毎月１回経営に役立つ人事労務情報をお届けしております >>> 毎月第４木曜日発行

社労士 NEWS>>>

>>> 2018.12　Vol.097

発行 >>>
井上社会保険労務士事務所　URL：http://inoue-sharoushi.com/
〒252-0143　神奈川県相模原市緑区橋本 3-19-21　ハピニスライフ　4-C
Tel ＞042-703-6518　Fax ＞042-703-6519　Mail ＞info@inoue-sharoushi.com

CONTENTS >>>

1. 労務管理 ＞ 固定残業代と労働時間管理
2. 行政資料 ＞ 平成 30 年度版労働経済白書について
3. 提　　供 ＞ 経営に役立つビジネスリポート

1. 労務管理　固定残業代と労働時間管理

平成 30 年 7 月 19 日、未払賃金請求事件で最高裁判所は、時間外労働等の対価とされていた定額手当が割増賃金ではないとした高等裁判所の判断に違法があるとして、会社の敗訴部分を破棄しました。どのような点が高裁と最高裁の判断を分けたのか、判例を参考にしながら解説いたします(※裁判所 HP：http://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=87883)。

1．時間外労働等に対する手当

従業員を時間外・休日・深夜に労働させた場合、会社は一定の割増率（下表参照）を乗じた賃金を支払わなければなりません。

しかし、実際に支払われた額が上記計算による額以上であれば、上記の計算方法をそのまま用いなくても良いことも、通達や判例から確認されています。このため、あらかじめ一定時間分の時間外労働等に対して定額の手当を定めて支払う、いわゆる固定残業代も、直ちには問題になりません。ただ固定残業代には賃金表示等をめぐったトラブルも多いため、厚生労働省では以下の点を明示するよう、指針等で会社に要請しています。

①固定残業代を除いた基本給の額
②固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法
③固定残業時間を超える時間外労働、休日労働および深夜労働に対して割増賃金を追加で支払う旨

種類	支払う条件	割増率
時間外（時間外手当・残業手当）	法定労働時間（1日8時間・週40時間）を超えたとき	25%以上
	時間外労働が限度時間（1ヵ月45時間・1年360時間等）を超えたとき	25%以上（＊1）
	時間外労働が1ヵ月60時間を超えたとき	50%以上（＊2）
休日（休日手当）	法定休日（週1日）に勤務させたとき	35%以上
深夜（深夜手当）	22時から5時までの間に勤務させたとき	25%以上

（＊1）25%を超える率とするよう努めることが必要です
（＊2）中小企業については、当分の間、適用が猶予されています

2．裁判の概要

薬剤師が、勤務先の薬局を運営している企業に対して、時間外労働等に対する賃金等の支払いを求めた裁判です。本件では、業務手当(みなし時間外手当)について、月額の確定金額等を定めた確認書で「業務手当は、固定時間外労働賃金(時間外労働30時間分)として毎月支給します。一賃金計算期間における時間外労働がその時間に満たない場合であっても全額支給します。」という記載がありましたが、タイムカードには出退勤時刻のみ打刻され、常態化していた休憩時間中の業務従事(30分間)は、タイムカードによる管理がされていませんでした。

3．東京高裁の判断

定額残業代を法定の手当とみなすことができる場合について、**“定額残業代を上回る金額の時間外手当が法律上発生した場合にその事実を労働者が認識して直ちに支払を請求することができる仕組み(発生していない場合にはそのことを労働者が認識することができる仕組み)**が備わっており、これらの仕組みが雇用主により誠実に実行されているほか、**基本給と定額残業代の金額のバランスが適切**であり、その他法定の時間外手当の不払や長時間労働による健康状態の悪化など**労働者の福祉を損なう出来事の温床となる要因がない場合に限られる”**とし、その上で本件では業務手当を上回る時間外手当が発生しているか否かを(従業員が)認識することができないので、**本件業務手当は時間外手当の支払いではない**と結論付けました。

4．最高裁の判断

ある手当が時間外労働等に対する対価であるか否かは“雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断”するとし、この点については前述の確認書や賃金規程等に業務手当が時間外労働等に対する対価である旨の記載があること、業務手当の支払額が、実際の時間外労働の状況、それによる割増賃金に相当するものであり、大きくかい離するものではないことから、本件業務手当は時間外手当の支払いであるとしました。

なお、高裁判決の判断(定額残業代を上回る時間外手当発生した事実を労働者が認識できる仕組み)については“労働基準法37条や他の労働関係法令が…(中略)…原審が判示するような事情が認められることを必須のものとしているとは解されない”として否定しました。

5．さいごに

今回の最高裁判決により、固定残業代の支払いについては、使用者と労働者の間に取り決めが存在して客観的に確認できること、実際に勤務状況に照らした手当が支払われることという判断基準が示されました。労働時間を管理して、時間外・休日・深夜労働に対応した割増賃金を支払うことは、それ自体が会社に課せられた義務です。特に改正安全衛生法は、労働時間の状況の把握が企業に義務付けられることが明文化され、来年4月1日に施行されます。

これを機会として、自社の労働時間の管理状況について、今一度見直してみると良いでしょう。

2. 行政資料　平成 30 年度版労働経済白書について

去る9月28日に、厚生労働省は『平成30年版 労働経済の分析(労働経済白書)』を公表しました。この報告書には、雇用、賃金、労働時間、勤労者家計などの現状や課題についての分析が掲載されていますが、ここではその概要に触れてまいります。

1．労働経済の推移と特徴

（1）一般経済の動向

緩やかに回復し、企業の経常利益は大企業を中心に大きく改善しています。ただ、労働分配率(付加価値に占める人件費の割合)は、特に中小企業において、緩やかに低下しており、労使間での利益等の適切な配分が求められます。

（2）雇用・失業情勢の動向

着実に改善し、完全失業率や有効求人倍率にもそれが表れていますが、企業における人手不足感は高まっており、その影響が懸念されます。

（3）労働時間・賃金等の動向

長時間労働是正等が課題となる中、月間総実労働時間が2013 年以降減少傾向で推移する一方で、一般労働者の名目賃金は2013年度以降5年連続で増加し、パート労働者の時給も集計開始(1993年)以降で最高水準となる等、労働条件の改善傾向が見られます。

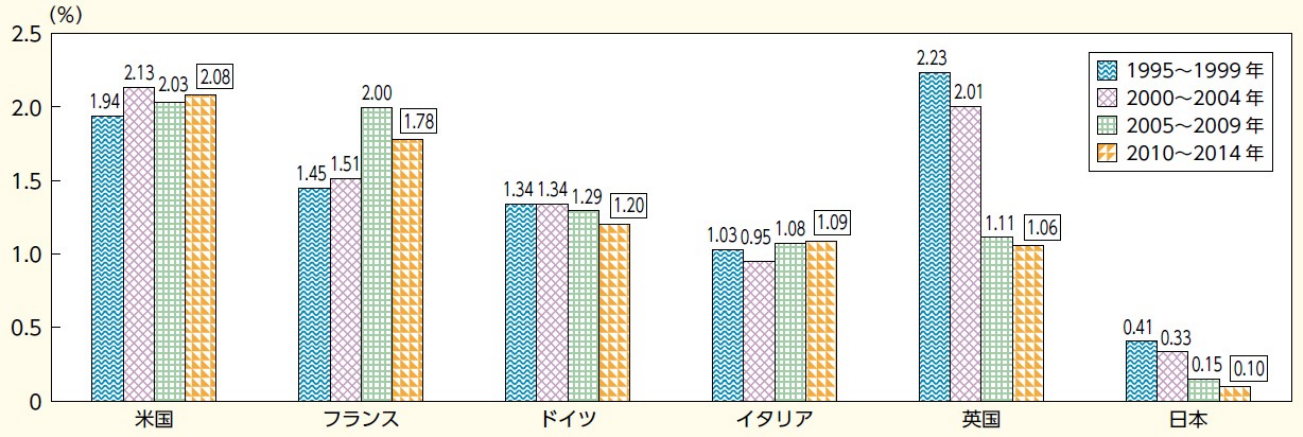
（4）消費・物価の動向

雇用環境の改善等に伴う消費マインドの持ち直しの中で消費支出が持ち直す一方、天候不順による生鮮食品値上がりやエネルギー価格上昇により、消費者物価指数がプラスで推移しており、その動向について注視が必要な状況になっています。

2．働き方の多様化に応じた人材育成の在り方

人口減少下での持続的な経済成長には労働生産性向上が不可欠ですが、日本の労働生産性はG7中で最低水準となっています。労働生産性向上には、「人への投資促進」が必須ですが、日本のOJT の実施割合や能力開発費（OFF-JT）のGDP比は、先進国と比較すると突出して低い水準にあり、労働者の人的資本が十分に蓄積されず、労働生産性向上が阻害されることが懸念されています。

【GDPに占める企業の能力開発費の割合の国際比較】（白書抜粋）



また、人口減少下で人手不足を解消するには、老若男女を問わず、多様な人材が十分に能力を発揮することが求められます。そのような観点にたって人への投資を行っていくには、具体的にどのようにすればよいのでしょうか？

『多様な人材の能力が十分に発揮されている企業』では、入社時研修に加え、特に「職種・業種別の研修」「役職別研修」など、実際に携わる業務に関連する研修に積極的に取り組んでいる傾向がありました。また、『人材育成が生産性向上に効果があり、OJT がうまくいっていると評価している企業』では「段階的に高度な仕事を割り振っている」「仕事について相談に乗ったり、助言している」「仕事の幅を広げている」といった具体的・計画的な取り組みがなされている一方、「とにかく実践させ、経験させる」といった明確な計画性がないOJT は、生産性等との関連があまりみられない結果になりました。

3．働き方の多様化に応じた「きめ細かな雇用管理」

働き方の多様化に応じた人材育成を推進していくための重要な鍵となるのは、きめ細やかな雇用管理です。この点、「従業員間の不合理な待遇格差の解消（男女、正規非正規間等）」「長時間労働対策やメンタルヘルス対策」「本人の希望を踏まえた配属、配置転換」などがストレス軽減につながり、また、「労働時間の短縮や働き方の柔軟化」「職場の人間関係やコミュニケーションの円滑化」「本人の希望を踏まえた配属、配置転換」などがモチベーション向上につながる傾向が、それぞれ報告されています。一方、雇用管理を行う側の管理職は、「部下の人事評価が難しい」「職場の又は自分の業務量が多すぎる」「部下が自分の指示通りに動かない」といった雇用管理や能力開発に関連する悩みを抱えており、企業にとっては、管理職に対する「きめ細やかな対応」も両軸で解決していかなければならない課題として挙げられます。

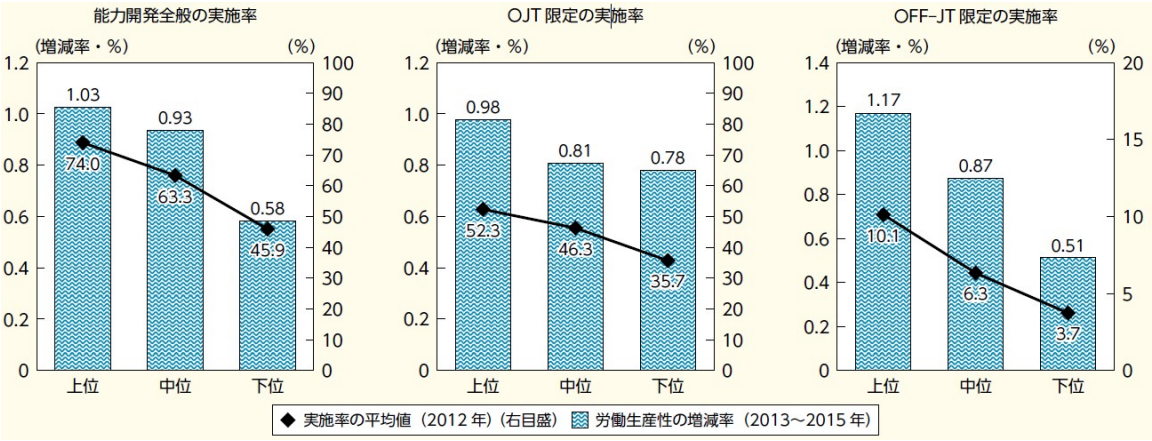
Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2ページ目の「平成 30 年度版労働経済白書について」に関連する豆知識をお伝えします。

Q. **能力開発と労働生産性との関係については相関があるものなのでしょうか。**

A. **今回ご紹介した労働経済白書では、以下のような報告もされています。**

【GDP に占める企業の能力開発費の割合の国際比較】（白書抜粋）



3. 提　供　『経営に役立つビジネスリポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けする“ビジネスリポート”は、経営に役立つ情報が満載です！
例えば**「マネジメント関連」**では経営戦略、企画・営業、広報、生産・物流、人事管理等の情報を、**「ビジネス関連」**では卸・小売、食品、製造、不動産、情報・通信等の各業界情報を、その他**「ビジネス以外」**では、生活分野、健康、環境、豆知識など、多岐にわたる経営情報を取り揃えております。
以下の中からご興味があるテーマがございましたら、弊所あてにお電話いただくか下記フォームに必要事項をご記入のうえＦＡＸをお送りください。
ご希望のリポートを“無料”にてお届けいたしますので、お気軽にお申し込みください。

今月のおすすめビジネスリポート

マネジメント関連

リポート番号	タイトル	内容
＃1959 （全９ページ）	自社は優遇措置を受けられる 「中小企業」に該当するのか？	・法律ごとに異なる「中小企業」の考え方 ・法律ごとの中小企業の定義 ・中小企業基本法に関する中小企業への主な優遇措置 ・法人税法に関する中小法人等への主な優遇措置　他
＃1966 （全７ページ）	寄付する前に要確認 寄附金・義援金の税務上の取り扱い	・寄附金や義援金の税務上の取り扱い ・法人として寄附金を送った場合 ・経営者が個人で寄附金を送った場合 ・寄附金を受領した側の取り扱い　他
＃1840 （全４ページ）	できる経営者は「飲み会」で ビジネスを成功させる	・一昔前のスタイルでは嫌われる ・下見は決して手を抜かない ・聞くことを基本にする ・真面目なだけでは目立たない　他

ビジネス関連

＃1968 （全８ページ）	「共生型サービス」の開始で見込まれる 障害福祉・介護業界への影響	・事業機会が広がる「共生型サービス」 ・共生型サービスの概要 ・共生型サービスの報酬 ・共生型サービスの指定を受けるには　他
＃1967 （全７ページ）	ロケットだけじゃない！ 意外と身近に広がる宇宙ビジネス	・成長が期待される宇宙ビジネス ・宇宙２法の背景と概要 ・宇宙ビジネスの市場規模 ・市場の拡大が期待される分野と課題　他

お気軽にご用命ください

TEL >>> 042-703-6518
FAX >>> 042-703-6519

貴社名		ご担当者様	部署・所属
所在地	〒		
E-mail		Tel	
ご希望のリポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、ビジネスリポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。