

桑野社労士 & FP 事務所だより

平成 30 年 11 月 9 日

第 104 号

〒614-8093 京都府八幡市八幡三本橋 18-169 若ビル 1 階

TEL 075-874-4629 FAX 075-874-4630

E-mail kuwano@cosmos.ocn.ne.jp HP www.kuwano.biz

来年（2019 年）から

人を大切にする「働き方改革」が始まります！

近年、夜間長距離バスで連続して発生した人身事故、長時間労働やパワハラを含んだ厳しい労務管理による過労自殺が発生しました。これらを二度と起こさせないため、人を大切にする「働き方改革」が来年度（2019 年）から、始まります。

法律による上限（例外）

- ・年 720 時間
 - ・複数月平均 80 時間（休日含む）
 - ・月 100 時間未満（休日含む）
- ※年間 6 カ月まで

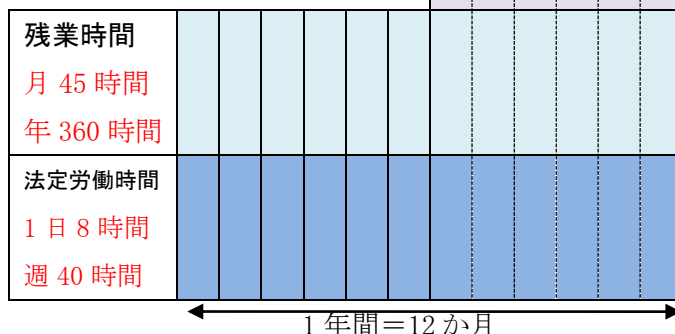
1 時間外労働の上限規制

施行：2019 年 4 月 1 日から（中企業は 2020 年 4 月 1 日から）

時間外労働の上限について、月 45 時間、年 360 時間が原則。臨時的特別の事情がある場合でも、年 720 時間、月 100 時間未満（休日労働を含む）、複数月平均 80 時間が限度です。

法律による上限

月残業 45 時間(= 1 日 2 時間程度) ↓



2 年次有給休暇の確実な取得

施行：2019 年 4 月 1 日から

10 日以上の子年次有給休暇が付与されている労働者に対して、使用者は毎年 5 日間、時期を指定して有給休暇を与える必要があります。

3 不合理な待遇差は禁止

施行：2019 年 4 月 1 日から（中企業は 2021 年 4 月 1 日から）

正規労働者と非正規労働者の間の、基本給や賞与などの不合理な待遇差が禁止されます。

○残業の上限は、原則として月 45 時間（=1 日当たり 2 時間程度）・年 360 時間とし、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることはできません。

○臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合、

・年 720 時間以内

・複数月平均 80 時間

（=1 日当たり 4 時間程度）以内（休日労働を含む）

・月 100 時間未満（休日労働を含む）

を超えることはできません。

また、原則である月 45 時間を超えることができるのは、年間 6 か月までです。

（裏面に続く）

KAROUSHI - lett. morte da troppo lavoro.

過

労

死

1. morte sopraggiunta per troppo lavoro, marire (letteralmente) di fatica; 2. suicidio che avviene in conseguenza del troppo lavoro.



労働基準法 2

労働基準法はあらゆる会社に強制適用

労働者がひとりでもいる会社には、労働基準法は全面的に適用されます。労働者とは、第9条で「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される^①者で、賃金^②を支払われる者をいう。」とされています。①使用されるとは、他人の指揮命令を受けて働くことをいいます。したがって、指揮命令を受けない経営者や経営権をもつ専務などは、労働者ではありません。②賃金は、第11条で「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対象として使用者が労働者に支払うすべてのもの」となっています。したがって、契約社員や嘱託、パートタイマーやアルバイトなど、雇用契約に関わらず、賃金を受ける者は全て労働者です。

使用者は誰なのか？

労働基準法には、労働者と同時に使用者という言葉が再三出てきます。これは、労働基準法の目的が、労働者を保護するためですが、そのためには使用者の責任と義務を明らかにする必要があるので、使用者とは誰のことでしょうか？第10条では、「事業主又は事業の経営担当者^③又はその他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をする全ての者^④をいう。」となっています。事業主は分かるとして、③事業の経営担当者とは、取締役、理事、支配人など、事業経営一般について責任を負う者です。④その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をする全ての者とは、人事・給与・労務管理など、労働条件の決定に権限を与えられている人事部長や総務課長などをいいます。したがって、部長や課長なども使用者になることが考えられます。しかし、これらの中間管理職は、労働者の指揮監督という仕事に応じて賃金を支払われている労働者でもあり、使用者責任を負うとともに、労働者として労働基準法の保護を受けられる側面もあります。

働く者の権利は誰でも平等

労働基準法第3条は、「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間やそ

の他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならない。」としています。差別的取扱いとは、本人の能力や労働意欲とは関係のない理由で労働条件に差をつけることをいいます。例えば、外国人であること、特定の政治・宗教の信念、家柄や出身地、性別を理由にして、差別的取扱いをすることです。

(次号に続く)

事務所からひとこと

私は年金検討員という行政協力を、週2回行っています。最近、その年金の支給の“端数整理”について、改めて認識を新たにしました。

年金は下表のように、前の2か月分を偶数月の原則15日に支給されます。したがって、年に6回支給されることによって、端数が発生しすることになります。

支給月	4月	6月	8月	10月	12月	2月
対象月	2・3月	4・5月	6・7月	8・9月	10・11月	12・1月

例えば、年額970,000円の特別支給の老齢厚生年金を受給している方でみると、偶数月に970,000円÷6期=161,666円(切捨て)ずつ受給することになります。この切り捨てられた端数は、平成27年10月の厚生年金と共済組合の一元化の時から、2月の支払月に加算されることになりました。私は、2月の加算は単純に年額の970,000円からそれまで支給された161,666円×6期=969,996円を引いて、4円加算されるものだと思っていました。しかし、実際は2月には、切り捨てられた端数0.6666円×6期=3.999円÷3円(切捨て)を加算することです。したがって、969,996円+3円=996,999円で、年額970,000円と言われた年金額より、1円少なく支払われることになります。

ただし、これは平成30年度のように、平成29年度の年金額と同じ額が支給された場合のことです。年金額は毎年度改定されますので、4月に支給されるのは、前年度の2・3月分が支給分で、前年度の年金額によっては加算される金額が違って来る可能性があります。

さらに、老齢基礎年金を受給している方は、同じように期単位での切捨てと2月の加算が行われ、年金年額より実際は少ない受給額になります。

何とややこしい、端数整理！平成27年10月前は切捨てのみでしたから、それに比べたら改善されたと思いませんか？