

～一歩一歩着実に。事業の繁栄・発展を陰ながらバックアップさせていただきます！～

# Step by step

発行所 **社 労 士 オ フ ィ ス 羽 場**

〒663-8176 西宮市甲子園六番町 2-5-103

TEL: 0798-44-3949 FAX: 0798-49-3938

E-mail: lshaba@cocoa.plala.or.jp

ホームページ: <http://haba.lifestaff.net/>

発行人 社会保険労務士 **羽 場 康 高**

法令に基づいた正確かつ迅速な業務で  
事業主様のお悩みを解消!

- ◆ 労働社会保険の各種書類作成届出代行
- ◆ 給与計算・帳簿記帳の代行
- ◆ 就業規則や社内規程等の作成・見直し
- ◆ 各種助成金や年金のご相談 など

2018 **8**  
August

平成30年 8月号

TOPIC1

**注目の2つの労働事件の  
最高裁判決が与える影響**

TOPIC2

**助成金を有効活用して  
自社の働き方改革を促進**

**【夏季休暇】** お盆の時期を中心に夏季休業を実施する企業や、夏季休暇を取得するビジネスマンが多い季節です。楽天リサーチが昨年、全国の会社員などに行った調査によると、夏季休暇を「取得する」と答えた人が76.1%、「取得しない」が14.5%、「未定」が9.4%という結果でした。取得の時期は「8月」がもっとも多く89.4%、予定取得日数は「4～5日」が38.5%で最多でした。一方で希望日数は「6～7日」が27.4%でもっとも多く、理想と現実にはまだ差があるようです。休暇中の予定では、「自宅で過ごす」という人が最多で40.2%。次いで「国内旅行」「お墓参り」の順でした。「帰省」は20代、30代で多いものの、それでも「自宅で過ごす」という回答が一番多く、どの世代でも暑い夏は外出せずに過ごしたいのかもしれませんが。

時事 長澤運輸事件・ハマキョウレックス事件

# 注目の2つの労働事件の 最高裁判決が与える影響

有期契約労働者と正社員の賃金格差をめぐる注目の2つの裁判で、一部格差は不合理であるとする最高裁判決が下されました。今後、有期契約労働者の賃金を検討する際の判断基準として影響が予想されます。

## 正

社員と有期契約労働者との待遇の格差をめぐる注目の2つの労働事件

「長澤運輸事件」「ハマキョウレックス事件」の最高裁判決が6月1日同日に言い渡されました。

「同一労働同一賃金」に関する法改正が予定されていることもあり、この2つの判決の内容は今後、企業の有期契約労働者の賃金などの処遇を検討するにあたり、大きな影響を与えるものです。

### 定年後の再雇用の格差 「長澤運輸事件」

「長澤運輸事件」は、定年退職後に有期労働契約で嘱託乗務員として再雇用されたトラック運転手3名が、定年前と同じ業務（セメントの運輸）に従事しているにもかかわらず、定年前と再雇用後で賃金総額が2割以上減額されたことは正社員との処遇格差につき労働契約法第20条に反し、不当として訴えたものです。

最高裁判決のおもなポイントを要約すると次の通りです。

① 定年後の継続雇用において、職

今月の恒例行事・出来事カレンダー

2018.8 August

● 8/1  
夏の省エネ総点検の日

6月から9月のエネルギー消費量が増大する夏季に省エネルギーの取り組みを促進するため、国では毎年、夏の省エネキャンペーンを実施しています。そして、資源エネルギー庁では、8月1日を夏の「省エネ総点検の日」と定め、啓蒙活動を行っています。オフィスの冷やし過ぎや無駄な電力消費などについて、あらためて確認をしてみは。

● 8/11  
山の日

「山に親しむ機会を得て、山の恩恵に感謝する」という意義のもと、平成28年から、8月11日を新しい祝日とした「山の日」。お盆休みとあわせて、長い夏休みが取りやすくなるというメリットがあります。今夏は11日が土曜日ですが、今後も「山の日」の休日も含めて続けて夏季休暇をとるケースは増えそうです。

② 休日以外のすべての日に出勤し、業務内容やその変更の範囲等が同一であっても相当程度賃金を引き下げることは広く行われており、2割以上減額されたことは、第20条に定める「その他の事情」も勘案すれば不合理であるといえないこと

最高裁判決のおもなポイントをとらえて、要約すると次の通りです。

外手当の再計算を求めたこと

この判決から、今後、定年後の継続雇用にもなう労働条件の変更は、職務内容およびその範囲または責任の程度などに応じて賃金項目ごとに個別に判断する必要があります。

給与体系の変更、基本給や賞与についてのある程度の格差は容認されますが、諸手当に関する格差



今回の裁判はともに、深刻な人手不足の状況にある運輸業界の運転手の賃金をめぐる労働事件ですが、その最高裁判決は今後、さまざま業界で有期契約労働者の賃金格差などを考えるうえでの判断基準として影響を与えそうです。

### 【労働契約法第20条】

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。



### 【不合理かどうかの判断のポイント】

以下の①～③を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。

#### ①職務の内容

（業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度）

労働者が従事している業務の内容および当該業務に伴う責任の程度。

#### ②当該職務の内容及び配置の変更の範囲

今後の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化など（配置の変更をとまわらない職務の内容の変更を含む）の有無や範囲。

#### ③その他の事情

合理的な労使の慣行などの諸事情を想定。

## 「ハマキョウレックス事件」 契約社員の諸手当の格差

は個別に判断され、あまりに格差が大きいと企業にとって訴訟リスクが高まるものと思われれます。

「ハマキョウレックス事件」は、契約社員である運転手が正社員と同じ仕事内容にもかかわらず、正社員に支給されている6種類の手当（無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、通勤手当）が契約社員に支給されないのは労働契約法第20条に反して不

合理であるとして訴えたものです。最高裁は、住宅手当を契約社員に支給しないことは不合理とは認められないとしました。その理由として、職務の内容は同じだが、正社員には出向の可能性や等級役職の格付けにより、将来、企業の中核を担う人材として登用される可能性がある一方で、契約社員とは職務内容および配置の変更の範囲が異なるとしています。

一方で、住宅手当以外の手当のうち、第二番で労働契約法第20条違反とされた4つの手当に加えて

皆勤手当についても、「出勤を確保するため皆勤を奨励する趣旨で支給されているもので、正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、出勤を確保する必要性は両者で変わらない」として、その差額全額を損害賠償請求として認めました。

この2つの事件は今後、正社員と有期契約労働者との待遇の格差をめぐる争いの基本的な判断基準となるものです。賃金格差はある程度容認されるものの、諸手当の差違については合理的な理由が求められることになるでしょう。

## キャリアアップ助成金と時間外労働等改善助成金のポイント

## 助成金を有効活用して自社の働き方改革を促進

厚生労働省には、企業の雇用の安定や労働者の労働環境の改善に役立つ助成金の制度が用意されています。それらを活用して、雇用や労務関係の課題解決に取り組んでみてはいかがでしょうか。

## 非

正規労働者のキャリアアップや長時間労働の削減など「働き方改革」が注目されるなかで、それを促進することを目的とした厚生労働省の雇用助成金はいくつかあります。ここでは企業にとって活用メリットの大きいキャリアアップ助成金と時間外労働等改善助成金について、平成30年度のポイントを紹介します。

## キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者や短時間労働者、派遣労働者といった非正規雇用の者（以下、有期契約労働者など）に対して企業内でのキャリアアップなどを促進するため、無期雇用化または正社員化したり、人材育成、処遇改善などの取り組みを行った企

業に対して助成されるものです。

この助成金には、7つのコースがあります。そのなかでも取り組みやすく、助成額も多いのが「**正社員化コース**」です。「正社員化コース」は、6カ月以上雇用している

有期契約労働者などを正社員などに転換後6カ月雇用すると、転換形態に応じて1人当たりの額が支給されます。また生産性要件を満たせば増額されます\*。

・有期から正規への転換の場合  
57万円（72万円）

・有期から無期への転換または無期から正規への転換の場合  
28万5000円（36万円）

\*（）内は生産性要件を満たした場合

一事業年度ごとに20人を上限として支給されますので、有期契約労働者の多い業種によっては一事業年度単位に最大1140万円（生

産性要件適用1440万円）と高額なものとなります。

## 時間外労働等改善助成金

時間外労働等改善助成金には、4つのコースがありますが、活用しやすいのは「**時間外労働上限設定コース**」と「**職場意識改善コース**」です。

「時間外労働上限設定コース」は、36協定で時間外労働の限度基準を超える特別条項協定を締結している中小企業主が対象。社内限度時間を超える時間外労働・休日労働を複数月行った労働者がいる場合に、たとえば社会保険労務士など外部専門家によるコンサルティングを行い、時間外労働の上限目標時間を適切に設定して長時間労働を見直します。これら成果目標の達成状況に応じて、取り組

み実施に要した経費助成として最大150万円（休日増別途加算あり）が支給されます。

「職場意識改善コース」も同様に、外部専門家によるコンサルティングを実施し、効率的な業務体制などの構築ができます。同コースでは、計画的な年次有給休暇の取得が可能（年間平均取得日数4日以上増）となった場合や、労務管理用機器やソフトウェアを導入し、業務量の平準化を達成することで、所定外労働時間の縮減（月平均5時間以上）ができた場合などには、その成果目標の達成状況に応じて、取り組み実施に要した経費助成として最大150万円が支給されます。

これらの助成金の詳細は社会保険労務士に相談し、自社の働き方改革に有効に活用してください。

## 01

## 外国人技能実習生の実習実施者への監督指導 労働時間などで約7割が法令違反

厚生労働省は6月20日、全国の労働局や労働基準監督署が平成29年に外国人技能実習生の実習実施者に対して行った、監督指導などの状況について公表しました。これによると、監督指導した5966事業場のうち4226事業場（70.8%）で労働基準関係法令違反が認められました。おもな違反事項は「労働時間」（26.2%）、「使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準」（19.7%）、「割増賃金の支払い」（15.8%）の順となっています。

## 02

## 求人情報提供事業者の適正な情報提供を促進 求人サイトなどが適合メディア宣言

厚生労働省では6月1日、「求人情報提供ガイドライン適合メディア宣言制度」を開始しました。これは、求人情報サイトなどの事業者の情報提供の適正化に向けた取り組みを促進するもので、事業者がガイドラインに沿った業務運営を行うことを社会に対して意思表示する制度です。開始初日現在、38社105メディアが宣言を行いました。ガイドラインは求人情報適正化推進協議会が構築。宣言したメディアは同協議会のホームページ（<http://tekiseika.jp/media-list/>）で閲覧できます。

## 03

## 新協議会が第1回会合を開催 建設業の社会保険加入の促進を徹底

国土交通省は6月21日、今年3月に策定された「建設業働き方改革加速化プログラム」を踏まえ、建設業の保険加入促進の徹底や建設キャリアアップシステムの普及を促進するため、「建設業社会保険促進・処遇改善連絡協議会」（前身は建設業社会保険推進連絡協議会）の第1回会合を開催。加速化プログラムでは、「発注者に対して、施工建設企業は社会保険加入者に限定するよう要請」「保険未加入の建設企業は、建設業の許可・更新を認めない仕組みを構築する」としています。

## 04

## 国土交通省が規則を改正 睡眠不足での運転乗務を認めず

国土交通省は6月より、バス・タクシー・トラック事業における睡眠不足の運転者の乗務を禁止し、事業者に対して、点呼時に運転者が睡眠不足ではないか状況を確認することを義務付けました（旅客自動車運送事業運輸規則及び貨物自動車運送事業輸送安全規則を改正）。人手不足などで労働環境の厳しい運送業界で睡眠不足が原因とみられる事故が相次ぐなか、居眠り運転に起因する事故を防止するとともに、働き方改革を進める観点から、事業者の意識を高めるのが狙い。

## 05

## 平成29年度雇用均等基本調査 男性の5.14%が育児休業を取得

厚生労働省が5月30日に公表した「平成29年度雇用均等基本調査（速報版）」によると、育児休業取得者の割合は、女性が83.2%（前年度比1.4ポイント増）、男性が5.14%（同1.98ポイント増）で、それぞれ上昇しています。男性のデータをみると、産業別では金融業・保険業が15.76%と最も高く、生活関連サービス業・娯楽業が1.19%と最も低くなっています。また、事業所の規模別では、規模の大きい企業を抑えて、5～29人の企業が6.13%と最も高くなっています。

## 06

## 自動車運輸事業の働き方改革に見える化 「ホワイト経営」の認証制度を検討

運転者不足が深刻化している自動車運送事業（バス・タクシー・トラック事業）において、国土交通省では、働き方改革に積極的に取り組む事業者の取り組み状況に見える化するため、「自動車運送事業のホワイト経営の『見える化』検討会」を設置。新たな認証制度の創設に向けて、6月11日に第1回検討会を行いました。これにより、認証企業の採用促進や長時間労働の是正が期待されます。8月には検討会が制度の内容をとりまとめ、来年度中の実施を目指しています。

「毎月勤労統計調査」平成29年分にみる月間給与額

# 現金給与総額は一般労働者・パートタイムともに増加

厚生労働省の「毎月勤労統計調査」の平成29年分確報の結果から一般労働者とパートタイム労働者それぞれの現金給与額、実労働時間を見てみます。

## パートタイムの時間給は2.4%増

厚生労働省が2月に発表した平成29年分の結果によると、月間現金給与総額は一般労働者で41万4077円（前年比0.5%増）、パートタイム労働者が9万8347円（同0.7%増）。また、一般労働者の所定内給与は30万7180円（同0.3%増）、パートタイム労働者の時間あたり給与は1110円（同2.4%増）でした。

産業別でみると、一般労働者では金融業、保険業が52万7240円で、対前年度比も2.9%増と最も高くなっています。一方、もっとも低いのは、飲食サービス等で、28万9073円（同1.8%減）でした。パートタイム労働者では、給与額では医療、福祉が12万1622円、前年比では教育、学習支援業が3.4%増ともっとも高い結果でした（表1参照）。

また、月間労働時間数では、一般労働者で168.8時間、パートタイム労働者で86.1時間という結果でした（表2参照）。このうち、所定外労働時間は、一般労働者で2.2%増、パートタイム労働者で6.8%減となっています。



【表1】月間現金給与総額

### 一般労働者

産業	現金給与総額（前年比%）
調査産業計	414,077円 (0.5)
鉱業、採石業等	352,184円 (2.6)
建設業	406,517円 (1.1)
製造業	424,451円 (0.7)
電気・ガス業	570,785円 (-0.7)
情報通信業	504,344円 (-0.4)
運輸業、郵便業	390,730円 (0.0)
卸売業、小売業	416,295円 (0.9)
金融業、保険業	527,240円 (2.9)
不動産・物品賃貸業	441,254円 (-1.4)
学術研究等	502,083円 (-0.1)
飲食サービス業等	289,073円 (-1.8)
生活関連サービス業	311,182円 (0.8)
教育、学習支援業	507,889円 (-1.3)
医療、福祉	376,785円 (1.0)
複合サービス事業	423,278円 (-0.7)
その他のサービス業	324,568円 (0.0)

### パートタイム労働者

産業	現金給与総額（前年比%）
調査産業計	98,347円 (0.7)
製造業	118,980円 (2.0)
卸売業、小売業	94,977円 (-0.4)
飲食サービス業等	75,716円 (-0.1)
教育、学習支援業	91,363円 (3.4)
医療、福祉	121,622円 (2.5)
その他のサービス業	99,315円 (0.6)

【表2】月間実労働時間と出勤日数

### 月間実労働時間

一般労働者	168.8時間 (0.1)
パートタイム労働者	86.1時間 (-1.4)

### 出勤日数

一般労働者	20.2日 (0.0)
パートタイム労働者	14.9日 (-0.2)

# 労務の お悩み相談室 Q&A

## 今月の相談 夏休みを年次有給休暇の消化期間にしたい

**Q** 当社の年次有給休暇の取得率を調査したところ、全社平均で3割超程度でした。働き方改革が叫ばれるなかで、当社も年次有給休暇の取得促進策の一つとして、7月から8月で夏季休暇として会社の夏季特別休暇2日以外に強制的に3日間の年次有給休暇を取得させようと考えています。強制的に年次有給休暇を取得させることはできるのでしょうか。

**A** 労働基準法上、年次有給休暇は雇入れた日から6ヵ月経過して出勤率8割以上の労働者に対して付与日数は10日、その後継続勤務年数1年ごとに出勤率8割以上で付与日数が加算され、継続勤務が6年6ヵ月経過すると最大20日を付与されます。

年次有給休暇は労働者に時季指定権というものがあり、労働者の指定する日に与えなければなりません。

一方の使用者には、その指定された日が事業の正常な運営を妨げる場合には、他の日に取得するように変更させることができる時季変更権というものがあります。

しかし、使用者から労働者に日や期間を指定して強制的に年次有給休暇の取得を命ずることはできません。したがって、年次有給休暇の取得促進策とはいえ、7月から8月に夏季休暇として日数を指定して消化させることはできません。

ただし、労働基準法で定めている「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入することで可能となります。計画的付与制度とは、労働者の取得できる年次有給休暇日数のうち、5日を超える

分についてのみ日を特定して付与するものです。

この制度を導入するためには、使用者と労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、労働組合がない場合は労働者の過半数代表者との間で計画的付与制度の導入およびその付与方法などについて労使協定を締結することが必要です。

付与の方法には、①個人別付与方式（労働者個人別に取得日を決める）、②班別付与方式（部や課などの一つの単位で取得日を決める）、③一斉付与方式（会社や工場等の従業員全員一斉の取得日を決める）があります。業種業態に合わせていずれかの方式を導入することで、7月から8月に労使で決めた3日間を年次有給休暇の取得日として取得させることができます。

なお、6月29日に参議院で可決した「働き方改革関連法案」の一つに年次有給休暇強制取得規定があります。使用者は年次有給休暇が10日以上労働者に対して、そのうち5日を1年以内の期間に使用者が時季を定めることにより与えなければならないということとなります（平成31年4月施行予定）。

／ 今月のポイント ／  
計画的付与制度を導入すれば  
日を特定して付与できます

## 栄養を考えた食事で夏バテ予防

暑い日が続くなか、疲れがとれなかったり、食欲がわかなくなったりと、体の不調を感じる人も多くなる季節。いわゆる「夏バテ」の状態です。しっかりと対策をとって、今年の夏も元気に乗り切りたいものです。

暑さがもととなる夏バテのおもな原因と症状は、体内の水分やミネラル不足による脱水症状、食欲低下による栄養不足、外の暑さと屋内などの冷えの繰り返しや睡眠不足による自律神経の乱れなどです。なかでも、自律神経の乱れは、疲労感やだるさ、胃腸の不調などの症状を招きます。

そのため夏バテ対策には、こまめな水分補給や十分な睡眠、体の冷やし過ぎに注意する、1日3食の食事の栄養バランスを心がけるなどが挙げられます。

食事については、仕事の合間のランチや休日の昼食など、暑い日中はどうしても、そばやうどん、そうめんといった冷たい麺類が多くなりがちではないでしょうか。しかし、そればかりでは栄養バランスが偏ってしまいがち。いつも以上に意識して、多くの品目を摂るように心がけたいところです。

積極的に摂取したい栄養素としては、夏に消耗しやすいために補給が必要なタンパク質。これは肉類や魚介類、豆腐や卵などに含まれています。また、糖質をエネルギーに変える働きをサポートして疲れにくくしてくれるビタミンB1。これは豚肉やうなぎなどに多く含まれています。

よく夏バテ予防にはうなぎが効くといわれますが、古くは万葉集にも夏にうなぎを食べるとよいと詠んだ歌があります。うなぎには、発汗で失われがちなビタミン類や鉄分、カルシウムなどの栄養素が豊富に含まれており、とくにビタミンAは、100g食べれば成人の一日に必要な量を摂取することができます。とはいえ、今やうなぎは数が減っており、高級品。毎日食べるというわけにもいきませんが、同じような内容のランチが続いていませんか。栄養バランスを考えたメニューで午後の仕事もがんばりましょう。

