能率給 ②職務給 ③精勤手当 ④住宅手当 ⑤家族手当 ⑥役付手当 ⑦超勤手当（時間外手当）⑧賞与、の8つの手当等について争点としました。

最高裁の判断要素は、「職務の内容」、「職務内容・配置の変更範囲」についてともに正社員と同一であるとした上で、職務の内容等以外に「その他の事情」も判断要素となるとし、有期雇用者が定年再雇用者であることは「その他の事情」にあたりとしました。そして、賃金の不合理性は総額比較のみではなく、賃金項目の趣旨を個別に判断すべきとしました。

この判断を基に、③精勤手当と⑦超勤手当についてのみ、会社側の支払い義務を認める判決を出しています。

これら2つの事件に関する最高裁判決の内容から、まずH社事件については正規・非正規の賃金格差について不合理な手当の格差を認めないとの判断基準が出されたといえます。一方、N社事件に関しては、定年後の賃下げが多く企業で行われている実情を映したものといえます。しかし、本件の賃下げ率は比較的小さなものであったことに注意が必要です。また、会社側の都合のみで賃下げを行うと、定年後の労働意欲が損なわれることになりかねません。人材不足が深刻化する情勢下、高齢労働者の報酬体系をどう設計するか、真摯な対応が求められてくることになると考えられます。

2020年4月施行！ 改正障害者雇用促進法の概要

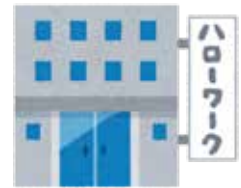
News

今年の通常国会において、改正障害者雇用促進法が可決、成立しました（一部を除き、2020年4月1日施行）。改正法では、中央省庁や地方自治体の障害者雇用水増し問題に対応した再発防止策や、民間企業における短時間労働（週20時間未満）の障害者への雇用機会の確保、中小企業における障害者雇用の促進が盛り込まれました。改正の主な内容は以下のようになっています。



中央省庁、地方自治体への措置

今回の改正では、昨年、中央省庁や地方自治体で起きた障害者雇用水増し問題を受けて、厚生労働省が「障害者活躍推進計画作成指針」を定め、各省庁や地方自治体はその指針に即して、障害者活躍推進計画を作成・公表を義務付けることになりました。また、障害者を解雇する場合にはハローワークへの届出が義務化されることになりました。



さらに、障害者の雇用状況を明確に把握するために、民間企業と同様に障害者手帳の写し等の確認書類の保存の義務化、雇い入れる際の障害者の確認方法の明確化などが盛り込まれました。

企業に関連する改正内容は？

民間企業を対象とした改正として、現行の法定雇用率に算入できない短時間労働（週10～20時間）の障害者を雇用する企業に特例給付金を支給する仕組みが創設されることが盛り込まれました。また、障害者雇用に関する取組みが優良な中小企業に認定制度が新たに設けられることとなります。

現在の障害者雇用制度では、従業員を45.5人以上雇用している企業は障害者を1人以上雇用する義務が定められているにもかかわらず、まったく雇用していない企業（障害者ゼロ企業）が多いなど、障害者雇用への取組みが停滞していることへの打開策として期待されています。

これらの改正に関する具体的な要件や評価項目については、来年の4月の施行までに検討され、明らかになる予定です。これからの障害者雇用の促進や職場環境の整備を進めるにあたり、動向に注目する必要があるでしょう。

平成30年 障害者雇用状況の集計結果

〈民間企業〉(法定雇用率2.2%)

- ・雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新。
- ・雇用障害者数は53万4,769.5人、対前年7.9%(3万8,974.5人)増加
- ・実雇用率2.05%、対前年比0.08ポイント上昇
- ・法定雇用率達成企業の割合は45.9%(対前年比4.1ポイント減少)

法定雇用率未達成企業の状況

- ・平成30年の法定雇用率未達成企業は54,369社。そのうち、不足数が0.5人または1人である企業(1人不足企業)が、64.0%と過半数を占めている。
- ・また、障害者を1人も雇用していない企業(障害者雇用ゼロ企業)は31,439社であり、未達成企業に占める割合は、57.8%となっている。

中小企業のための助成金活用法

「65歳超雇用推進助成金」(65歳超継続雇用促進コース)

今回は「65歳超雇用推進助成金」(65歳超継続雇用促進コース)を紹介します。この助成金は、65歳以上への定年引上げ等の取組みを実施した事業主に対して助成するもので、高齢者の就労機会の確保および希望者全員が安心して働ける雇用基盤の整備を目的とします。

● 支給要件

1、労働協約または就業規則により、次の④～⑧のいずれかに該当する新しい制度を実施し、就業規則を労働基準監督署へ届け出た事業主であること

④旧定年年齢(注1)を上回る65歳以上への定年引上げ

⑤定年の定め廃止

⑧旧定年年齢及び継続雇用年齢(注2)を上回る66歳以上の継続雇用制度の導入

(注1) 就業規則等で定められた定年年齢のうち、平成28年10月19日以降、最も高い年齢をいう

(注2) 就業規則等で定められていた定年年齢または希望者全員を対象とした継続雇用年齢のうち、平成28年10月19日以降、最も高い年齢をいう

2、就業規則により定年の引上げ等を実施する場合は、専門家等(注3)に就業規則改正を委託し経費を支出したこと。または労働協約により定年の引上げ等の制度を締結するためコンサルタント(注4)に相談し経費を支出したこと

(注3) 社会保険労務士、社会保険労務士法人、弁護士、一定の行政書士

(注4) 専門家に加え、過去に当該業務の実績があり、業として実施していることが確認できる者に限る

3、高齢者雇用推進者の選任および次の(a)～(g)の高齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施している事業主であること

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| (a) 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等 | (e) 知識、経験等を活用できる配慮、処遇の推進 |
| (b) 作業施設・方法の改善 | (f) 賃金体系の見直し |
| (c) 健康管理、安全衛生の配慮 | (g) 勤務時間制度の弾力化 |
| (d) 職域の拡大 | |

● 支給額

「60歳以上の雇用保険被保険者数」や「定年等を引き上げる年数」に応じて、以下に定める額を支給する

A.65歳以上への定年引上げ/B.定年の定め廃止/C.希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入

措置内容 60歳以上 被保険者数	A				B	C				措置内容 60歳以上 被保険者数
	65歳まで引上げ		66歳以上に引上げ		定年の定め 廃止	66～69歳まで		70歳以上		
	(5歳未満)	(5歳)	(5歳未満)	(5歳以上)		(4歳未満)	(4歳)	(5歳未満)	(5歳以上)	
1～2人	10万円	15万円	15万円	20万円	20万円	5万円	10万円	10万円	15万円	1～2人
3～9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円	15万円	60万円	20万円	80万円	3～9人
10人以上	30万円	150万円	35万円	160万円	160万円	20万円	80万円	25万円	100万円	10人以上

(注) 定年引き上げと、継続雇用制度の導入を合わせて実施した場合の支給額はいずれか高い額のみとなります。

● 支給申請

- 支給申請書に必要書類を添え、制度の実施日の翌日から起算して2カ月以内に、事業主の主たる雇用保険適用事業所の所在する都道府県の支部高齢・障害者業務課(東京・大阪は高齢・障害者窓口サービス課)に提出する

副業制度をどうしますか？

News

骨太方針にも明記された副業・兼業の促進

政府がまとめた「経済財政運営と改革の基本方針 2019」（骨太方針）にも、副業・兼業の促進に関して、労働時間の把握・通算に関する現行制度の適切な見直しについて明記されています。副業・兼業が珍しいものでなくなる時代が、すぐそこまで来ているようです。

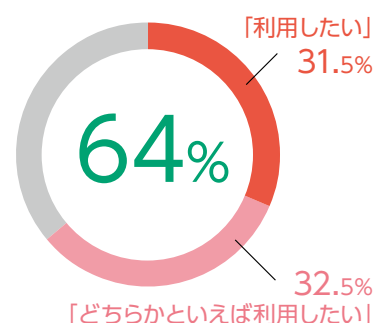
いくつかの調査結果から、企業側・従業員側の現状・意向が垣間見られます。

従業員側の現状・意向

2019年度の新入社員は、会社に副業制度があった場合、64.0%が利用したいまたはどちらかといえば利用したいと考えているようです（産業能率大学総合研究所「2019年度新入社員の会社生活調査」）。

また、有職者の58.1%が、副業をしている・したいとの調査結果もあります（インテージリサーチ「副業に関する意識調査」）。なお、この調査はアンケートモニターやネットオークション等のどちらかという軽い副業も含まれているようです。具体的に副業や副収入を得ることを意識した活動を実際に行っている人が約19%、今後してみたいと思っている人が約40%ですので、まだそれほど実際に副業をしている人は少ないようです。

副業制度があれば“利用したい”



企業側の現状・意向

一方、副業制度の導入状況は、約8割の企業が未導入だとしています。制度のある企業でも利用率が50%以下となっている企業が9割を占めるようです（産業能率大学「2019年中小企業の経営施策」）。現状では、人材不足で本業で手一杯というところでしょうか。

また、別の調査（パーソル総合研究所「副業実態・意識調査結果（企業編）」）では、副業を認めている企業（条件付きを含む）も、全面禁止としている企業もそれぞれ50%となっています。副業を許可している企業でも、ここ3年以内に許可を開始した企業が52%となっており、副業許可の動きが増加傾向にあることがわかります。

さらに、副業を全面許可した企業では、条件付きでの許可よりも会社へのロイヤリティ、本業のパフォーマンスが高まることがわかり、メリットは大きいとしています。

そうしたメリットは、会社による副業時間の把握、副業のやり方等についてのアドバイス、社内ツールを使用した全社への共有を行うことで効果が高まるという結果が出ており、従業員任せではなく、企業が積極的に対策を行い、副業をバックアップすることが重要なようです。



「骨太の方針」で70歳までの就業機会確保義務化に *Column*

在職老齢年金制度見直しへ

6月21日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019」、いわゆる「骨太の方針2019」で、人事労務関係では「新たな外国人材の受入れ」「最低賃金の引上げ」などの項目が挙げられていますが、「70歳までの就業機会確保」がとりわけ重要なテーマとして浮上してきました。

「骨太の方針2019」で、以下のように、在職老齢年金制度廃止の方向性が明示されています。

（年金制度との関係）

『70歳までの就業機会の確保に伴い、現在65歳からとなっている年金支給開始年齢の引上げは行わない。他方、現在60歳から70歳まで自分で選択可能となっている年金受給開始の時期については、70歳以降も選択できるよう、その範囲を拡大する。加えて在職老齢年金制度について、公平性に留意した上で、就労意欲を阻害しない観点から、将来的な制度の廃止も展望しつつ、社会保障審議会での議論を経て、速やかに制度の見直しを行う。』

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』つまり、以下の方向性が明示されています。

●現在65歳からとなっている年金受給開始年齢の引上げは行わない

●現在60～70歳で選択可能となっている年金受給開始の年齢について、70歳以降も選択可能となる

そして、厚生年金と給与の額に応じて年金が減額される在職老齢年金制度については、高齢者の勤労意欲を減退させるとして、以前から見直しの議論が行われてきましたが、骨太の方針に明記されたことで、いよいよ法改正に向け具体的に動き出すとみられています。

70歳までの就業機会確保の選択肢

70歳までの就業機会の確保は、早ければ2021年4月にも努力義務化される見込みです。その後、時期は明確ではありませんが、義務化に向けた法改正が検討される見通しです。

就業機会の確保について、具体的には「骨太の方針」で以下の選択肢が示されています。

(a)定年廃止

(b)70歳までの定年延長

(c)継続雇用制度導入（現行65歳までの制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む）

(d)他の企業（子会社・関連会社以外の企業）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

以上の(e)～(g)については雇用ではなく、かなり自由度の高い選択肢が用意されたといえます。人材不足時代となってきた中、高齢者にどのような職務を担ってもらい、どのような賃金設計とするのか。企業側で解決すべき課題は山積しているといえます。



人事・労務 Quiz

A



最低賃金は事業場ごとに適用を受けますので、在宅勤務者の場合、自宅を事業場とは考えないことから、所属している事業場の所在地である東京の最低賃金の適用を受けることになります。