

関島社会保険労務士事務所便り

2018 年
3 月号

関島社会保険労務士事務所
(墨田葛飾地区中小企業者組合)
社会保険労務士・行政書士
関島 康郎
〒125 - 0041
東京都葛飾区東金町 2 - 7 - 1 2
電話：03-3609-7668
HP：<http://www.srseki.info>



(河津桜)

扶養手当・住宅手当不払いは違法

大阪地裁 契約社員の待遇

日本郵便の契約社員ら 8 人が、正社員と同じ仕事なのに手当などに差があるのは労働契約法違反だとして、同社に未払い分を求めた訴訟での大阪地裁判決が注目を集めています。同地裁は、2 月 21 日、「契約社員に支給がないのは不合理」として、同社に計約 300 万円の支払いを命じました。

訴えていたのは大阪・兵庫・広島 の 3 府県の郵便局で主に配達・集荷業務を担当する有期契約社員の 8 人。

判決が不合理と認めたのは、「年末年始勤務手当、住居手当、扶養手当」の不払いです。

判決は、年末年始の繁忙期に支給する趣旨は契約社員にも該当するとし、住宅手当については、「転勤がない正社員にも支給されている」と述べ、扶養手当については、「親族の生活を保障するもので、支給の必要性は大きく左右されない」と判断しています。

一方、正社員と同じ地位にあることの確認を求めた請求については却下し、正社員と同様の夏期、冬期、病気の各休暇が取得

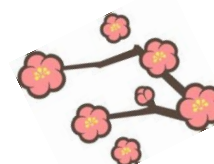
できるかについては判断を示していません。

この判決が、注目されているのは、まず契約社員に扶養手当が支払われていないことを違法としていることです。

被告の日本郵便側は、「扶養手当は、正社員に長期雇用へのインセンティブを与えるもの」と主張していましたが、大阪地裁は、「労働者と扶養親族の生活を保障するため、基本給を補完する生活保障給」として非正規社員にも支給されるべきとしています。

また、住宅手当と年末年始勤務手当について、全額損害を認めています。非正規に支払わないのは違法と判断しながらも全額支給を認めなかった昨年 9 月の東京地裁判決を上回る判決を出しています。

今後の控訴審等が注目されるとともに、正社員と非正規従業員との待遇差については、明白な「合理的理由」が必要になっています。



年間所得300万円以上の国民年金未納者 財産差し押さえの強制徴収に

日本年金機構は、年間所得300万円以上の国民年金保険料の未納者の財産を差し押さえる強制徴収の対象を拡大するとともに、厚生年金保険・健康保険未適用事業所・未適用従業員の適用促進及び適正な届出の方針を徹底するとしています。

日本年金機構の「平成30年度計画」では、「国民年金の適用・収納対策」を重点事項とし、従来の20歳時、34歳時、44歳時における届出勧奨に加え、「年金受給資格期間が10年に短縮されたことを踏まえ、65歳までに受給資格期間を満たすことができる54歳到達者についても新たな対象者として、届出勧奨及び届出がない場合の資格取得等の手続きを確実に実施する」としています。

具体的には、一定の所得がありながら、長期の滞納者には強制徴収を確実に実施し、強制徴収対象者以外の方に対しては適用促進業務受託事業者による保険料納付督促を実施するとしています。

あわせて、本来は保険料免除や納付猶予、学生納付特例の対象となりえる方であるにもかかわらず、申請手続きを行っていないため、「未納状態になっている方については、免除等申請勧奨が行われます。

「強制徴収の着実な実施」では、「一定の所得があり保険料を長期滞納している場合は、全員を強制徴収対象者と位置づけ、最終催告状を送付し、自主的に納付しない場合は、滞納処分を実施するとして、平成30年度においては、所得300万円以上

かつ未納7か月以上の滞納者に督促を実施し、国税庁の滞納処分の権限を委任する仕組みを活用して前年以上の対象者に次のことを行うとしています。

- ア 本来督促すべき未納期間について督促対象期間として督促状の発行。
- イ 差し押え可能財産が判明したときには、速やかな差し押え。
- ウ 延滞金について、着実に納付督促実施。
- エ 督促保険料の確実な徴収と、適切な債権管理

厚年・健保の適用促進策

厚生年金・健康保険の適用促進では、国税庁からの情報提供を受けた未加入事業所の加入指導が有効に機能しているとしています。このことを踏まえ、年金事務所ごとに「行動計画」を策定し、目標を設定し、毎月開催する適用対策会議において進捗状況を管理するとし、具体的取組として以下のことを挙げています。

- ア 適用調査対象事業所の的確な把握
- イ 職員による適用調査対象事業所の加入指導・立入検査

未加入従業員の加入促進等

さらに、今年度は、事業所調査を徹底し、未適用従業員の適用漏れ、標準報酬等の適否対策として、次のことを実施するとしています。

- ア 適用すべき従業員の適用促進
- イ 適正な届出の徹底

20業種の労災保険料引き下げ 引上げは3業種

厚生労働省は、昨年12月18日、労災保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱を労働政策審議会労災保険部会に諮問し、同部会は、同月21日に妥当としました。

その結果、平成30年4月から、労災保険料率や、特別加入保険料率、労務比率等が改定される予定です。

労災保険料率は、過去3年間の災害率等を考慮して事業の種類ごとに改定されます。

平成30年4月に引き上げられるのは3業種で、引き下げられるのは20業種(図表1)。そのほかの31業種は、据え置かれます。全業種の平均労災保険料率は4.5%となり、平成27年改訂時の4.7%を0.2ポイント下回りました。

一人親方等の特別加入保険料率(第二種特別加入保険料率)も改定され、18業種のうち9業種が引き下げとなります(図表2)。

なお、海外労働者(第三種特別加入保険料率)は0.3%で変更ありません。

また、家政婦紹介所の紹介等により個人家庭に雇用され、家事、育児等の作業に従事する「家事支援従事者」が特別加入対象者に追加され、「介護作業従事者」(特18)と同じ保険集団に加えられ、特別加入保険料率は、0.5%となる予定です。

◆請負による「労務比率」も改定

労災保険料の算定にあたり、賃金総額を正確に算定することが困難な請負による建設の事業では、請負金額に「労務比率」を乗じて得た額を賃金総額とする特例が認められています。その労務比率が改定されます。具体的には、道路新設事業、舗装工事、鉄道又は軌道新設事業、機械装置の組立て又は据え付けの事業が引き下げられる見込みです。

図表1 労災保険料率の改定案(単位:1/1000)

	業種	現行	改定
引き上げ	ガラス又はセメント製造業	5.5	6
	非鉄金属精錬業	6.5	7
	清掃、火葬又はと畜の事業	12	13
引き下げ	海面漁業	19	18
	石灰石鉱業又はドロマイト鉱業	20	16
	原油又は天然ガス鉱業	3	2.5
	採石業	52	49
	水力発電施設、ずい道等新設事業	79	62
	鉄道又は軌道新設事業	9.5	9
	建築事業	11	9.5
	既設建築物設備工事業	15	12
	その他の建設事業	17	15
	繊維工業又は繊維製品製造業	4.5	4
	パルプ又は紙製造業	7	6.5
	陶磁器製品製造業	19	18
	金属精錬業	7	6.5
	鋳物業	18	16
	機械器具製造業	5.5	5
	電気機械器具製造業	3	2.5
	交通運輸事業	4.5	4
	船舶所有者の事業	49	47
倉庫業、警備業、消毒又は害虫駆除の事業 又はゴルフ場の事業	7	6.5	
卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業	3.5	3	

図表2 特別加入保険料率の改定案(単位:1/1000)

	対象	現行	改定
特1	個人タクシー、個人貨物運送業者	13	12
特2	建設業の一人親方	19	18
特3	漁船による自営業者	46	45
特7	船員法第一条に規定する船員が行う事業	49	48
特10	金属等の加工、洋食器加工作業	16	15
特11	履物等の加工の作業	7	6
特13	動力機械による作業	4	3
特17	労働組合等常勤役員	4	3
特18	介護作業従事者*	6	5

*平成30年4月から「家事支援従事者」が追加される予定。

●女性の給与が過去最高に

厚生労働省が2017年の「賃金構造基本統計調査」の結果を発表し、フルタイムで働く女性の平均月給が24万6,100円（前年比0.6%増）となり、4年連続で過去最高を更新したことがわかった。男性は33万5,500円（同0.1%増）で、男女間の格差は2年連続で最小を更新した。また、正社員と非正社員の格差は、非正規で働く女性が増えた影響で広がった。（2月28日）

●労基署の指導員を約5割増員へ

厚生労働省は、主に中小企業を対象とした長時間労働の是正指導強化のため、労働基準監督署の指導員を増員する方針を明らかにした。指導員は非常勤で雇用した社会保険労務士などが担い、企業の担当者が三六協定の提出時などにルールを守るよう窓口で説明・指導などを行う。2018年度に5割程度増やす方針。（2月26日）

●厚生労働省が転職情報サイトを運営へ

厚生労働省は経済産業省と連携し、2019年度にも無料職業情報サイトを立ち上げることを明らかにした。転職市場の活性化を目的とし、米国政府が運営する職業情報サイト「オーネット」を参考にする。AIを活用して最新情報を収集・更新し転職希望者に500職種から最適な職業やその詳細を提示する。（2月16日）

●フリーランス契約の問題事例を公表

公正取引委員会の有識者会議は、いわゆる「フリーランス」（単発の仕事ごとに契約を結ぶ形態の職業）など企業に比べ立場の弱い個人の働き手を保護するため、独占禁止法を適用する、問題のある事例を報告書として公表した。企業側が過剰な秘密保持義務を課すケースや、一方的に報酬を減額するケースなどを、優越的

地位の乱用などに抵触するおそれがあるとした。（2月15日）

●「親会社の責任は状況次第」最高裁

グループ会社で発生した従業員間のセクハラについて、被害の相談を受けた親会社に責任があるかが争われた訴訟の判決で、最高裁判所は被害女性側の訴えを退けた。親会社の責任について「相談時の具体的状況や窓口の体制によっては適切に対応すべき信義則上の義務を負う」とし、今回のケースでは親会社の責任を認めなかった。（2月15日）

●タクシー運転手の残業代請求を棄却

時間外労働をしても残業代を差し引くと定めた賃金規則は違法だとして、タクシー会社（国際自動車）の従業員が規則の無効を求めていた訴訟の差し戻し審の判決で、東京高裁は、この規則を有効とし、従業員の請求を棄却した。原告側は即日上告した。（2月15日）

●実質賃金が2年ぶりに低下

厚生労働省が平成29年の「毎月勤労統計調査」の結果を発表し、物価変動の影響を除いた実質賃金指数が前年を0.2%下回り、2年ぶりに低下したことがわかった。名目賃金にあたる労働者1人当たり平均の月額現金給与総額（パートを含む）は31万6,907円（前年比0.4%増）と4年連続で増えたが、消費者物価指数は前年より0.6%上昇した。（2月7日）

