

「第349回朝食会(結果)」

横浜市中税務署法人課税第二部門統括国税調査官 増山 元秀氏

西川千春社会保険労務士事務所 西川 千春氏をゲストに

消費税の適格請求保存方式(インボイス制度)

及び最近の労働問題と就業規則について研鑽しました!

10月というのに肌寒さを感じる10月18日(火)8時15分より、HOTEL THE KNOT YOKOHAMAにおいて、第349回朝食会を38名の出席で開催いたしました。

加藤会長所業で欠席の為、花本副会長より「最近、私共の会社に2年、3年コロナ禍で採用致しました若い助成が10人位おりまして、若い女性への接し方ですが、先週朝のワイドショーで、最近の若い女性の傾向として、みんなの前では褒めてほしくない、褒めるのであれば個別に呼んでほしいとの事だそうです。何かと言いますと、他の人達との違いを見せたくない。他の人と皆んな一緒に居たい。こいつ変わったんじゃないかと思われたくない。という抵抗があり、皆なで力を合わせて達成しようという教育を受けたのは25歳位迄らしいです。

会社で皆の前で表彰したり、壁に貼ったりしている事が逆に響いていないのかなとも感じておりまして、もっと若い女性とも接していかなければと感じている今日この頃です、自分も若いつもりでいましたが、キャップがある世代がこれからも入ってきます。全部合わせる必要もないと思いますが、会社としてもやっていかなければならないと思っております」と話され、経済局から本日も出席頂いていることにお礼を述べられました。

講演に入り、横浜中税務署法人課税第二部門 増山元秀統括国税調査官より「消費税の適格請求保存方式(インボイス制度)」について講演頂き、続いて、西川千春社会保険労務士事務所所長、特定社会保険労務士 西川千春氏より「最近の労働問題と就業規則について」と題して講演いただきました。

1. 消費税の適格請求保存方式(インボイス制度)について

私は、横浜中税務署法人二部門で統括官をしております増山と申します。常日頃申告納税にご協力を頂きありがとうございます。通常研修会でお話させて頂きまして3時間を要しますので、今日はポイントを絞ってお話させて頂きまして述べられ、インボイス制度の概要ですが、導入されるのが来年の10月で1年を切ったこと。来年の10月以降ガラッと変わり、インボイスが保存の要件になること。ポイントは2つで、一つ目は請求書には登録番号を付記すること。もう一つは、消費税を明確に書いてくださいと言うのが要件。登録番号申請の期限は6ヶ月前の来年の3月31日迄に登録申請をしてください。などについて、20分にわたりお話しいたしました。



2. 最近の労働問題と就業規則について

20年前は解雇の問題や労働時間、有給休暇の問題などが非常に多かったですが、直近はハラスメントが圧倒的に増えてきております!

続きまして「最近の労働問題と就業規則」について、西川千春社会保険労務士事務所所長、特定社会保険労務士 西川千春氏(写真右)に講演頂きました。

本日は、就業規則と労働問題をテーマに話をさせていただきます。私がこの仕事に携わったのは23年前でした。当時は、社会保険労務士と言いますと、知名度が非常に低くて私自身もこの仕事に携わるまでは知らなかった状況です。

税理士は皆様の企業でもお付き合いしていると思いますが、社会保険労務士の資格を持っている方が割りと少ない時代で、今から15年位前に年金記録問題が発生し社労士と言う名前が広まった状況です。

今日のテーマが「労働問題と就業規則」と言う事で、私はこの仕事を23年行っておりますが、平成13年頃に総合労働相談員として監督署の方で労働争議の相談を受けてきました。また、点検指導員として各企業の就業規則の中身のチェック・受理をしたり、36協定のチェックをしたり、



様々な事を行ってきた中で、私自身その流れの中で感じたことは、20年前は解雇の問題や労働時間、有給休暇の問題などが非常に多かったですが、直近はハラスメントが圧倒的に増えてきております。そうした事も背景にあり、お話をさせていただきます。

戦後は労働組合との集団紛争が多く経営者と労働組合との紛争が主流でした。ここ7～8年は解雇事案よりも、いじめ嫌がらせ等の案件が増えております！

今、お話ししたように日本の労働問題は、戦後は労働組合との集団紛争が多く経営者と労働組合との紛争が主流でした。終戦直後は労働委員会が間に入って紛争を解決しておりました。

近年は、非正規雇用の増加により、雇用形態が多様化、パートアルバイト、嘱託社員、短時間正社員、派遣社員等様々な雇用形態がでてきて、それによって非正規雇用が増加し、その後、成果主義が広まることにより、労働条件が画一的ではなく個別化されて来ました。

労働組合の機能低下、組織率も下がってきており、長期不況により日本の経済も中々動いていなかたで紛争事態が増加し、こうした背景から個別紛争が急増してきております。私も相談を受けていて、こうした案件が非常に増えております事を実感しました。

それに伴い個別労働紛争解決制度と言うものが平成13年に制定されております。私も担当しました労働相談担当コーナー、監督署、全国で250箇所あり労働問題の相談、ワンストップサービスをしようと言う事で設けられました。

各都道府県の労働委員会、裁判所、法テラス等と連携し、例えば相談コーナーで対応できないものは法テラスを紹介したり、労働委員会での紹介、裁判所の簡易的な手続きを紹介したりして、ワンストップサービスを心がけております。

その対象となる事案、解雇事案、ハラスメント、労働条件の引き下げ等の事案があった場合は労働基準監督署局長の指導・助言申請に回したり、或いは斡旋申請、労働局で紛争調整委員会が行っている斡旋に回したりして、できる限り労働問題をワンストップで食い止める制度です。

同時に、そこに寄せられる情報は各労働基準監督署、ハローワーク、雇用均等部等にも回され、悪質である判断の場合は監督官が臨検に行ったりして監督署が動く場合もあります。個別紛争が増え平成13年からこうした制度がスタートしました。

その後、労働契約法と言う法律が平成20年に施行されました。この法律は、雇用主が労働者を雇い入れる際に、締結する労働契約に対し基本的なルールを定めた法律で、今まで労働基準法であったり労働安全衛生法がありますが、個別の契約に対するルールはなかったのが平成20年に出来たものです。

この背景も、就業形態の多様化に伴い労働契約に関する個別の労働紛争が増加し、これらの労働紛争を解決するためには、労働契約に関する基本ルールが必要になったと言う背景があります。

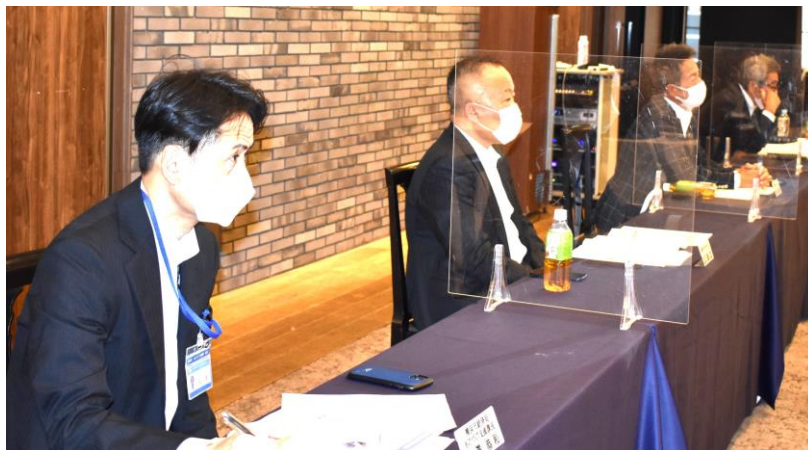
この法律は、平成24年に法改正があり、有期契約が5年経過した場合本人が「私は無期になりたい」と言ったら無期契約に転換すること、不当な雇い止めの禁止などが追加されました。

こうした背景があり、この制度がスタートした平成15年頃は、相談としては解雇などが非常に多く、2008年頃から雇い止め事案が増えております。これは、リーマンショックで不況になった事等の背景があります。ここ7～8年は解雇事案よりも、いじめ嫌がらせ等の案件が増えております。

平成30年度の子供若者白書によりますと、最初の会社に就職して辞めた理由の問に対して、一番多いのは「分にこの仕事が合わなかった為」多いのですが、その後にくるのは「人間関係が悪くなった」「労働時間・休日・休暇の条件が悪くなった」「賃金が良くなかった」こうした理由で会社を離職する方がおられたようです。



職場内のルールを定め、労使双方がそれを守ることで労働者が安心して働く事ができ、労使間のトラブルを防ぐ事ができるので、就業規則の役割は重要でと言う事です!



就業規則との兼ね合いですが、就業規則は何処の会社にも存在していると思いますが、労働者の賃金や労働時間等の労働条件に関する事、職場内の規律などについて定めた、職場における規則集を言います。

職場内のルールを定め、労使双方がそれを守ることで労働者が安心して働く事ができ、労使間のトラブルを防ぐ事ができるので就業規則の役割は重要です。

この就業規則は、労働基準法で常時 10 人以上(アルバイト、パート等を含む)の労働者を雇用している事業所は就業規則を作成し過半数の組合または労働者の過半数を代表する代表からの意見を添付して所轄労働基準監督署へ届け出をしなければならないものです。就業規則を変更した場合も同様の手続きが必要です。労働基準法も安全衛生法も事業所単位ですので、労働者が 10 人以上居れば場所単位で夫々届け出が必要です。

就業規則の詳細な内容までご説明するお時間がございませんので、大事なところだけ説明したいと思います。労働基準法 92 条「就業規則は法律や労働契約に違反してはなりません。」こういった条文があります。法律が一番強制力があり、労働基準法 92 条によって労働協約が就業規則より効力があることとなります。また労働条件で就業規則が労働契約より低かった場合は労働契約が優先されます。

労働基準法第 93 条「労働契約と就業規則との関係については、労働契約法第 12 条の定めるところによる。」と謳われております。

労働契約法第 12 条をみますと、「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約、そのルールは無効とする。」となっております。この場合において「無効となった部分については、就業規則で定める基準による。」となっております。と言う事は、個々の個別労働契約は、就業規則よりも下に位置している、個別契約が就業規則より低かった場合は就業規則により修正されてしまいます。

こういった法律の根拠があり、法律、労働協約、就業規則、個別労働契約の順に拘束力があると言う事になります。

国民総活躍の時代的には即はないとの事で、大手企業も配偶者の扶養手当は外す方向、少子高齢化により子供手当は増やす方向にあります。

おそらく皆さんの会社には就業規則は存在していて、時代の流れ、会社の状況、労働者の状況によってどんどん中身を変更しなければならない事が出てきていると思います。

法改正や会社の状況が苦しいので変更したいとか。例えば、国民全員働いてくださいと言う国の方針にのっとると扶養の奥さんに対して 1 万円つけることは時代的にはそぐわないので大手企業も外す方向で、一方、子供手当は追加する会社も多く見受けられます。

この様に扶養手当を減らすことは、労働者にとって不利益が生じますので、そういった事で経営者が悩まれているところではないかと思えます。労働者にとって不利益に就業規則を変更することは非常に難しく、慎重に行なわなければなりません。

労働契約と就業規則の関係について、平成 20 年にできました、労働契約法の中で、労働契約法第 7 条「労働者および使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。」となっております。その続きで但し書きがあり、「但し、労働契約に於いて労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第 12 条に該当する場合を除いてはこの限りではない。」という様に謳われております。 12 条は、就業規則で定める基準に達していない労働契約は無効となり、その部分は就業規則に修正される訳



です。

第7条の労働契約において労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた場合は、合意していた労働条件が優先されます第12条に該当する場合は除きますとなっていますので、合意の内容が就業規則に定める基準に達し

ない場合はその部分は無効になり、就業規則により修正される事になります。

例えば、ある会社のアルバイトの就業規則でうちの社員の時給は1200円以上としますとの記載があったとします。個別契約である人を雇い入れる時に、能力的にどうかと言う事で時給を、1,100円でどうですか、分かりましたと時給1,100円でパートとして働きますとの契約をしたとしても、就業規則でパートの賃金は時給1,200円にしますとの定めがあった場合は、1,200円に修正されてしまいます。これを上回る契約をした場合は個別契約が優先されます。

今後、各企業で就業規則を変更するときは、労働契約法を意識してやっていかないと、民事的争い等になってくると会社が負ける可能性高いですので気をつけて頂きたい!

就業規則がマッチしていなくて、就業規則では書かれているのに個別契約では何もない、労働者が分からないからそのまま契約が成立していますが、調べる方がいておかしいと言ってきた場合は修正されてしまいますし、差額請求も求められる可能性がありますので、注意する必要があります。

今後、各企業で就業規則を変更しなければならないときは、労働契約法を意識してやっていかないと、民事的争い等になってくると会社が負ける可能性高いですので気をつけて頂きたいと思います。

労働契約法第9条により原則個別同意が必要ですが、労働契約法第10条に則って就業規則を変更する場合、1日の所定労働時間が7時間45分の会社で8時間に変更することは可能かどうかですが、(実際に対応した事例を報告されました)変更する場合は、①不利益の程度はどうか。②変更の必要性がどの程度あるか。③内容の相当性が理屈にあっているかどうか。等トータルで判断して、就業規則の合理性がみとめられるかどうかを考慮し、最終的判断になります。

また、変更を行う場合は十分な説明をしなければならない。組合がなければ、社員を集めてざっくりではなく具体的説明をする。具体的というのは、例えば数値化したりするとよいでしょう。その中で経過処置を設けることなども考える必要があります。代替措置として労働者にとってプラスになることもしないと中々認められないと思われれます。この様な事をしたうえで合理的かどうか判断されます。

就業規則に定めるべき内容としては以下の項目があります!

◎ 絶対的必要記載事項

- ① 始業、終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに交替制の場合は就業時転換に関する事項。
- ② 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払時期並びに昇給に関する事項。
- ③ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）。

これは、法律上絶対に定めなければならない事になっており雇用契約の大事なところですよ。

◎ 相対的必要記載事項

- ① 退職手当に関する事項。
- ② 臨時の賃金（賞与）、最低賃金額に関する事項。
- ③ 食費、作業用品などの負担に関する事項。
- ④ 安全衛生に関する事項。
- ⑤ 職業訓練に関する事項。
- ⑥ 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項。
- ⑦ 表彰、制裁に関する事項。

⑧ その他全労働者に適用される事項。

相対的必要記載事項については、全体の労働者に適用する定めをした場合は、入れてくださいと言う事です。

また、よく業規則の給与規則、退職金規程など別々になっていますが、1本でもかまいません。全部合わせて就業規則です。

近年の法改正等を考慮して就業規則を改正するときの注意点としては、賃金請求権の時効は2年から3年が変わっています。民法の時効が5年になって労働基準法も5年に変更されましたが、暫くの間は3年となっております。

何が生じるかと言いますと、割増賃金の未払いが今までは時効が2年だったのが3年になり、1.5倍の金額になります。弁護士が乗り出してきて、私の顧客も痛い目にあっています。例えば、今まで50万で済んだのが80万請求されることになります。

近年の法改正等を考慮して記載内容に注意すべき点としては

① 賃金時効の変更、②固定残業代の表記の方法、③同一労働同一賃金を意識した給与規程、④健康情報取扱規程の義務化、⑤ハラスメント体制、⑥休職・復職、等があります。固定残業代の表記方法によって認められるかどうかが変わってきます。同一労働同一賃金を意識した給与規定もいれていかないと、有期契約だから正社員と同じ仕事をしているのに「私たちにはこの手当がない。」などの意見が出てきます。健康情報取扱規程の義務化されたことによって規定に入れていく必要があります。労働者の安全配慮義務が今まで以上に付加されてきています。

最近流行りのパワハラも義務化されて色々なハラスメントが出てきていますので、意識して入れる。その他、休職・復職等などもメンタル疾患の従業員があちこちの企業で増加しています。規定をより、細かにしておかないと揚げ足も取られてしまう、そんな事が生じている状況です。

更に一点、就業規則の出だしの、適用範囲の書き方は気をつけて頂きたい。例えば「従業員に適用します。ただし契約社員、パート社員に別の定めをした場合はそれによります。」としたときに、その契約社員・パート社員の規定がなかった場合は、パート社員も正社員と同じ規定を適用される可能性があります。近年は同一労働同一賃金という考えがありますので、正社員と同じ条件を適用させるとの判例も見うけられます。適用範囲の書き方は気をつけてください。

まとめとして、

- ① 就業規則は、会社のルールブックです。
- ② 誰に適用されるのか、適用範囲を明確に定めてください。
- ③ 会社の金庫に眠っていませんか。周知していない就業規則は、何の意味もありません。
- ④ 労働条件の不利益変更は、原則合意が必要となります。
- ⑤ 就業規則が法違反の場合は、その部分は無効となり法律通に・・・
- ⑥ トラブルを事前に防ぐために、起こりそうな案件については、明確な定めをして下さい。
- ⑦ 賃金の時効が3年になったことで残業代の未払い請求は増えております。固定残業代の取決めをしっかりと明記して下さい。
- ⑧ 精神疾患からの復帰、ハラスメント対策。
- ⑨ 健康情報取扱いの管理。
- ⑩ 就業規則は生ものと同じです。その都度、法令及び実態と一致したものに修正を加えることが大切です。と講演いただきました。インボイス制度の概要について、法律と労働契約、就業業規則個別労働契約などについての位置づけ等研鑽できた朝食会でした。

「会加藤会長が横浜市中山市長に「令和5年度要望書」を提出しました」

今季より、当会加藤拓郎会長が、横浜市工業会連合会会長に就任されたことから、10月20日(木)市庁舎において、加藤会長より、中小企業振興策を始め38項目の要望を中山市長に提出いたしました。

当会も、政策部会にて検討した要望、中小企業活性化に向けた取り組みの強化や人材確保、教育、受注、みなと工業会も含めた頑ん張っている工業会への支援など、大凡の要望も組み入れられました。

