

梅雨の時期に入りました。体調にお気をつけてお過ごし下さい。<6日芒種、11日入梅、17日父の日、21日夏至、23日沖縄慰霊の日>

1. June ご案内・改正情報

①今月は、給与計算にて**住民税の特別徴収金額設定変更**があります。②今月・来月は賞与支払の時期です。不支給の場合でも、社会保険の「**賞与支払届**」を「不支給」としての提出を致します。また、支給後に月末までに(月末日を除く)退職する場合には被保険者でなかったとして保険料を徴収いたしません。ご注意下さい。



恵那市 岩村町 古い町並み

③平成 30 年度・労働保険の年度更新期間は、6 月 1 日から 7 月 10 日までです。(事務組合愛知中央 S R 経営労務センター加入の事業所様は、納入通知書をご案内しておりますが、第 1 回の口座振替は 6 月 27 日です)平成 30 年度から一部の業種の労災保険率、労務費率、一人親方等第 2 種特別加入保険料率が改定となっていますので、平成 30 年度の概算保険料で変更する業種の場合に注意してください。(雇用保険率についての改正はありません)。労働保険の確定精算は 29 年度の賃金(パート・アルバイトを含む全員)を元に計算します。雇用保険の免除者(H29.4.1 現在 64 歳以上)についての計算にご注意ください。

④来月「社会保険の算定基礎届」があります。4 月～6 月(支払ベースで見ます)の 3 か月の給与平均額の結果、9 月に改定されます(保険料変更は、通常翌月 10 月支払い給与から)。固定的賃金の変動が 4 月にあり、標準報酬月額に 2 等級以上差がある場合には 7 月改定(月額変更届)となります(※固定的賃金がアップしたが、標準報酬はダウンの場合は該当しない、その逆も)。

※(労使折半料率)健康保険 **49.5**(愛知) / 1000、介護保険 **7.85** / 1000
 厚生年金保険 **91.5** / 1000 雇用保険 **3** / 1000 (建設業 **4** / 1000)

2. 名言名句

「青春が幸福なのは、美しいものを見る能力を備えているためです。美しいものを見る能力を保っていれば、人は決して老いぬものです。」

Youth is happy because it has the capacity to see beauty. Anyone who keeps the ability to see beauty never grows old. **カフカ(現在のチェコ出身の小説家、「変身」の著者 / 1883~1924)**

3. 法改正等ワンポイント **働き方改革関連法案 今国会で成立見込み**

I : 働き方改革の総合的かつ継続的な推進(基本方針)

II : 長時間労働の是正と多様な働き方の実現等(労働基準法等改正) **2019 年 4 月施行**

時間外労働の上限規制の導入・・・残業規制は年 7 20 時間、1 カ月では休日出勤も含めて 1 0 0 時間の上限を設定。月 4 5 時間を超えるのは年に 6 カ月、平均 8 0 時間を限度 ※中小企業 **2020 年 4 月施行**
年次有給休暇取得促進策 有給休暇 10 日以上ある者に対し、**5 日取得を企業に義務付け**

高度プロフェッショナル制度の創設 労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外。4 週間に最低 **4 日年間 1 0 4 日の休日**を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、**本人の同意**や委員会の決議等を要件、研究開発や金融ディーラー、コンサルタントといった高度な専門的知識を必要とする業務に就く年収 1 0 7 5 万円以上の労働者が対象

勤務間インターバル制度の普及促進(労働時間等設定改善法改正)・・・努力義務(EU では 11 時間)

産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法・じん肺法改正）

「高度プロフェッショナル制度」が注目され、「残業ゼロ・過労死法案」だと反対や抗議があります。対象は「年収1075万円以上」の金融ディーラーやコンサルタントなど専門知識を持った人に限られます。自由な働き方ができるようにするために、労働時間の規制を除外し、休日や深夜の時間外労働の残業代をなくす制度（※本人の同意が必要ですが、適用対象者が自らの意思で同意を撤回できると一部修正）。心配されるのは、対象業種について、実際の法律条文第四十一条の二の一では、「その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務」になっており、この今後対象業種が拡大されないかという事。また、「年収1075万円以上」も第四十一条の二の二の口「労働契約により見込まれる賃金の額を1年あたりの賃金の額に換算した額が基準年間平均給与の3倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であること」という内容です。この「3倍の額」というのは「毎月勤労統計調査」の「決まって支給する給与」の「3倍の額」で、2018年3月時点では、月平均で26万4233円。この「3倍の額」は79万2699円で年収は951万円になります。ですから、1075万円というのは流動的であると言えます。

Ⅲ：雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

2020年4月施行※中小企業 2021年4月施行

「同一労働・同一賃金」不合理な待遇差を解消するための規定（パートタイム労働法・労働契約法改正）派遣先との均等・均衡待遇方式か労使協定方式かを選択（労働者派遣法の改正）労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、行政による履行確保措置と裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備



4. 情報・速報！

6/1 発行後 6/4 こちらの内容を修正致しました。

6月1日に最高裁判決が出ました！

- ① 定年後継続雇用したドライバーの賃金を2割引き下げたことが期間の定めの有無によるもので不合理と訴えた事案 **長澤運輸事件** < 地位確認等請求事件 >
- ② 契約社員のドライバーが、正社員にのみ諸手当等が支給されるのは労契法に抵触する不合理な労働条件として差額を求めた訴訟 **ハマキョウレックス事件** < 未払賃金等支払請求事件 >

★長澤運輸事件では、賃金引下げを不合理ではないとした高裁判決を結論としては支持。ただし、精勤手当の不支給については不合理としました。判決のポイントは、「有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、当該有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かの判断において、労働契約法20条にいう「その他の事情」として考慮されることとなる事情に当たると解するのが相当」・・・原告側労働者が高齢者雇用安定法の規定に基づく60歳定年退職後の再雇用者であることにより賃金に格差が設けられたのであり、有期契約労働者であることにより格差が設けられたのではないと考えられます。

★ハマキョウレックス事件については、通勤手当など4種類の手当の格差を不合理とした高裁判決を支持したうえで、皆勤手当についての格差も「不合理」と判断しました。原告労働者が中途入社の有期契約労働者であることを以て賃金や諸手当に格差を設けているのであって、期間の定めがある事による不合理な労働条件の相違を禁じた労働契約法20条違反がそのまま当てはまると言えます。

HRM Tanaka Human Resources Management

win-win

「白（シラ）を切る」という言葉は、普段使わないし、最近では聞かない言葉ですが、先月の「日大悪質タックル問題」の前監督、前コーチ、日本大学側が最後まで「白（シラ）」を切りました。しかし黒だった。会見の際繰り返し「正直」という言葉を使っていましたが、よく言えたものだ。巨大組織の中のパワハラ構造も浮き彫りになりました。加害選手の謝罪会見は、その組織に風穴をあけたのではないかと思います。

ただ、最近思いますのは、凶悪な「おおり運転」をする者、パワハラする者、逆パワハラのモンスター社員などなど、その人格・性格はそう簡単には変わらないし、変えられないのではと。企業では、採用時には「おとなしい印象」だったが、「試用期間が過ぎたら、人が変わったように、上司の指示に従わない、職場を荒らす存在に！」という話は現実によくあり、相談も毎年のようにあります。面接・履歴書だけではわからない？であるならば、各種適正診断テストなども実施し、採用の判断の一つとしても良いと考えます。「人手不足だから誰でも良い」わけはありません。モンスター社員により、良い人材が辞めてしまうということもあるのですから、「採用業務」は、企業にとっては「最初の砦」であり、最重要と言えるでしょう。

サッカーワールドカップロシア大会は6/14(木)~7/15(日) 日本は 初戦 対コロンビア 6/19(火)