

NEWS LETTER

このたびの西日本を中心とした豪雨により皆様方には、大変なご支障が発生したと存じます。被災された皆様、ならびにご家族の皆さまに心よりお見舞い申し上げます。

掲載内容に関してご不明点がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



■6月末に成立した
働き方改革関連法とは

■定年再雇用後の
同一労働同一賃金に関する
最高裁判決のポイント

■8月お仕事備忘録

8月 年金無料相談会のお知らせ
平成30年8月18日(土) 9:00~12:00

今月のリヴルガーデン



8月が近づくに連れ、夏の天敵、蚊が現れました。ニュースの蚊の特集で、「蚊はジュースなど残っている少しの水分でも100個以上の卵を産むことが出来る」と言っていました。聞いただけでも痒くなりそうです。皆様も残り水にご注意下さい。

これから8月、熱中症に気を付けながら、花壇の手入れをしていきます。皆様も暑いときはご無理をなさらず、熱中症予防・対処法でこの夏を乗り切りましょう。

社会保険労務士法人 **リヴル総研**
奥村繁子行政書士事務所
〒910-0347 福井県坂井市丸岡町熊堂3-7-1-19
TEL:0776-68-1600 FAX:0776-68-1610
<http://www.libresouken.com/>

6月末に成立した働き方改革関連法とは

平成30年の通常国会において最重要法案として位置づけられた、働き方改革関連法が遂に成立しました。今回の改正では、時間外労働の上限規制など、企業の労務管理に大きなインパクトを与える内容が含まれています。そこで、改正法の施行スケジュールと企業に求められる取組みを確認しておきましょう。

1.働き方改革関連法とは

今回成立した働き方改革関連法は、労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法など8つの法律の一つにまとめた法律の総称です。この中から主要な実施項目と施行日のスケジュールをまとめると、下表のとおりとなります。

中小企業においては、一部の改正内容の施行日が大企業よりも1年遅れとなるものがあることから、まずは施行日を確認し、対応を検討しましょう。

2.実務に影響を及ぼす改正内容

今回の改正内容のうち、実務で特に影響が大きいとされるものに、「時間外労働の上限規制の導入」があります。これに関して、次の3つの改正が実施されます。

- ①時間外労働の上限については、月45時間、年360時間（1年単位の変形労働時間制の場合、月42時間、年320時間）の限度時間以内とする（現在の告示事項を法律上の義務とする）。
- ②特別条項を締結する場合においても、上回るできない年間の時間外労働時間を1年720時間とする。
- ③②の1年720時間以内において、時間外労働時間を単月では100時間未満、2～6ヶ月平均では80時間以内（いずれも法定休日労働を含む）とする。

これにより、1年のうち、少なくとも6ヶ月については時間外労働を月45時間以内に収めなければ直ちに法律違反となります。そのため、慢性的に時間外労働が月45時間を超えている場合は、時間外労働の削減に向けた取組みをスタートさせましょう。

表 主要な実施項目と施行日のスケジュール

実施項目		2019/4	2020/4	2021/4	2022/4	2023/4	2024/4
時間外労働の上限規制の導入	大企業	●	→	→	→	→	→
	中小企業		●	→	→	→	→
年次有給休暇5日の取得義務化	共通	●	→	→	→	→	→
フレックスタイム制度の見直し	共通	●	→	→	→	→	→
高度プロフェッショナル制度の創設	共通	●	→	→	→	→	→
医師面接制度の見直し／労働時間の把握強化	共通	●	→	→	→	→	→
月60時間超の時間外労働割増賃金率引上げ	中小企業					●	→
上限規制の適用猶予／除外の事業・業務見直し	共通						●
勤務間インターバル制度の導入（努力義務）	共通	●	→	→	→	→	→
同一労働同一賃金への対応	大企業		●	→	→	→	→
	中小企業			●	→	→	→

その他、「年次有給休暇（年休）5日の取得義務化」については、付与日から1年の間に最低5日の年休を取得することが求められます。従業員の中には年休を1日も取得しない人や取得できない人がいる企業も見られることから、まずは年休を取得しやすい雰囲気をつくる、会社で計画的付与を実施するなど、取得に向けた環境づくりが求められます。

定年再雇用後の同一労働同一賃金に関する最高裁判決のポイント

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

定年再雇用者の賃金について、注目の判決が出たと耳にしました。当社にも影響がありますか？



6月1日に最高裁判所で、2つの注目される判決が言い渡されました。定年後の再雇用者に関する長澤運輸事件、そして、有期契約労働者に関するハマキョウレックス事件です。おそらく両事件とも、御社に少なからず影響があると思いますが、今回は長澤運輸事件の内容について確認しておきましょう。御社の定年は60歳だったと思いますが、定年後、どのような働き方をされていますか。

総務部長



社労士

定年後は嘱託社員として労働条件を見直し、1年更新で65歳まで働いてもらっています。全員役職を外すことになっており、基本給を引下げ、各種手当も減りますが、特に大きな不満は聞いていません。ただし、63歳等の支給開始年齢までは年金を受け取ることができないので、もう少し給料があると生活が楽になるのに、と言っている嘱託社員はいるようです。



なるほど。この長澤運輸事件は、労働契約法第20条にある有期契約労働者と無期契約労働者との間の不合理な賃金格差について問題になった判決です。この労働契約法第20条では、①職務の内容（業務内容および責任の程度）、②配置変更・転勤の有無および範囲、③その他の事情の3点について、違いがないのであれば、両者の間で不合理な取扱いをしてはならないとしています。



当社では、先ほども伝えたように役職は外すので役職に就いていた従業員の責任は軽くなりますが、役職に就いていない場合には、定年前後でほとんど変わりはありません。そうすると現状の取扱いは問題になるのでしょうか。



長澤運輸事件では、①と②について、違いはないとしましたが、③のその他の事情について、定年退職後に再雇用されたことや、高齢厚生年金が支給される予定があること、また、年金が支給されるまでの間、調整給が支給されることなどを考慮に入れて、年収に一定程度の差があることを容認しました。



なるほど。当社の従業員も年金が支給されない期間の生活について口にしてはいますし、同様に調整給を支給すれば、賃金の差があっても問題ないと判断されますか？



それだけでは何とも言えません。長澤運輸事件でも、あくまでも調整給の支給は判断する上での1項目として扱われています。御社も正社員と嘱託社員の処遇差について、項目別に洗い出して、個別に不合理な取扱いかどうかを判断していく必要があるでしょう。



ありがとうございました。まずは正社員と嘱託社員の処遇差について、説明ができないような点がないか洗い出してみます。



【ワンポイントアドバイス】

1. 最高裁判所より同一労働同一賃金に関する2つの判決が言い渡され、注目されている。
2. 同一労働同一賃金について検討するときには、①職務の内容（業務内容および責任の程度）、②配置変更・転勤の有無および範囲、③その他の事情について、個別に考える必要がある。

8月は、夏季休暇を実施する企業が多いため、休暇スケジュールを確認し、発注や納期ミスなどがないようにしましょう。

2018年8月
お仕事備忘録

- 1. 個人事業者の税金の納付
- 2. 随時改定の反映（4月昇給の場合）
- 3. 賞与所得税の納付
- 4. 熱中症対策
- 5. 夏季休暇にまつわる諸業務
- 6. 中元、暑中見舞い状の礼状送付

夏季休業のお知らせ

誠に勝手ながらリヴル総研は、
8月11日(土)~8月15日(水)まで
夏季休業とさせていただきます。

1. 個人事業者の税金の納付

8月は、個人事業者の前年所得に係る税金の納付時期です。納税する方は資金繰り等を考慮して、納付もれがないように気をつけましょう。また、口座振替の手続きをされている方は、必ず振替日を確認し、必要な残高があるように資金繰りの調整をしましょう。

例 ・個人事業税（第1期分）・個人都道府県民税・市町村民税（第2期分）

2. 随時改定の反映（4月昇給の場合）

随時改定により、7月から新たに改定された社会保険料を翌月控除する場合、8月給与から控除することになります。

3. 賞与所得税の納付

7月に賞与を支給した事業所は、今月の源泉徴収所得税の納付の際に賞与分も忘れずに納付しましょう。

4. 熱中症対策

暑さのピークを迎えるこの時期は、引き続き熱中症対策が重要です。具体的な対策は、厚生労働省などが発行しているリーフレットを参考に行うとよいでしょう。

5. 夏季休暇にまつわる諸業務

夏季休暇を実施する前の諸業務の再確認をしましょう。

- ◆配達物の扱い：休暇中の郵便物の配達を休止する場合は、手続きを怠らないようにしましょう。
- ◆福利厚生の管理：休暇中の従業員の慶弔見舞に関する連絡網を整えて、従業員へ周知しましょう。
- ◆パソコン等のデータバックアップ：休暇中にパソコン等に不具合が生じる恐れもあります。特に休暇前は必ずデータのバックアップを行うように、従業員へのアナウンスを行いましょ。その際にはデータバックアップ先の容量確保も必要です。アナウンス前には、必ず容量を確保しておきましょう。

事務服や作業服などを配布している企業は、秋の衣替えの時期に備えて在庫を確認し、一斉に渡せるように事前準備が必要です。

6. 中元、暑中見舞い状の礼状送付

- 【お礼状の注意事項】**
- ・なるべく早く送ること
 - ・葉書でも充分
 - ・お礼状は、“出す”ことが肝心
 - ・「ついでお礼・・・」は厳禁

お礼状の書式例

○○株式会社 ○○○様	○年○月○日
拝啓	○○株式会社 ○○○○
時下ますますご清栄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賜り、厚く御礼申し上げます。さてこの度は、結構なお品をご恵贈いただきありがとうございます。書面をもちまして御礼申し上げます。暑さ厳しき折から、ご自愛下さい。	
敬具	

