

# NEWS LETTER

中国を発信源とするキャッシュ化の波は、速度を増しつつ押し寄せてきています。以前、このコラムでも触れた「芝麻（ジーマ）管理」がその代表格ですが、早晚日本にも、スマホ決済の時代がやってくるのは間違いなさそうです。その一方、紙幣は兎も角、持ち歩きにも負荷がかかり、使い勝手の悪いコインにも新たなサービスが提供され始めた様です。捨てる神あれば拾う神あり - を地で行く話で、とあるスーパーに設置されている換金装置に小銭を集めて持って行き、ジャラジャラと流し込むと、総額から一定の手数料を引いたレシートが発行され、紙幣等に替えられる仕組みとか。商機は何処にもあり、という事でしょうか。

8

2018



## 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  
年金事務所が行う  
社会保険事業所調査の内容

三友企業サービスグループ

東京都葛飾区立石1-6-9

TEL : 03-3696-2294 / FAX : 03-3695-2830

# 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り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つの法律を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り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？



総務部長

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。



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、老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が、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。

# 年金事務所が行う 社会保険事業所調査の内容

年金事務所では、定期的に事業所が行っている社会保険手続きの内容について、適正な処理が行われているかどうか、調査を行っています。調査は目的により、総合調査、事故調査、特別調査および定時決定調査に区分されていますが、今回は、多くの事業所で対象となることが多いと思われる、総合調査について確認しておきましょう。

## 1.総合調査の目的

総合調査は、被保険者の資格の取得、喪失および報酬等の届出状況、被扶養者の認定および保険料控除について、確認等を総合的に行うものとなっています。

主な調査事項とその着眼点は以下のとおりとなっています。

### ①資格取得の適否

- ・資格取得届出漏れはないか
- ・資格取得年月日が雇入年月日と相違していないか
- ・二以上に事業に使用される者について、届出をしているか。

### ②資格喪失の適否

- ・資格喪失年月日は適正に届けられているか
- ・健康保険被保険者証の回収不能の場合の処理は適切か

### ③被保険者区分の適否（特定適用事業所のみ）

- ・被保険者区分に係る届出は適正か
- ・被保険者区分変更年月日は雇用契約書等と相違していないか

### ④標準報酬等の適否

- ・報酬の届出は適正か
- ・報酬月額変更届は適正に行われているか

### ⑤被扶養者認定の適否

- ・同一世帯の要件を必要とする者については、その要件を満たしているか
- ・収入があり被扶養者に該当しない者が含まれていないか
- ・2人以上の被保険者が1人の家族等を同時に被扶養者に行っていることはないか

### ⑥その他

- ・事業の種類は適正か
- ・特定適用事業所に該当しないか

## 2.指導事項

1のような項目にあわせて、「確認通知書または決定通知書に記載されている事項を被保険者に通知すること」など、いくつかの指導事項が設けられています。

会社は、被保険者の資格取得手続きや喪失手続きをしたとき、定時決定（算定基礎）や随時改定（月額変更）で標準報酬月額決定または改定をしたときなどに、その内容を速やかに被保険者または被保険者であった人に通知することとなっています。実態としてこの通知が行われていないケースも散見されますので、必ず対応するようにしましょう。

総合調査は、年金事務所内で年間調査計画が立てられ、全事業所に対し定期的に実施されています。調査のお知らせが届いたときは、そのお知らせに従って準備を進めるようにしましょう。また、調査に該当しても指摘事項が発生しないように、日頃からの手続きを適正に行うようにしましょう。