



YELL・Spirits 2020年1月 エール・スピリッツ



発行：社会保険労務士法人エール
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
Email：info@sr-yell.com
URL：<http://www.sr-yell.com>



Contents

- 代表より ●セミナーのご案内 ●2020年の主な法改正 ●同一労働同一賃金 vol3 事例と判例の動向
- 36協定の適正な締結～特別条項～ ●エールメンバーより新年の抱負 ●新春特別企画 ●スタッフコラム

鎌倉です。新年明けましておめでとうございます。

年末に、我が家に新しい“サンドピクチャー”が届きました。これで3枚目です。

サンドピクチャーは、密閉されたガラス板の間に砂と空気と水が入っていて、砂時計のように上下を逆さにすると、その比重で砂や水が動き、毎回違った風景を楽しむもの

(一言でいうと砂時計の絵画版みたいなもの)です。石、鉱物好きな小4の息子は飽きもせず何時間も、上下を逆さにしては、砂と空気と水で織りなす世界の変化を楽しんでいました。

そして私も……その刻々と動く変化の速さと、ダイナミックに絵が創りかえられる様子を見ていたら、私たちを取り巻くこれからの世界を俯瞰してみているようにも感じ、目が離せなくなってしまいました。

～この大きな強い流れに抵抗して動いても、この砂のようにひと時もとどまらず、どんどん足元の世界は変化している。気付くと新しい世界の方に比重は移っており、元に留まろうとする方がはるかに困難で、大きな労力が必要になる。

新しい世界に比重が移るとさらに加速して景色は変わっていく。それにいち早く気づき、勇気をもって穴に飛び込むと、新天地が初めて見える。それはこれまでの延長線上にある変化や改善といったものではなくて、今、直面しているのはパラダイムシフト(これまで常識、当然と思われていたことが革命的に変化する)～

いろいろなものが根底から覆ったり、突然違う土俵で戦うことになったり、顧客に提供すべき価値(サービス)自体が変わったり、開発のやり方が根底から変わったり、業界の垣根がなくなって戦う相手は同業ではなかったり。それが多くの業界でおこっているように思います。経営上大きな判断を迫られる場面が多く生じ、判断するうえで頻りに事業を俯瞰して見ることがますます大事になる、よって経営をサポートする社内外の多様な目が必要になる時代だと思えます。

そして、スピードの速い時代だからこそ、あらためて何のための組織なのか見つめ直し、社員の方向をひとつにすることが企業存続、企業価値に大きく影響すると感じます。中小企業は、経営者が決断することができれば早く泳ぎだせます。エールも共にお客様と泳ぎ、未来をみて多様な目の一役を担えたら、そしてお客様の組織が目的地まで泳げるよう人の側面からサポートさせていただきたいと思えます。今年もエール一同、宜しく願い致します。



顧問先企業限定

YELL 2020年度法改正 確認セミナー

働き方改革関連法の2020年度の施行を含め、法改正を総チェック! 2020年4月から中小企業もいよいよ残業上限規制の対象となります。同一労働同一賃金の対応も早めの取り組みが必要です。その他、パワハラ防止措置や、未払い残業代の債権の時効延長など、経営上で知っておかなければならない法改正について、確認いただく顧問先企業様限定セミナーです。

日時: 2月26日(水) 15時30分～17時00分 (15時10分開場) 費用: 無料

場所: エール2F会議室 ※お申込みは、会場の都合上1社1名様とさせていただきます。

お申し込みは、担当者もしくは遊佐・天方までお声掛けください



【講師】

特定社会保険労務士

滝瀬 仁志

2020年の主な労働社会保険関連の法改正

まずは昨年からの働き方改革の法改正を含めて確認しておきましょう。

★2019年4月～

①時間外労働の上限規制 ※中小企業は2020年4月～

⇒中小企業も2020年4月から上限規制が適用されます。違反には罰則が設けられています。

4月以降に起算の36協定から様式も変更されます。(詳細は4ページ参照)

②年次有給休暇の年5日取得義務 ⇒2019年4月以降付与分から、5日取得できているか確認を。

③長時間労働者の医師面接指導の見直し

④労働時間の状況の把握の実効性確保 ⇒今一度、実務上の確認を。

★2020年4月～

⑤同一労働同一賃金 ※中小企業は2021年4月～

⇒労働者派遣については企業規模に関わらず2020年4月から適用です。また同一賃金同一労働の対応は検討に多くの時間がかかりますので、中小企業も早めの着手が必要です。

★ その他の法改正や注視すべき動向 ★

特定の法人における電子申請が義務化へ 2020年4月1日～

特定の法人(大企業)における電子申請の義務化がスタートします。算定基礎届や年度更新、賞与支払届、雇用保険の資格取得や喪失等、その対象は多岐にわたります。その後は、手続対象の拡大や中小企業への適用へと広がる見込みです。

賃金請求権の消滅時効が3年へ伸長へ 2020年4月～

賃金請求権の消滅時効は現在2年ですが、2020年4月から3年に伸長される見込みです。

その後は、民法の債権の時効と同じく5年となる見込みです。中小企業にとって未払残業は大きな経営リスクとなることは必至であり、適切な労働時間の把握などが急務となります。

パワハラ防止措置の義務化 2020年6月1日～(中小企業は2022年4月～)

雇用管理上の措置として、『事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発』『苦情などに対する相談体制の整備』『被害を受けた労働者へのケアや再発防止』等の具体的な防止対策をとることが義務付けられます。中小企業は努力義務としての猶予期間がありますが、相談件数は急増しており、早期に対策をとることが望ましいでしょう。

その他

◎2020年1月～ ハローワークの求人システムが刷新。対応が必要に。

◎2020年4月～ 高齢者の雇用保険料免除制度の廃止(65歳以上も雇用保険料の控除が必要)

◎2020年4月～ 健康保険の被扶養者認定要件に国内居住要件が追加へ

昨年に引き続き、2020年も改正が多いです。エールスピリッツ等でも適宜情報発信していくほか、**2月26日(水)15時30分～ エールにて顧問先企業様向けに法改正セミナーを開催します。**ぜひご参加ください。

文責：廣底

同一労働同一賃金とは？ Vol.3「実例と判例の動向」

前回に引き続き、同一労働同一賃金に関する実例と、そこから見える現時点における判例の動向についてご説明いたします。

【長澤運輸事件】

セメント・ガス等をメインとする運送業で、従業員は当時 66 名の企業において、セメントバラ車のドライバーが定年退職前後で仕事の内容が変わらないにも関わらず、正社員と賃金体系が変更になるとともに、年収が従来の 79%に低下したことを不服として、争われた事件です。

前回紹介させていただいた「ハマキョウレックス事件」と同様、労働条件の各項目について個別に判断されましたが、この定年再雇用者の取扱いについては「精勤手当」以外の部分について、「合理的」との判断がなされました。

合理的と判断された事情

- ①そもそも定年退職後に再雇用された者であること
- ②定年退職にあたり、退職金の支給を受けていること
- ③老齢厚生年金の支給を受けることが予定されること
- ④労働組合との交渉を経て、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給が開始されるまでの間、月額 2 万円の調整給の支給を受けること
- ⑤年収は定年退職前の 79%程度であり、その賃金体系は、収入の安定に配慮しながら、労務の成果が賃金に反映されやすくなるように工夫された内容になっていること(歩合給の支給係数は正社員の 2~3 倍になっていた)

「定年退職後の再雇用」は処遇の差の程度や、手続きの相当性、退職金支給、老齢年金の支給予定・調整給など諸要件を踏まえた上で、格差の合理性を判断する際の「その他の事情」に当たるとされました。

特に、定年再雇用の嘱託社員の労働条件を見なおす際には、単に賃金額を見直すだけではなく、支給する賃金の内容、意味及び在職中の処遇との違いについてしっかり検討しておきましょう。

★2019 年における重要裁判例の風向き【メトロコマース事件・大阪医科薬科大学事件】

①扶養手当

正社員は長期雇用を前提としており、生活費を負担する扶養手当を支給することにより優位人材の獲得定着を図るという趣旨であるから不合理とはされませんでした。

②賞与

年齢、成績、会社業績に連動せず、「在籍」に対して支給される賞与は非正社員に支給されないのは不合理と判断されました。ただし、職務、役割が明確に異なる場合には、合理性ありと判断される可能性もあります。

③退職金

長期勤続の非正社員に対して一切支給しないことは不合理であるとされる可能性があります。

同一労働同一賃金の対応は、各社ごとに異なります。中小企業は大企業より 1 年遅れの 2021 年 4 月～ですが、具体的対応、検討には時間も必要です。対応についてのご相談や人事制度の見直し等をご検討でしたら、エールまでご相談ください。

文責：滝瀬

36協定の適正な締結(特別条項について)

2020年4月施行の中小企業に対する時間外労働の上限規制。(大企業はすでに2019年4月に施行)
今回の法改正に伴い、4月以降起算の36協定については、定める事項も変わり、様式も新しくなります。
そこで新たに定める必要のある事項と実務上の注意点をとり上げます。

1.時間外労働の上限と“特別条項”

<原則>時間外労働の上限

原則として**月45時間・年360時間**(※)以内。**臨時的な特別な事情**がなければこえることができません。

※ 1年単位の変形労働時間制の場合は、月42時間・年320時間

<例外>臨時的な特別な事情がある場合の上限

臨時的な特別な事情があつて労使が合意する場合には特別条項付きの36協定を締結することができます。

特別条項を結ぶ場合でも、以下の①から④のすべてを満たす必要があります。

①時間外労働が年720時間以内であること

②時間外労働と法定休日労働の合計が月100時間未満であること

③時間外労働と法定休日労働の合計について、

2ヶ月平均、3ヶ月平均、4ヶ月平均、5ヶ月平均、6ヶ月平均がすべて1ヶ月当たり80時間以内

④時間外労働が月45時間(※)を超えることができるのは年6ヶ月までであること

※1年単位の変形労働時間制の場合は月42時間



2.特別条項を定めるにあたり、法改正により注意すべきポイント

ポイント① 限度時間を超えて労働させることができる“臨時的な特別な事情”とは

⇒通常予見することの出来ない業務量の大幅な増加などを指します。

(臨時的に必要な場合の例)

- ・予算、決算業務 ・ボーナス商戦にともなう業務の繁忙 ・納期のひっ迫
- ・大規模なクレームへの対応 ・機械のトラブルへの対応

×恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

(臨時的な特別な事情とは認められないもの)

- ・「業務の都合上必要な場合」・「業務上やむを得ない場合」



ポイント② 今まで以上に業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確に

ポイント①の“臨時的な特別な事情”を検討するに際し、時間外労働・休日労働をおこなう場合の業務の区分を細分化することが求められています。

ポイント③健康福祉確保措置を定めること

■今回の法改正によって、限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置を定め、36協定に記載することとされました。

健康・福祉確保措置は次の中から協定することが望ましいとされています。

- (1) 医師による面接指導、(2)深夜業の回数制限、(3)終業から始業までの休息時間の確保(勤務間インターバル)、(4)代償休日・特別な休暇の付与、(5)健康診断、(6)連続休暇の取得、(7)心とからだの相談窓口の設置、(8)配置転換、(9)産業医等による助言・指導や保健指導

■健康・福祉確保措置は下記を踏まえた対応が必要です。

- ・原則、限度時間を超えるたびに講じること
- ・健康福祉確保措置の実施状況に関する記録を 36 協定の有効期間中および有効期間の満了後 3 年間保存すること

自社の実態に応じて、労働者の健康と福祉を確保することができるよう、対応可能なものをご検討ください。

3.特別条項発令時の手続き

■特別条項発令時の手続きについて、

特別な事情により、時間外労働がどうしても限度時間を超えてしまう場合には、36 協定に定めた手続きに従って、時間外労働を命じます。

* 新書式では、特別条項について「限度時間を超えて労働させる場合における手続き」という欄があります。

結果的に限度時間を超えてしまっていた ということのないように注意しましょう。

- ① 時間外労働・休日労働の時間を把握 …一定時間を超えたらアラートが出る等の仕組み
- ② アラートの出た労働者に対して、業務の確認と整理を行い、できるだけ時間外労働が限度時間内でおさまる様に指導する。
- ③ やむを得ず限度時間を超えてしまう場合には、特別条項を命じる。

36協定はただの書面ではなく、その内容についてきちんと運用していくことがこれまで以上に企業に求められています。

過半数代表者の選任方法は大丈夫ですか？

■過半数代表者の選任

* 36 協定の締結を行う労働者の代表は、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者(過半数代表者)が行う必要があります。

過半数代表者の選任にあたっては、以下の点に留意する必要があります。

- 管理監督者でないこと
- 36 協定締結をする者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
- 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと



会社による指名や、社員親睦会の代表者が自動的に選出されること等は不適切な選出となります。



文責：増田・高橋

2020年 エールメンバー新年の抱負



皆様、年末年始はどのように過ごされましたでしょうか？

エールメンバー一同、皆様のお役に立てるよう研鑽して参ります！



お客様に感謝
支えての皆様に感謝！

蔭山



組織として真に飛躍する
はじめの年に！

鎌倉



令和初の正月、ネズミ年
だからこそ、新しい挑戦の
スタートの年に 滝瀬



鈴木
和宏

自分の時代!! に
正直さを大事に

鈴木



揺るがず、穏やかに
『平静』な1年に。。。

佐藤



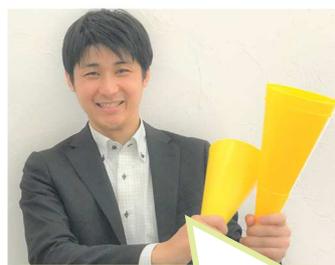
仕事もプライベートも
”ど真剣” に活きます!!

増田



週末に 20Km/日以上走りま
す！

高橋



体も知識も鍛える1年に！

加藤



いっぱい笑う！

廣底



笑顔がいっぱい溢れる
一年にしたい！

西田



真っすぐ迷わず突き進む！！

遊佐



今年こそ断捨離をします！

岡野



毎日充実した1日を過ごす

可児



「日進月歩」先ずは日々勉強、日々努力で精進しようと思いません。 門外



チャレンジする！
・仕事⇒RPAを中心とした改革
・プライベート⇒ダイエット 齊藤



毎日運動する！
李



素直に生きる。
天方



正確性を重視して仕事する！
三浦



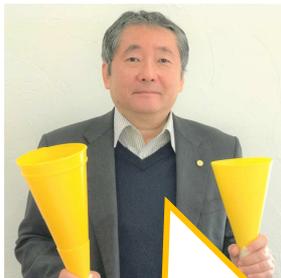
一皮むける！
黒岡



健康第一。一年間風邪をひかない！
吉野



心機一転
長峰



今日という日は
これからの人生の
最初の一歩である 望月



攻めの人事を応援します！
坪田



ONE FOR ALL
ALL FOR ONE
ONE TEAM 土崎

仕事においてはもちろんのこと、日々の生活の中でも自己を高める機会に溢れていると考え、2020年も気持ちを新たに皆様のお役に立てるよう研鑽して参ります！
本年もメンバー一同、皆様のお役に立てるよう研鑽して参りますので何卒よろしくお願い申し上げます。





—新春特別企画のご案内—

弊社で提供している採用時適性検査は現在4種類ございますが、そのうち、**パーソナリティ診断**を顧問先企業様に日頃の感謝を込めまして、2月末までの期間限定で、**1社につき、3名まで無料**でご利用いただけます。ぜひこの機会にお試しください。特別企画についての詳細は、キャンペーン案内を是非ご覧ください！！



日本年金機構から個人番号登録届の提出依頼が届きます。

- ☆ 連絡がくる対象者は、基礎年金番号とマイナンバーの紐づけができていない厚生年金被保険者です。 ※該当者がいない企業には送付されません。
- ☆ 書類が届きましたら、個人番号登録届の提出をお願いします。



スタッフコラム

今月のコラムは**専門性を武器に常に高みを目指す挑戦するエール人**加藤が担当します



加藤です。さて、みなさんは最近よく眠れていますか？

私は以前はあまり寝つきが良い方ではなく、いわゆる夜型の人間だったのですが、ここ最近、寝つきがよくなったのか、夜、勉強したり、執筆に取り組んだりしているうちに、気づいたらそのまま寝てしまっていた…ということがありました。そんなとき、一人暮らしの私の場合、うっかりテレビや照明が点いたまま寝てしまうと、朝まで点いていたり、夜中に一旦目が覚めて消したり…。

家電などの光や音は睡眠の質を下げるといわれており、たとえ睡眠時間が同じでも、テレビなどを点けたまままで寝た場合はそうでない場合に比べ、睡眠による休息や免疫を高める効果が損なわれるそうです。

これはよくないと思い、最近ではテレビをつけるときに、自動で電源が落ちるタイマーを入れたり、照明も早めにメインの照明を落とすようにして、消しやすい枕元の照明に切り替えるようにしました。最近、部屋のメインで使うような照明にもタイマーで消せる商品があるようなので、今、私が一番欲しいものはそれです！

睡眠の質を高める方法、小さな工夫があればいろいろ試したいと思っています。

仕事や家庭などに忙しく、睡眠時間の確保が難しいという方もいらっしゃると思います。

よい方法がありましたらぜひ教えてください！



編集後記

昨年は働き方改革関連法をはじめ、改正の多い一年でしたが、今年も労働社会保険関連の改正が続きます。労働時間の上限規制もいよいよ中小企業にも適用されます。中小企業にとってハードルの高い部分もありますが、採用・定着の側面でも無視できず、また働いている人も会社の考え方や姿勢、その対応に注目しています。実務家として、真に必要なとされるサポート、サービスをご提供できるよう、エール一同 努めてまいりますので本年もどうぞよろしくお願いいたします(鈴木)