人材開発協会　会報　第 28 号

経営労務情報

平成 30 年 6 月 29 日

6月といえば梅雨。雨が多くなると、蒸し暑さが増して過ごしにくくなりますので、お体にはくれぐれもお気を付けください。

掲載内容に関してご不明点が等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

発行人：人材開発協会
理事長　湯瀬正博
東京都千代田区飯田橋 2-11-5　人材開発ビル
TEL　03-6380-8530 / FAX　03-5215-1734

定年後の賃金低下処置に関する判例について

定年後の継続雇用者で定年後も同じ業務をするにあたり、定年前と定年後の賃金が低下したことは不当であるという訴えに対する 最高裁の判決が 6 月 1 日に出されています。

これまでも定年が 60 歳としてそれ以降の再雇用にあたり年金と継続雇用の給付金を利用して賃金を低下させることは多くの会社でやられていたことです。

しかし人手不足が顕著化して、また 70 歳以上まで普通に働く人が増えてこともあり、最近は少なくなっていました。

そして今回の最高裁の判例は、賃金を下げるということに個別の手当てごとに合理的な理由付けが必要であることを投げかけております。

これまでは賃金の何％程度が適正かという議論として「同じような業種で同じような規模の会社の給与水準は……」とか「社員と契約社員との有益性から比較して何％が……」というようなことで議論されてきた風潮がありましたが、今判例では賃金の明細の個々の手当を個別に論じているという点で新たな判決と言えるとしています。

精勤手当・通勤手当・家族手当・住宅手当が非正規には出さないという理由は不合理だということが言われています。

賃金の低下は、どの項目なら許されるのかまたいくらならよいのかは、合理的に説明できる体系化が必要になってくると思います。

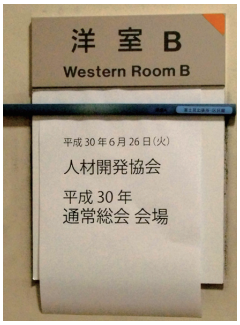
平成 30 年度　人材開発協会
通常総会・講演会・懇親会が開催されました。

平成 30 年通常総会の決議内容等は次の通りでした。

平成 30 年 6 月 26 日（火曜日）午後３時００分より、千代田区富士見区民館の会議室において平成 30 年度通常総会を開催した。

・会員総数　　39 名　（４月１日現在の会員）
・出席会員数　25 名　（内 12 名は委任状による）

以上のとおり会員の出席があったので、司会者は、平成 30 年度通常総会は有効に成立する旨を宣し、定款に基づき理事長　湯瀬　正博が、直ちに議長に就任して議事に入った。



第１号議案　平成 29 年度事業報告の件

議長は平成２９年４月１日から平成３０年３月３１日までの事業状況を事業報告書に沿って説明し、議場に諮ったところ、全員異議なく承認可決した。

第２号議案　平成 29 年度収支決算報告及び監査報告の件

議長は平成２９年４月１日から平成３０年３月３１日までの収支決算報告を行い、次いで監事　今井　恒雄　は、人材開発協会の平成２９年度における事業報告及び収支決算報告書、出納簿及び預金通帳を平成３０年４月２６日に監査した結果、いずれも適正に処理されていることを報告した。

議長は、質疑の後、第２号議案及び監査報告について議場に諮ったところ、全員異議なく承認可決した。

第３号議案　平成 30 年度事業計画（案）の件

議長は平成３０年４月１日から平成３１年３月３１日までの事業計画（案）を説明し、議場に諮ったところ全員異議なくこれを承認可決した。

第４号議案　平成 30 年度収支予算（案）の件

議長は平成３０年４月１日から平成３１年３月３１日までの収支予算（案）を説明し、議場に諮ったところ全員異議なくこれを承認可決した。

第５号議案　労働保険事務組合の認可申請について

議長は、労働保険事務組合に係る認可申請についての趣旨を説明し、本総会での承認を経た後に、労働保険事務組合に係る認可申請を管轄官庁に対して申請したい旨を提案し承認を求めたところ一同異議なく承認した。

第６号議案　事務処理規約（案）制定について

議長は、人材開発協会の定款の規定に基づき、本団体が労働保険事務組合の認可を受けたのちに、当該構成員たる事業主の委託を受けて行う労働保険事務及び一般拠出金事務を処理する方法等とその手数料に関する取り決め等を説明し、承認を求めたところ一同異議なく承認した。

以上をもって議事の全部を終了したので、議長は午後４時００分閉会を宣した。

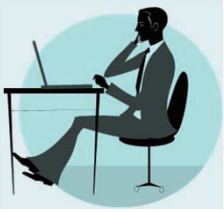
その後　これまで行ってきた研修のテーマである、生産性向上のために必要なメンタルヘルスに関する基調講演として、本望和也氏による「社員の 行動変革 行動変革 を生むメンタルトレーニグ」の講演を午後５時００分まで行い閉会した。

懇　親　会

17：15 から有志にて懇親会が、東京都千代田区飯田橋２ -８ -７の TROIS SAGES にて（会費 3000 円）会員８名が集い、今後の会の運営や経営の悩み等々の会話で大いに盛り上がり、店の人から「もう少し声のボリュームを下げてください」との要望をいただく様なとても有意義な会となり 21：00 に閉会しました。

強化される労働基準監督署による長時間労働抑制への監督指導

4月に厚生労働省は「平成30年度地方労働行政運営方針」（以下、「運営方針」という）を策定し公表しました。これを受け、各都道府県労働局は、各局の管内事情に即した重点課題・対応方針などを盛り込んだ行政運営方針を策定し、運営していくことになります。この運営方針の中で、労働時間関係の監督指導に力を入れていく動きがあることから、この内容についてとり上げましょう。



1.長時間労働の抑制等への監督指導

今年度の運営方針の中で、適正な労働時間管理と健康管理に関する窓口指導、監督指導等が徹底されることになっています。これは、長時間労働の抑制や過重労働による健康障害を防止するために、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18年3月17日付け基発第0317008号）に基づき、過重労働が行われている恐れがある事業場に対して行うものです。また、会社と労働者代表等の労使当事者が36協定を適正に締結するよう、協定当事者に関する要件も含めて関係法令の周知を徹底し、特別条項において限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めていないなど、不適正な36協定の届出があった場合には、「時間外労働の限度に関する基準」（平成10年労働省告示第154号）等に基づいて指導が行われることになっています。

その他、各種情報から時間外・休日労働時間数が1ヶ月当たり80時間を超えている疑いがある事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等の労災請求が行われた事業場に対して、引き続き監督指導が徹底されます。特に、違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対して、労働局長等による指導の実施、企業名の公表の取組が徹底されることになっています。

さらには36協定が未届の事業場に対して、民間事業者を活用し、労働基準法の基礎的な知識を付与するために相談指導等が実施される予定です。

2.労働時間改善指導・援助チームの編成

働き方改革を推進していくため、平成30年4月から、すべての労働基準監督署に「労働時間改善指導・援助チーム」が編成されました。このチームには「労働時間相談・支援班」と「調査・指導班」があり、「調査・指導班」では長時間労働の抑制・過重労働による健康障害の防止を重点とした監督指導が行われます。

労働基準監督署等の調査で、労働時間管理全般に関する指摘が増えています。労働時間管理については、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成29年1月20日基発0120第3号）が出されており、監督指導もこのガイドラインに基づいて行われます。再度、このガイドラインに目を通し、労働時間管理の方法に問題があれば改善を進めていきましょう。

電子申請の義務化が予定される社会保険手続き

社会保険の分野におけるマイナンバーの利用開始・徹底等が行われていますが、これに併せて政府は電子申請による届出を促進しています。今後、一定以上の規模の企業では、電子申請による手続きが義務化される予定となっていますので、社会保険事務手続きの電子化の動きを確認しておきましょう。

1.社会保険の電子申請利用率

健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届や雇用保険被保険者資格取得届といった、社会保険・労働保険の分野における平成28年度のオンライン利用率は、11.8%になっています。電子申請の利用のニーズが高い手続きに重点化して利用率の向上を目指してきましたが、平成26年度が6.9%、平成27年度が9.0%であり、わずかな伸びに留まっています。

2.予定される電子申請の義務化

平成29年6月に策定された「「行政手続コスト」削減のための基本計画」では電子申請の推進が掲げられていましたが、これが平成30年3月末に改定されました。そして、平成32年までに更なるコスト削減に対する取組の推進が図られることになり、その手段のひとつとして電子申請の義務化の方針が示されています。

そもそも、電子申請推進の阻害要因として紙媒体、CD・DVDおよび電子申請のいずれかを選択できる仕組みが挙げられており、今後、電子申請を推進するための方法として、資本金の額または出資金の額が1億円を超える法人並びに相互会社、投資法人および特定目的会社に係る適用事業所である大法人の事業所から、電子申請が義務化される予定となっています。

実施については、電子申請へのすみやかな切り替えを進めつつ、平成32年4月1日以後に開始する事業所の事業年度または年度から、電子申請により行うようにするとしています。

また、義務化の要件に該当しない事業所についても、併せて電子申請への移行を促すこととされています。なお、社会保険労務士や社会保険労務士法人（以下、「社労士」という）へ社会保険の事務手続きを委託しているときには、委託を受けた社労士についても電子申請で行うことが義務化されます。また、雇用保険についても同様の考え方が示されています。

3.健康保険組合の対応

電子申請への切り替えで問題となることのひとつに、健康保険組合の電子申請の対応があります。これについては、届書における本人署名等の省略、電子申請ガイドラインの策定、マイナポータル等を利用した電子申請環境の構築により、電子申請の導入を図ることとしています。

雇用保険の手続きで、マイナンバーを記載した書類を郵送するときは、書留等の記録付郵便を使用し、会社の宛名を記載した返信用封筒についても、書留等の記録付郵便とする場合の切手を貼付して同封する必要があります。電子申請の全面的義務化についてまだ方針は示されていませんが、セキュリティー面やコスト面も考慮に入れて、電子申請での届出を検討したいものです。

30年会員様向け施策
キャリアドッグ面接実施

これまで数回行ってきましたキャリアコンサルタント（国家資格）による　キャリア面談につきまして今回は会員である　≪株式会社　庚伸≫様　一社に対して、従業員5人を対象に面談が実施されました。

面談日時　平成30年6月20日（水）　　時間　13:00～15:00　　2名
面談日時　平成30年6月21日（木）　　時間　10:00～13:00　　3名
面談場所　東京都千代田区飯田橋2-11-5　人材開発ビル1F会議室
内　容　　キャリアコンサルタントによる面談
キャリアコンサルタント　　保科　昌史　氏
主　催　　人材開発協会

面談された内容（詳細は報告できませんが　概ね次のような内容が話されたようです）

○会社で　これまでに培ってきた能力を、どのように発揮するのか
○今の立場で自分の役割を、どのように全うするのか
○会社が・・というよりも自分が何をという観点で・・
○自分の中の何が、・・

というような前向きなテーマで多くのことが、自らの言葉で語られることで、
自分の中に気づきや、芽生えが生じた。という声が　多く聞かれました。

経営者も、受談者の何気ないしぐさに、前向きなものを感じるようになったと効果を感じたことを述べていました。

お仕事カレンダー

2018.7

労働保険の年度更新、住民税の特別徴収金額の変更等のほか、お中元や暑中見舞いの準備など通常業務以外の業務が立て込みます。計画を立てて早めに業務を終わらせましょう。

日	曜日	六曜	項　　目
1	日	仏滅	●社会保険の算定基礎届の提出（～7月10日） ●所得税の予定納税額の減額申請（～7月17日） ●来春高校卒業予定者に対する学校への求人申込及び学校訪問開始
2	月	大安	
3	火	赤口	
4	水	先勝	
5	木	友引	
6	金	先負	
7	土	仏滅	小暑
8	日	大安	
9	月	赤口	
10	火	先勝	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付（6月分） ●源泉所得税の納期の特例の適用を受けている場合の源泉所得税の納付（1～6月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出 ●労働保険の年度更新 ●社会保険の算定基礎届の提出 ●継続・有期事業概算保険料延納額の支払（第1期分）※口座振替を利用しない場合
11	水	友引	
12	木	先負	
13	金	赤口	
14	土	先勝	
15	日	友引	
16	月	先負	海の日
17	火	仏滅	●高年齢者雇用状況報告書及び障害者雇用状況報告書の提出 ●所得税の予定納税額の減額申請
18	水	大安	
19	木	赤口	
20	金	先勝	
21	土	友引	
22	日	先負	
23	月	仏滅	大暑
24	火	大安	
25	水	赤口	
26	木	先勝	
27	金	友引	
28	土	先負	
29	日	仏滅	
30	月	大安	
31	火	赤口	●健康保険・厚生年金保険料の支払（6月分） ●所得税の予定納税（第1期分） ●労働者死傷病報告書の提出（休業日数1～3日の労災事故[4月～6月]について報告） ●固定資産税（都市計画税）の納付（第2期分）※市町村の条例で定める日まで