

事務所だより

令和3年3月号



安藤社会保険労務士法人
Ando Labor and Social Security Attorney Corporation

こんにちは。早咲きの桜も咲き始めてようやく春らしくなってきました。今月は時間外協定（いわゆる36サブコ協定）の新書式について触れてみたいと思います。時間外協定の届出をせずに残業をさせた場合には、即労基法違反となるため、通常、毎年労基署に届け出ておく必要がある書類です。この書式が4月から一部変更となります。労働者代表の適格性に関するチェックボックスが追加されました。内容的には、労働者の過半数を代表する者であること、管理監督者ではないこと、挙手、投票等の民主的な手続きにより選出されたものであること、使用者の意向に基づいて選出されたものでないことの確認です。以前は、形式的に従業員代表を選出していた事業所も多くあるかと思いますが、今後はこの従業員代表が適正に選出されていない場合は各種労使協定が無効になる場合もあるため慎重に選出する必要があるでしょう。それでは今月もどうぞよろしくお願い致します。 安藤

【Contents】

- 使用者による年次有給休暇の時季変更権行使
- 最低賃金引き上げに対する助成金の案内
- 事務所スタッフより

1. 裁判例

使用者による年次有給休暇の時季変更権行使

年次有給休暇（以下、年休）は労働者が請求する時季に与えることが原則ですが、使用者は事業の正常な運営を妨げる場合には時季を変更できるとされています。この時季変更権に関する訴訟が、令和3年1月13日、東京高等裁判所で行われ、使用者による時季変更権の行使を容認する判決が下されました。

本稿では、この訴訟の判決のポイントをご紹介します。

1. 判決の内容について

本裁判は、都営バスの運転者を務める労働者が、年休の取得を妨害されたことにより持病が悪化したとし

て、東京都に200万円の損害賠償を求めたものです。そのあらましは以下の通りとなります。

前提

- ・都交通局では、7月1日～9月30日までの夏季の期間、年休とは別に5日間の夏季休暇を付与していた。
- ・労働者の勤務する営業所では、長年の労使慣行で、夏季の期間中は労働組合が休暇の希望を聴取して事前の調整を行い、シフトを決定していた。
- ・労働者は心臓に持病を抱えており、薬で発作を抑えていたため、服薬はバス勤務の条件となっていた。

経緯

- ①平成4年7月、労働者は都交通局に都営バスの運転者として任用された。
- ②平成29年6月、労働組合に対し医療機関の予約表を添付した休暇申請書を提出し、8月9日に年休を取得したいと申し出た。
- ③労働組合の副支部長は書面で、夏季休暇が確定したあとは、慶弔休暇や配偶者の出産など、急きょ発生した家族的責任に関する休暇以外は、個人で勤務日を交代して対応するルールとなっているため、年休は認められないと回答した。
- ④労働者は主治医の都合で特定の週の水・木曜しか診察を受けることができないとして、再度書面で休暇を申請したが、同副支部長は営業所長の指示で同様の回答をし、労働者は8月9日に年休を取得できなかった。
- ⑤労働者は8月14日、発作を発症し、8月16日～11月7日まで病気休暇を取得した。年休の取得を妨害されたことで、手元に薬がなくなり持病が悪化したとして、都に慰謝料など199万4,560円の支払いを求める裁判を起こした。

反映

【一審判決】東京地方裁判所

労働者の請求をすべて棄却し、夏季休暇の期間中は代替要員確保が難しく、時季変更権行使は適法だったとしている。また休暇申請を拒否した際、労働組合が交代要員を探す提案をしたものの、労働者は当該提案を断っており、交代要員を探しようがなかった点も強調している。

【二審判決】東京高等裁判所

高裁も一審判決を維持した。労働者は年休の取得理由によって時季変更権を行使するかどうかを変える運用は違法と訴えたが、「長らく職場慣行として行われてきたものであって、慣行内容も著しく不合理なものといえない」とし、労働者の訴えを退けている。

2. 判決のポイント

時季変更権を行使する際の「事業の正常な運営を妨げる場合」か否かの判断に関して、参考となる裁判例をご紹介します。

■ 弘前電報電話局事件 昭和62年7月10日最高裁判決

- ① 代替勤務者配置の難易は、判断の一要素となるというべきであるが、特に、勤務割による勤務体制がとられている事業場の場合には、重要な判断要素であることは明らかである。
- ② したがって、そのような事業場において、使用者としての通常の配慮をすれば、勤務割を変更して代替勤務者を配置することが客観的に可能な状況にあると認められるにもかかわらず、使用者がそのための配慮をしないことにより代替勤務者が配置されないときは、必要配置人員を欠くものとして事業の正常な運営を妨げる場合に当たるとすることはできないと解するのが相当である。

今回の裁判では、①都営バスという「定時運行が使命の業態」ということもあって、代替勤務者の確保という面は重く見られおり、そのうえで年休とは別の夏期休暇の付与期間中において代替勤務者の確保は難しいこと、②労働組合が代替要員を探す提案（配慮）をしたにも関わらず、労働者自身が断っていることを重く見たこと、が今回の判決につながったのでしょう。

3. さいごに

柔軟な働き方が推奨されている風潮のなかで、自身の希望する時季に年休取得をしたいという労働者の声はますます高まることでしょう。出来るだけ労働者の希望通りに年休を与えることは、労働者のモチベーションアップにもつながります。そして、年休を取りやすい風土づくりは、社内の風通しを良くし、業務の繁閑の平準化は、残業代等労務費の削減につながってきます。年休取得そののみに目を向けるのではなく、様々な効果に目を向けて取り組みを進めると、より良い結果を得られるのではないのでしょうか。

2. 助成金

最低賃金引き上げに対する助成金のご案内

令和3年2月1日から、生産性を向上し、中小企業事業者の事業場内最低賃金の引上げを支援する「業務改善助成金」に新コースが拡充されました。本稿では、本助成金の概要、要件などについてご案内いたします。

※本助成金は予算の範囲内で交付されるため、申請期間内に募集が終了となる場合があります。

1. 制度概要

本助成金は、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、かつ、生産性向上に資する設備投資などを行った

場合に、その費用の一部が助成されます。新設された「20円コース」と合わせて、助成内容を以下の通りご案内いたします。

コース	引上額	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象の事業場	助成率 () 内は生産性要件を満たした場合※1
20円 NEW	20円 以上	1人	20万円	以下の2つの要件を満たす事業場 ①事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ②事業場規模が100人以下	【事業場内最低賃金900円未満】 ※2 4/5 (9/10)
		2~3人	30万円		
		4~6人	50万円		
		7人以上	70万円		
30円	30円 以上	1人	30万円		
		2~3人	50万円		
		4~6人	70万円		
		7人以上	100万円		
					【事業場内最低賃金900円以上】 3/4 (4/5)

※1：ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値を指します。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合などに、加算して助成されます。

※2：対象は、地域別最低賃金900円未満の地域のうち事業場内最低賃金が900円未満の事業場です。対象地域は厚生労働省のHPなどでご確認下さい。

2. 支給の要件

支給についての要件は、以下を満たす中小企業事業者（※）となります。

①	賃金引上計画を策定し、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げること（就業規則などに規定）
②	引上げ後の賃金額を支払うこと
③	生産性向上に資する機器・設備などを導入することにより業務改善を行い、その費用を支払うこと
④	解雇、賃下げなどの不交付事由がないこと など

※中小企業事業者の範囲

卸売業	資本金の額または出資の総額が1億円以下 または常時使用労働者数が100人以下
サービス業	資本金の額または出資の総額が5千万円以下 または常時使用労働者数が100人以下
小売業	資本金の額または出資の総額が5千万円以下 または常時使用労働者数が50人以下
その他	資本金の額または出資の総額が3億円以下 または常時使用労働者数が300人以下

その他、申請に当たって必要な書類がありますので、詳しくは厚生労働省のHPをご確認ください。

3. 手続の流れ

支給に際しての手続きは以下の流れとなります。

①	助成金交付申請書の提出
②	助成金交付決定通知
③	業務改善計画と賃金引上計画の実施 ・設備投資等を行う。 ・事業場内最低賃金の引上げを行う。
④	事業実績報告書の提出
⑤	助成金の額の確定通知
⑥	助成金の支払い

4. おわりに

本助成金における費用助成の対象となる「設備投資など」の範囲は、単なる自動化用の機械の導入にとどまらず、人材育成・教育訓練やコンサルティングも含まれています。昨今の新型コロナウイルス感染症の影響で、事業運営から教育訓練に至るまで、様々なことに対して見直しが必要になりました。その変化に対応するための一助として、本助成金の活用をご検討いただくと良いかもしれません。

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「最低賃金引き上げに対する助成金のご案内」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. どのような設備投資などを実施したら受給できるのでしょうか。

A. 以下に生産性向上の設備投資などの事例をご案内します。

製造	調理器具類	原料充填機・パン発酵機・食材カッター・食材皮剥き機
	包装機	シュリンク包装機・菓子個包装機械
	冷凍・冷蔵庫類	冷凍庫・冷凍冷蔵庫
	その他	経理システム/工程管理システム/生産管理システム・フォークリフト・ベルトコンベア・マシン
卸売・小売	会計関連	POSレジシステム・自動釣銭機
	運搬関連	フォークリフト・運搬用冷凍車
	調理器具類	ミキサー・焙煎機・食品裁断機
宿泊・飲食サービス	その他	食品卸売システム・会計/仕入/販売システム・顧客管理システム等 受発注機能付きホームページ・経営コンサルタント
	調理器具類	スチームコンベクションオープン・食材スライサー・業務用製氷機
	洗浄機	食器洗浄機・全自動鉄板洗い機
生活関連サービス・娯楽	その他	管理システム・オーダーシステム・給与システム 等
	美容器具・施術器具類	脱毛器・デジタルパーマ・スチーマー類・育毛器
	シャンプーユニット	シャンプーユニット（調節機能付）
医療福祉	洗濯機・乾燥機	業務用乾燥機
	福祉車両	引き上げリフト付き福祉車両・スロープ付き福祉車両・大人数送迎可能福祉車両
	歯科用チェアユニット	チェアユニット（清掃機能付など）
	施術・医療ベッド類	電動式ベッド（調節機能付）・ウォーターベッド型マッサージ器
その他	受発注機能付きシステム・診療予約管理システム 等・治療器具洗浄機・レントゲン装置・CT設備	

✿事務所スタッフより✿

2月の第3週以降は、この時期にしては暖かい日が続いたり、その翌日には例年通りの寒さに戻ったりと、気温差が大きいので、毎日天気予報を確認して素材に気を掛けながら上着や洋服を選び、体調に気を付けています。

1月～2月頃になると、スーパーの果物売場では柑橘類をよく見かける様になります。

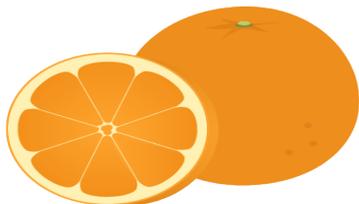
先日、2年前から「はるみ」を購入している静岡県宇佐美にあるみかん農園へお電話したところ、既に完売してしまったとの事。この時期その農園の「はるみ」を食べるのを楽しみにしていただけに、とてもとても残念でした。

聞けば予約が出来るとの事だったので、電話口で来年2月の予約をし、今年は「はるか」を送って頂きました。

さっぱりとした爽やかな甘みがあり美味しいです。「はるみ」は温州みかんの様に皮をむくことが出来て、味が濃く、

ジューシーです。来年は確実に届くので、楽しみに待ちたいと思います。

(千葉)



早くも、2021年は3月を迎えました。コロナウィルスの騒ぎが始まってあっという間の1年となりましたが、その間リモートワークも実施されたり、自らを取り巻く環境が変化するにつれ思考も変化した、という方もいらっしゃるのではないのでしょうか。私も実家に帰省することを悩んだり（幸い累計で感染者が数十人という田舎町なのですが、高齢の両親がマスクをしていない。。!）、アフターコロナの世界でどのように生きていくのが良いのか、色々と考える機会が増えました。元々巣ごもり気質だったのですが、自粛により更に在宅時間が増え、熾烈な抽選が行われていた次世代型ゲーム機が10回以上の落選を経て当選してしまったので（わかる方にはわかると思います。。）その進化した性能を堪能し、スゴイスゴイと感動している訳なのですが、果たして、これで良いのか、自分。（柏木）



104-0033

東京都中央区新川 1-10-10

とらい館 3階

安藤社会保険労務士法人

TEL03-6206-2320 FAX03-6206-2321

URL <http://www.ando-sr.jp/>

e-mail ando@ando-sr.jp