



人事・労務を見つめる・・・

Nozomi-Planning Land-

平成29年 4月号 Vol.124



撮影地

「 桜のつぼみ 大阪府吹田市

撮影者 坪内 直

#今月のTOPICS#

【人事·労務】

- •タクシー会社の歩合給をめぐる最高裁判決
- 男性の育児休業取得とその効能

【医療・介護】

・長期治療が必要な「脳卒中」「肝疾患」の従業員に会 社はどう対応する?

【その他】

- •「年収の壁」の影響について
- ・春・夏・冬のはなし Vol.76
- ・今月の書籍紹介「〜組織活性化を実現する驚愕の 手法〜組織力診断で、活力にあふれた組織に変える」
- ・4月の税務と労務の手続き [提出先・納付先]



のぞみプランニングは「健全な事業 運営」「働く人々のやる気の向上」 等を応援する 社会保険労務士を中 心としたコンサルティングオフィス です。

人に関する法律の専門家として、あらゆる相談、トラブル解決のお手伝いをします。また、他士業(弁護士・公認会計士・税理士・中小企業診断士・行政書士・FP等)との幅広いネットワークでトータル的にバックアップします。

【発行元】合同会社のぞみプランニング 〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目 4-17-9F TEL(06)6377-6177 FAX(050)3488-0145

【企画・編集】合同会社のぞみプランニング 〒530-0012 大阪市北区芝田 1 丁目 4-17-9F TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145

理念:「共に学び、共に育み、共に分かち合う」 http://www.nozomiplanning.com/



◆人事労務◆

■ タクシー会社の歩合給をめぐる最高裁判決

平成29年2月28日、最高裁はタクシー会社「国際自動車」の「歩合給の算定にあたって、時間外等割増賃金(以下、「割増賃金」といいます。)を控除する賃金規程の定めは有効」とする判決を下した、と大きく報じられました。皆さんは「歩合給から割増賃金を差し引いたら、総額は同じじゃないの。どんな意味なのか?」と疑問を感じられた方が多いと思います。今回は、この事件のポイントをご紹介し、割増賃金の趣旨を理解したいと思います。

1. 歩合給制の場合の割増賃金の考え方

タクシー会社では、売上(水揚げ)高に比例する歩合給制が広く採用されています。歩合給は、労働時間に賃金を支払うのではなく、成果(売上げ)に賃率を乗じて賃金を算出する制度です。成果重視ですから、多くのタクシー会社は歩合給の中に割増賃金を含むとしたり、定額の手当で割増賃金を支払ったことにする、という取扱いをとってきました。しかし、歩合給だからといって割増賃金を支払わないでいいかというと、そうではありません。やはり、長時間労働を抑制し、労働の負担に報いるために、歩合給制であっても割増賃金の支払いが必要なのです(高知県観光事件最高裁判決)。最高裁は、①通常の賃金部分と割増賃金部分が明確に分離されていること(判別要件)、②定額の手当等で支払われる場合であっても、本来の割増賃金が定額を上回っている場合には、その差額が支払われること(精算要件)、この2つが備わっている制度でなければ、労働基準法第37条所定の割増賃金を支払ったことにはならず、違法となると繰り返し判断してきました。

2. 国際自動車の割増賃金の定め

歩合給に対する割増賃金は、一般に次の算式で求めます。

歩合給総額

すると賃金は、歩合給総額と割増賃金の合計になるはずですが、国際自動車の賃金規程には、次のような算定方法の定めがありました。

☆歩合給=通常の賃率計算で得られた対象額-割増賃金額

すると、支払われる賃金の総額は、次のとおりとなり、割増賃金が増えても、支払われる総額は全 く増えないことになるのです。

☆賃金額=歩合給(対象額-割増賃金額)+割増賃金額

このルールはおかしい、本来の割増賃金分を支払え、と労働者が提訴したのが本件です。本件について、東京地裁、高裁判決は、そもそもこのような規定自体が、労働基準法第 37 条の脱法行為であり、公序良俗に反するため無効であるとして労働者を勝訴させました。

3. 今回の最高裁判決

しかし、最高裁は、労働契約における通常の労働時間の賃金をどのように定めるかについては契約自由の原則を重視し、国際自動車の算定式が直ちに公序良俗違反として無効となるとはいえない、としました。その上で、原判決である東京高裁判決は、最高裁が従来示してきた、①判別要件と②精算要件について、きめ細かく判断することなく、いわば大鉈をふるって賃金の算定式を無効とするだけで労働者を勝訴させているので、もっと①判別要件と②精算要件を満たしているしくみなのかを調べ直せ、と事件を東京高裁に差し戻したのです。このように考えると、全く歩合給が増えないしくみが適法と認められたわけではなく、今後、差し戻された東京高裁において調べ直した結果、②の精算要件を満たしていないという理由で、やはり割増賃金の支払いが命じられる可能性があります。

4. この事例から学ぶこと

本件の定めは、①判別要件は形式的には満たしています。また、会社側が成果を重視した賃金支払方法にしたいという目的も理解できます。

しかし、もともと労働基準法第37条の割増賃金制度が強行規定として企業に強制され、違反すると 刑罰も科され、割増賃金と同一額の付加金の支払いも命じられうるのは、長時間労働の抑制と、労働 負担に対する補償という意味合いがあります。時間外労働をしてもしなくても、割増賃金が全く支払 われない結果になるのは、明らかに労働基準法第37条の趣旨に反し、②の精算要件を潜脱していると いえます。タクシー会社が特殊な業種だからといって、形式的で見せかけのしくみで、本来の割増賃 金支払いを免れるというのは、納得性が得られないのではないでしょうか。



■ 男性の育児休業取得とその効能

厚労省の雇用均等基本調査によると、平成27年度の男性の育児休業取得率は2.65%と、依然として低いレベルに留まっています。それでもここ数年は上昇傾向であり、経済同友会が行っている、会員を対象とした「ダイバーシティと働き方に関するアンケート調査結果(平成29年2月)」でも、平成28年度の男性の育児休暇取得率は急増しています。

平成28年度の雇用均等基本調査の結果が発表されるのは今年7月の予定で、より幅広い事業所を対象とした調査結果が待たれるところですが、育児休業を取得する意向がある若い男性が増えているというアンケート結果もあり、また、政府は平成32年度までに男性の育児休業取得率を13%にするという目標を掲げていることから、男性の育児休業取得率は今後も増加することが予想されます。

昨年新設された出生時両立支援助成金は、男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりの取組を行い、男性に一定期間の連続した育児休業を取得させた事業主に助成金が支給されます。概要は以下のとおりです。

【出生時両立支援助成金】 以下に当てはまる事業主に支給されます。

- ○男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのために以下★のような取組を行うこと。
- ○男性が子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業を取得すること。
- ★支給対象となった男性労働者の育児休業の開始日の前日までに次のような取組のうちいずれかの実施が必要です。
 - ・男性労働者に対する育児休業制度の利用促進のための資料等の周知
 - ・子が産まれた男性労働者への管理職による育休取得勧奨
 - ・男性の育休取得についての管理職向けの研修の実施

支給額は、取組・育休1人目について中小企業は60万円、大企業は30万円、翌年度以降育休者が 生じた場合は15万円です。

※注意 ・過去3年以内に男性の育児休業取得者(連続14日以上、中小企業は 連続5日以上)がいる事業所は対象外。

支給対象は1年度につき1人まで。

その他、育児休業の制度及び育児のための短時間勤務制度について、労働協約又は就業規則に規定することや一般事業主行動計画の策定義務がある事業主は行動計画の策定・届出、公表・周知が必要です。



経済同友会のアンケート調査対象は大企業を中心としており、中小企業から考えると事情が違うと感じられることもあるかもしれませんが、男性が育児休暇を取得する、または時短勤務の女性と働くこと等により、以下のような効果があったとの回答もあります。

「ライフイベントのための社員の急な休暇や休業に備え、社内イントラ内の情報整備や業務のマニュアル化、引き継ぎのルールなどが各部署で作成され、ライフイベントがあっても、働き続けられる職場づくりにつながった。」

「時短の女性が、日中集中して業務を行い残業はしないというスタイル を実践しているのを見て、男性も含め、チーム全体で業務効率化を図る ようになった。」

男性の育児休業取得や時短勤務を考えることは、業務の効率化や残業の 削減、仕事の属人化による業務の集中等の問題について考える端緒にもな るのではないでしょうか。



◆ 医療・介 護 ◆

■ 長期治療が必要な「脳卒中」「肝疾患」の従業員に会社はどう対応する?

厚生労働省は3月1日、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」の参考資料として、「脳卒中に関する留意事項」と「肝疾患に関する留意事項」を追加しました。

平成28年2月に公表されたガイドライン(この紙面の6月号でも取り上げました)では、疾病を抱える方々の治療と職業生活の両立を支援する企業に向けて、適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行い、治療と職業生活が両立できるようにするための取組みなどがまとめられています。

ガイドラインの中には参考資料として「がん」に関する留意事項がありますが、今回、「脳卒中」と「肝疾患」に関する基礎情報と、各疾病について特に留意すべき事項がガイドラインに追加されました。 以下、今回追加された留意事項のポイントをみていきます。

【脳卒中に罹患した労働者の両立支援にあたっての留意事項】

(1) 再発等予防・治療のための配慮

会社は、労働者から再発予防のために継続した服薬や定期的な通院等の申出があった場合には、必要に応じて配慮することが望ましいとしています。また、痛みやしびれなどの後遺症が残る場合があり、就業上の措置を要する場合があることに留意が必要としています。



(2) 障害特性に応じた配慮

会社は、産業医等と連携するなどして、障害の程度や内容に応じて、作業転換等の就業上の措置を行うことが求められます。

(3) 復帰後の職場適応とメンタルヘルス

脳卒中を発症し、手足の麻痺や言語障害といった後遺症に悩む労働者の中には、職場復帰後、発症前の自身とのギャップに悩み、メンタルヘルス不調に陥る場合もあるため、注意が必要としています。

【肝疾患の両立支援にあたっての留意事項】

(1) 肝疾患の特徴を踏まえた対応

労働者から通院等への配慮の申出があれば、会社は、海外出張や不規則な勤務を避けるなど、必要な配慮を検討し対応することが望ましいとしています。また、肝硬変の症状がある場合、病状が進行すると記憶力の低下や瞬時の判断が遅れるなどの症状が出ることがあり、身体的な負荷は小さくとも車の運転など危険を伴う作業は控える等の措置が必要なこともあるため、個別に確認が必要であるとしています。

(2) 肝疾患に対する不正確な理解・知識に伴う問題への対応

周囲が感染のリスクについて誤った認識を持つことがあり、就業の継続のための理解や協力が得られない場合があるため、会社は、疾患に関する正しい知識の啓発や環境の整備等を行うことが重要であるとしています。

厚生労働省は、今後も、ガイドラインの普及や企業に対する各種支援によって疾病を抱える方々が治療と職業生活が両立できるような環境整備に取り組んでいく方針です。





■「年収の壁」の影響について

平成 29 年度税制改正の大網が閣議決定されました。 就業調整を意識しなくて済む仕組みを構築する観点からの配偶者控除・配偶者特別控除の見直しに注目したい と思います。

配偶者控除及び配偶者特別控除の見直し

所得控除額38万円の対象となる配偶者の合計所得金額の上限が85万円(給与所得のみの場合、給与収入150万円)に引き上げられるとともに、配偶者特別控除の対象となる配偶者の合計所得金額は38万円超123万円以下(現行:38万円超76万円以下)となります。

一方、合計所得金額が 1,000 万円(給与収入 1,220 万円)を超える居住者については、配偶者特別控除の適用ができないことになりました。これらは個人住民税についても同様の方法で見直されます。

<所得税は平成30年分以後から、個人住民税は平成31年分以後からの適用>

いわゆる『103 万円の壁』といわれてきた制度で、就労時間調整に苦労してきたパート社員及びそれによる 人手不足の影響をうけてきた雇用者にとっては朗報となるかもしれません。しかし、この見直しで今まで給与 収入を 103 万円に抑えていたパートタイマーの方が 150 万円まで働くことになるかというと疑問です。なぜな らパートタイマー等の『年収の壁』は社会保険の扶養をはずれることになる『130 万円の壁』が存在するから です

です。 社会保険については、年間の給与収入が130万円を超えると、健康保険の扶養や、国民年金の第3号から外れます。つまり自分で公的医療保険、公的年金制度に加入なければならなくなり、新たな負担が発生するため、これを嫌って130万円に収入を抑える人が多くいるのではないでしょうか。また、多くの企業で、配偶者手当が年収103万円以下の配偶者を持つ従業員に払われることになっているためで、政府の目指す「女性の働き方に中立な制度整備」のためにはこちらの見直しのほうが急務だという意見もあり、配偶者手当の削減・廃止や子育て世帯支援への振り替えなど、経営者の対応が注目されています。

これらの壁とは別に、平成28年10月から、厚生年金保険・健康保険の適用対象者が拡大となり、厚生年金保険の被保険者数が常時501人以上の適用事業所に勤務するパートタイマーについては『106万円の壁』が新たにできました。これらの「様々な壁」の混同や誤解が懸念されます。

短時間労働者の 4 要件

短時間労働者に対する厚生年金保険等の適用拡大

勤務時間・勤務日数が、常時雇用者の4分の3未満で、以下の①~⑤全ての要件に該当

- ② 週の所定労働時間が20時間以上あること
- ② 雇用期間が1 年以上見込まれること
- ③ 賃金の月額が8.8 万円以上であること
- ④ 学生でないこと
- ⑤ 被保険者数が常時501人以上の企業に勤めていること

日本年金機構 リーフレット 平成29年2月

「事業主の皆さまへ 短時間労働者にたいする厚生年金保険等の適用拡大されています」 https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2016/0516.files/1.pdf

『103万円の壁』『150万円の壁』といわれる税制と、『106万円の壁』、『130万円の壁』と言われる社会保険には違いがあります。税金も大半が公共サービスなどに使われ、国民全体に還元されますが、個々人の払った税と受ける公共サービスは一対一で結び付いておらず、個人からすると税金は「取られる」感覚が強いため、徴税は所得が減る「壁」として意識されやすいと思います。

これに対し、社会保険は将来の年金受給や、病院を使ったときなどの保険の医療費負担という形で、対価性のある「給付」が明確に存在し、給付という対価、便益を受けるための支払いとして保険料を拠出しています。

今後は様々な壁との兼ね合いも含めて、共働き夫婦の働き方のプランニングの再構築が必要になるでしょう。





八崎さんの

る。夏・多の時はし





"健康"を買うのも慎重に

構想から開催までを一任され、1年近くを経てようやく実現にこぎつけた「市民公開講座」、3月初めに盛会裏に終わり、ひと時のほっとした気分に浸っている。

昨今、医療問題で口を開けば"健康長寿""健康寿命"何しろ臥せることなく、他人の介助を必要とせずに自立した生活をターゲットにするのだから、これに関連して一家言を扱瀝する学者や企業は、それぞれの立場から百人百様の感がある。

「事実。長寿の国の健康寿命は短い!」と、筋力増強を訴えて高麗人参を PR。「健康長寿は笑顔あ ふれる"食卓"から」ハウス食品。「健康寿命を科学する」ローヤルゼリー研・・・等々。

私達が健康の回復、維持、向上を目的として作られたものは医薬品であるが、その役割を果たしているものとなると食物もこれに入り、日々の貢献度からいえば、ある面では食物の方が医薬品より遥かに大きいともいえる。

こうして薬と食の双方が人々を病苦から救い、健康を維持して成長と活動の根源となってきた。換言すれば"衣食同源"の想いが古くから人の健全な生命を支える根底にあったといえるのではないか。 講演に拓聘した京都薬大の教授と打合わせ、講座のテーマを"医食同源"(本コラム 10 月号、No.70 参照) 改め「健康長寿と薬食同源」とした所以である。

さて、皆さんは医薬品と一般食品の間に、保健機能食品として "特定保健用食品"と "栄養機能食品" (平成 13 年制度化)があり、更に平成 27 年 4 月から "機能性表示食品"が加わったことをご存知だろうか。

特定保健用食品、通称トクホとして、人が両手を斜めに上げているマークはよく知られているが、新しく制度化された"機能性表示食品"はトクホのように個別の審査を受けて消費者庁の認可を必要とせず、機能性のある成分を含んでいることを表示するだけでよい為、1月末には、600を超える商品が世の中に出てきたのである。

ところが最近の調査によれば、機能性表示食品を理解している人は僅か1割という。

ではこの3種類の健康食品はどう違うのか、簡単に例示してみよう。

- ①特定保健用食品・・・脂肪燃焼を助ける。コレステロール吸収を抑制・・・と機能を直接明示。
- ②栄養機能食品・・・(含まれる成分の)リコピンには、善玉コレステロールを増やす機能がある。
- ③機能性表示食品・・・リコピンが含まれるので善玉コレステロールを増やす機能がある。

(本品は善玉コレステロールを増やす、とまでは言っていない?この②と③の違い、私にはよく理解できない日本語に思えるのだが)

私が受け持った講演の中で聴衆の最も興味を惹いたのは予想していた通り、講演前1ヶ月間に集めた第1類~3類の医薬品と、多種に及ぶ健康食品の新聞広告に対する選評であった。中には笑いを誘うような広告も散見されているが、それはまさに競争の激しさを知らされるものであった。

- ◎グリナ・・・従来の広告は"さわやかな朝をサポート"。すると"通じが良くなるのか"などの問合せがあったが、配合成分に眠りを深くする作用があり機能性表示食品として"ぐっすり眠れてさわやかな目覚め・・・"と PR すると売上げは倍増したという。
- ◎シボヘール・・・お腹の脂肪・体重を減らす。◎グッスミン・・・酵母のちからでぐっずり眠り、すっきり起きる。◎コレステファイン・・・血中コレステロールが気になる方に。◎イミダペプチド・・・へとへとな方へ・・・。これら機能性表示食品の他にもココカラケア・・・ココロとカラダに良い等と珍名・新発想?の商品も多数あるが、いずれも"疾病の診断、治療、予防を目的としたものではない。"と謳われていることを見逃してはならない。

筆者紹介:八崎輝義 日本チバガイギー㈱教育研修課長、取締役人事統括部長、京都薬科大学常任理事を歴任、現京薬会相談役。著書"エイズ"、"京薬会の120年の軌跡"等執筆。

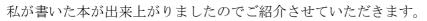




今月の書籍紹介~一押しの一冊をご紹介します~

「〜組織活性化を実現する驚愕の手法〜

組織力診断で、活力にあふれた組織に変える」 (著者:組織力診断士 江田幸央 発行 組織力診断士協会)



組織力診断とは何をするものか



私は、二〇一二年にコミュニケーション・クオーシェント協会(CQA)を設立し、企業に対する人材コンサルタントを本格的にはじめました。個性分析テスト「ACS」をツールとして、社員の新規採用の時に、応募者それぞれの長所・短所をアドバイスし、採用したい人材かどうかを判断する資料・情報を提供しました。また、いま既にある組織を活性化するために、グループ全員の個性分析をして、人材配置についての提案などもしました。さらには、上司と部下の個性を分析して、相性の良さと悪さを明らかにして、良好な関係を築くためのアドバイスなどもしました。このように、個性を分析し、それぞれの長所・短所を明らかにすることによって、活性化された組織を作ることを目指して活動をはじめたのです。

個性分析という新しい手法は、現場で感じられていた、「なんか使いにくいと思っていた」という上司と部下の相性を的確に解説することが出来ます。また、「気が合わないから、一緒に仕事をしたくない」といった不満を解消したり、「上司に恵まれない私は不幸」といった社員の悩みを無くす役にも立ちます。このように、個性分析による人材コンサルタントは、多くの組織の問題を解決することになり、その結果、多くの企業から声を掛けられるようになり、実績も着実に増えていきました。

多くの企業のコンサルタントをするようになり、会社の内実を分析することが多くなったとき、 私は、多くの組織が活性化しない、言い換えれば動きの悪い組織に共通している課題に気づくよう になったのです。

その課題というのは、一つには、社内コミュニケーションが十分になされていないということ。 二つには、社員の相互理解が不十分で、感情のもつれや相互不信を抱えているということです。

一つ目の、社内コミュニケーションが十分になされていないというのは、従来からいわれている「報告・連絡・相談(報・連・相)」が十分でないということです。ところが、これも人間の個性という観点から見てみると、できる人とできない人がいるということがあるのです。

話すことが好きで、会話量の多い人は、誰にでも何でも話しますから、結果的に「報・連・相」も苦労することなく十分にできるのです。ところが、話すことが嫌い、さらには話すことが苦痛という個性を持った人もいるのです。そのような人は、必要なことも話さないことが多く、いくら「報・連・相」が大切だと教育しても、言われたときには効果がありますが、やはりだんだんと話さなくなってしまいます。

(江田幸央)

※個性分析テスト「ACS」無料体験をご希望の方は、のぞみプランニング総務部までご連絡お願いします。 E-mail:gyoumu201605@nozomiplanning.com TEL: 06-6377-6177

担当:坪内、遠藤、福元



<4 月の税務と労務の手続[提出・納付先]>

10 日

- ○源泉徴収税額·住民税特別徴収税額の納付[郵 便局または銀行]
- ○雇用保険被保険者資格取得届の提出
- <前月以降に採用した労働者がいる場合> 「公共職業安定所]
- ○労働保険一括有期事業開始届の提出
- <前月以降に一括有期事業を開始している場合> 「労働基準監督署]

17 日

○給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出 <4月1日現在> [市区町村]

5月1日

- ○預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
- ○労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月 ~3月分>「労働基準監督署]
- ○健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- ○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 「年金事務所〕
- ○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出「公共職業安定所」
- ○外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>

「公共職業安定所]

~ちょっとブレイク~



撮影者のコメント

「まだまだ、硬い蕾の桜でしたがこのレポートがお手元に届くころには満開の桜となっていることでしょう。開花に向け、誰もが目を見張る花を咲かせる可能性を秘め、エネルギーを蓄えているのでしょう。そんな可能性に思いをはせたとき『可能性』の素晴らしさを改めて感じました。様々な可能性ある新年度。今年度もよろしくお願いします。」

撮影者 坪内 直樹

当事務所より一言

いよいよ春本番。桜の季節になりました。 桜の開花が始まるとお花見を企画したり、卒業や 入学など人生の節目を感じたりします。しかし、 意外と桜の種類を知らない方も多いのではないで しょうか。お花見で見る桜は、ほとんどがソメイ ヨシノです。「桜前線」や「開花宣言」などの指 標となる桜は、ソメイヨシノを指すことが多いの です。

日本では固有種、交配種合わせて 600 種類もの桜 が確認されています。一般的には山野に自生する 野生の「山桜」、品種改良された「里桜」と「一 重の里桜」に分けることができます。一重の里桜 は、オオシマザクラとエドヒガンの雑種であるソ メイヨシノが代表です。ソメイヨシノは、野生の 桜とは異なり自然に増えることができません。全 国のソメイヨシノは観賞用として交配した一本の 原木をもとに、接ぎ木もしくは挿し木によって増 やされました。つまり遺伝子が同じため、条件が そろった場所では一斉に開花します。青森県の弘 前公園にある推定樹齢130年以上のソメイヨシノ が「日本最古のソメイヨシノ」と言われ 1882 年 に弘前城に最初に植えられた1,000本のうちの1 本と言われています。個人的に、毎年近くの河原 で桜吹雪の美しさを感じ、春を満喫しております。 当事務所は、事業主の皆様の労務管理・人事管理 のお役に立てるよう日々、東へ西へと奔走してお ります。「誠実・迅速・熱意」をモットーに、お 声がかかればどこにでも飛んでいきます。「労働 トラブル相談」「就業規則作成」「人事制度の策 定」「社会保険・給与計算」等、お気軽にご相談 ください。今月ものぞみプランニングレポートを お届けできることを嬉しく思います。皆様との「出 会い」「ご縁」「絆」に心より感謝申し上げます。

b y 上田 恭子

