

# 労働かながわ

2018 5・6月号  
No.713

## 第89回 メーデーの概況

第89回メーデーは、5月1日までに県内21会場で行われ、34,316人が参加しました(主催者発表)。4月28日に行われた連合神奈川系の「第89回かながわ中央メーデー」は、8,600人を集め、横浜市内の臨港パークで開催されました。

主催者を代表して柏木教一 実行委員長(連合神奈川会長)は「働き方改革」において罰則付き時間外労働の上限規制が盛り込まれようとしており36協定の締結の意味が今まで以上に重要になってくる。労働組合がその前面に立たなければならない。一方、企画型裁量労働制の適用範囲拡大は盛り込まれないことになったが、まだ高度プロフェッショナル制度が残っている」と問題点の理解を呼びかけ、「すべての働く者の連帯で、「クラシノソコアゲ」と未来への責任を果たさなければならない」と訴えました。

一方、5月1日には、神奈川労連を中心に組織された「第89回 神奈川県・横浜メーデー」が1,800人を集め、沢渡中央公園で開催されました。



▲第89回 かながわ中央メーデー



▲第89回 神奈川県・横浜メーデー

主催者を代表して福田裕行 実行委員長(神奈川労連議長)は、安倍内閣が取り組んでいる働き方関連法案の高度プロフェッショナル制度が残業代ゼロの働き方そのものであると批判し、長時間労働の改善や最低賃金の引き上げなどに取り組んでいこうと訴えました。

5月1日までの県全体の系統別の実施状況は、連合系9会場(29,134人)、全労連系9会場(4,194人)、単独2会場(638人)、その他1会場(350人)でした。

## 働き方改革 トップセミナー

今多くの企業が働き方改革を推進していますが、単なる早帰り運動に終始している例も少なくありません。本来の働き方改革の目的は多様です。全体像を整理してそれぞれの目的の背景やポイントを探ります。

日時：平成30年7月31日(火) 14:30～16:30

会場：TKP ガーデンシティ横浜 ホールB 横浜市神奈川区金港町3-1 横浜駅きた東口より徒歩約5分

講師：慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科特任教授 高橋 俊介氏

テーマ：「働き方改革その多様な視点」 対象：企業の経営者等100名

申込：県のホームページから申込できます。 <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/z4r/koryukai/index.html>

問合せ先：神奈川県産業労働局労働部労政福祉課両立支援グループ ☎045-210-5746

## 第68期 神奈川県労働大学講座の受講生を募集します。

定員 220名  
対象 労使・県民  
どなたでも

主な内容は、労働関係法規・制度の解説で、企業の労務担当者の研修としても、大変好評です。

- ◆ 開催日時 平成30年7月3日(火)～11月30日(金) 18時30分～20時30分  
※上記期間の火・木・金曜日のうち全30回(1回ごとの聴講制度もあります)  
なお、カリキュラム、日程の詳細については、下記のホームページに掲載しています。
- ◆ 受講料 30,000円(税込)(全30回分、団体・障害のある方の割引制度有)
- ◆ 会場 神奈川県立かながわ労働プラザ 〒231-0026 横浜市中区寿町1-4  
JR京浜東北根岸線石川町駅北口(中華街口)より徒歩3分
- ◆ 申込・問合せ先 公益財団法人神奈川県労働福祉協会 ☎045-633-5410
- ◆ ホームページ

### 主な内容

- 第89回メーデーの概況 ..... P.1
- 働き方改革トップセミナーの開催 ..... P.1
- 第68期神奈川県労働大学講座の受講生の募集 ..... P.1
- 平成30年度職業訓練指導員試験のご案内 ..... P.2
- 第38回全国障害者技能競技大会参加選手募集のご案内 ..... P.2
- スキルアップセミナー(在職者訓練)のご案内 ..... P.2
- 障害者法定雇用率引き上げについて ..... P.3
- 障がい者雇用のための企業交流会「はじめての一步」の開催 ..... P.3
- 「CHO 構想推進事業所」の登録のご案内 ..... P.3

## 平成30年度 職業訓練指導員試験(資格試験)のご案内

公共・認定(民間)の職業訓練施設で職業訓練を担当する方は、原則、職業訓練指導員免許が必要です。  
この試験は、その職業訓練指導員免許を取得するための資格試験です。  
合格者は、申請により職業訓練指導員免許を取得することができます。

受験申請	日時	平成30年7月4日(水)～7月6日(金)
	場所	神奈川県庁 本庁舎2階 産業労働局会議室
試 験	日時	平成30年9月9日(日)9時20分～ (時間は受験科目により異なります。)
	場所	神奈川県立産業技術短期大学校 (横浜市旭区中尾2-4-1)
合格発表	日時	平成30年10月17日(水)
	場所	神奈川県庁 新庁舎2階にて受験番号を掲示します。 (希望者は県ホームページで受験番号を発表します。)

- 職業訓練指導員の免許職種は、123職種あります。
- 受験に際し、3,100円の受験手数料が必要です。
- 受験資格や試験の免除の規定がありますので、詳しくは、受験案内又は県のホームページをご覧ください。
  - ・受験案内・申請書：県内の県政情報コーナー及びハローワーク等において配布しています。
  - ・県のホームページ：「<http://www.pref.kanagawa.jp/>」から「職業訓練指導員」で検索してください。
- 問合せ先 ・神奈川県産業労働局労働部産業人材課技能振興グループ ・ ☎045-210-5720

## 第38回 全国障害者技能競技大会参加選手募集

11月2日(金曜日)から5日(月曜日)にかけて沖縄県で開催予定の第38回全国障害者技能競技大会(全国アビリンピック)に、神奈川県選手団の選手として参加を希望される方を下記のとおり募集します。  
参加希望者は、第38回全国障害者技能競技大会実施要綱等をご参考に、提出書類に必要事項を記載のうえ、6月29日(金)までに郵送または持参により神奈川県産業労働局労働部産業人材課(技能振興グループ)まで提出してください。

■名 称：第38回全国障害者技能競技大会(全国アビリンピック)

■開催期間：平成30年11月2日(金)～5日(月)

■会 場：沖縄県立武道館、奥武山屋内運動場他

■参加希望者募集職種

種 目	参加対象障害者	定 員
洋裁、家具、建築CAD、義肢、歯科技工、データベース、 フラワーアレンジメント、コンピュータプログラミング	身体障害者・知的障害者 精神障害者	各種目 1名
パソコン操作	身体障害者(視覚障害者に限る)	
木工	知的障害者	

■申込期限：平成30年6月29日まで

■申 込 先：神奈川県産業労働局労働部産業人材課 技能振興グループ(〒231-8588 横浜市中区日本大通1)

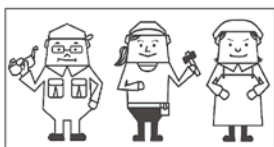
■申 込 書：HP(下記アドレス)を御参照ください。

■詳 細：<http://www.pref.kanagawa.jp/docs/xa4/cnt/f7064/p1031061.html>

●問合せ先：神奈川県産業労働局労働部産業人材課 技能振興グループ  
TEL:045-210-5720 FAX:045-201-6952

## スキルアップセミナー (在職者訓練)のご案内

技術を身につけ、業務の充実  
向上にお役立てください!



会社を強くするスキル。

あなたを強くするスキル。

県立産業技術短期大学校や職業技術校等では、主に中小企業等に在職中の方を対象に、様々な専門分野のセミナーを開催しています。仕事に必要な技術を身につけるために、スキルアップセミナーをぜひご活用ください。ご希望の多い講座内容であらかじめ日程を設定して募集する「メニュー型」と、企業や団体の方々のご要望に応じ開催する「オーダー型」の2種類のセミナーを実施しています。

【セミナー例】★工業技術分野「ティグ溶接」「ディーブローニングの基礎技術」等★建築技術分野「建築CAD入門」「ビル設備管理技術者基礎講習」等★社会サービス分野「介護技術の基本」等★管理・経営・階層別分野「職場の問題把握と解決・改善の進め方」等、様々なセミナーを実施しています。

申込み方法や内容等についての詳細はホームページをご覧ください。

【スキルアップセミナーのホームページ】<http://www.pref.kanagawa.jp/docs/xa4/seminar/index.html>

【問合せ先】神奈川県産業労働局労働部産業人材課 ☎045-210-5715

## 平成30年4月1日から 障害者法定雇用率が引き上げられました

事業主の皆様には、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、一定の割合（＝法定雇用率）以上の障がい者を雇用する義務があります。

平成30年4月1日から障がい者雇用義務の対象に精神障がい者が加わり、民間企業の法定雇用率は2.0%から2.2%になりました。併せて、障害者雇用率制度の対象となる民間企業の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上になりました。平成33年4月までには、法定雇用率がさらに0.1%引き上げられることが決まっています。

また、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障がい者について、雇用率算定におけるカウント方法が変わりました。次の①と②の条件をともに満たす場合、対象者1人につき1人とみなします。（例外もあります。）

- ①「雇入れから3年以内」又は「精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内」
- ②平成35年3月31日までに、雇い入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得

● 問合せ先

神奈川県産業労働局労働部雇用対策課 障害者雇用促進グループ ☎045-210-5871

## 障がい者雇用のための企業交流会「はじめての一步」を開催します!

県では、これから障がい者雇用に取り組もうと考える中小企業等の皆様を対象に、企業交流会「はじめての一步」を県内6カ所で開催します。

障がい者雇用へ取り組むきっかけとして、ぜひご参加ください。

- 内容 「先輩企業」による障がい者雇用の事例紹介、質問会等
- スケジュール等（いずれも午後）

1. 6月19日(火)【相模原・県央】ユニコムプラザさがみはら セミナールーム1  
(相模原市南区相模大野3-3-2 bono相模大野サウスモール3階)
2. 7月5日(木)【湘南東部・横須賀三浦】県藤沢合同庁舎 5階 大会議室（藤沢市鶴沼石上2-7-1）
3. 9月下旬 【横浜①】 会場未定
4. 10月26日(金)【川崎】川崎市総合福祉センター エポックなかはら（川崎市中原区上小田中6-22-5）
5. 12月上旬 【湘南西部・県西】 会場未定
6. 2019年2月 【横浜②】 会場未定

※各回の詳細、お申込みについては県ホームページをご覧ください。

<http://www.pref.kanagawa.jp/docs/hz2/hajimenoippo/h30.html>

● 参加費 無料

● 問合せ先 神奈川県産業労働局労働部雇用対策課 障害者雇用促進グループ ☎045-210-5871

## 健康経営にチャレンジ! 神奈川県が支援します!

神奈川県では、責任者（部署）を定め、企業や団体が、従業員やその家族の健康づくりを企業経営の一部として位置付ける、いわゆる健康経営を進める取組み「CHO構想」の普及を推進しています。このため、「従業員等の健康づくり」に積極的に取り組む事業所を、「CHO構想推進事業所」として登録し、健康管理に役立つICTツールの提供や、イメージアップにつながる登録証・ステッカーの配布などを行っています。

### 【メリット】

#### ① 健康経営のツールを提供

県の健康管理アプリ「マイME-BYOカルテ」を利用することで、事業所の健康課題の分析サービスが無料で受けられます。

#### ② 無理なく効果的に「健康づくり」

申込みの際に「従業員等の健康づくり」の取組内容と目標を設定していただき、取組結果を自己評価して翌年の取組みに反映していただきます。（健康経営のPDCAサイクル）

#### ③ 企業等のイメージアップ

県のHPや事例集に、健康づくりの取組内容等を掲載できます。また、登録証やステッカー、名刺に刷り込めるイメージロゴを無料で配布します。

「CHO構想推進事業所」は通年で募集しており、同一企業等であっても事業所単位で登録できます。



▲ ステッカー



▲ 「マイME-BYOカルテ」による健康課題の分析



神奈川県 CHO 検索

● 問合せ先 神奈川県政策局ヘルスケア・ニューフロンティア推進本部室  
次世代社会システムグループ 齊藤・佐田 ☎045-285-0778

# かながわ労働情勢 12月 1 2月

## I 主要労働団体の機関開催

### ■連合神奈川

【第351回 五役会、第324回 執行委員会】

2月27日、第351回 五役会、第324回 執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

#### 【協議事項】

- 1 各種委員の変更等について
- 2 政治活動の取組について
- 3 連合神奈川2018年春季生活闘争方針(その3)
- 4 2018年度最低賃金の取組方針について(その2)

【第352回 五役会、第325回 執行委員会】

3月27日、第352回 五役会、第325回 執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

#### 【協議事項】

- 1 各種委員の変更等について
- 2 政治活動の取組について
- 3 連合神奈川2018年春季生活闘争方針(その4)
- 4 第89回かながわ中央メーデーについて

### ■神奈川労連

【第4回幹事会】

2月3日、第4回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 無期雇用転換についての取組
- 2 「改憲 NO 全国 統一署名付きチラシ」の活用
- 3 国会議員地元事務所要請行動
- 4 春闘の諸行動の具体化

【第5回幹事会】

3月3日、第5回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 春の県民集会、3・15 全国統一行動
- 2 大学における無期雇用転換の取組
- 3 裁量労働制にかかわる偽造資料に対する抗議の取組

4 最低賃金裁判の報告集会について

## II 主要労組の定期大会

### ■日本労働組合総連合会神奈川県連合会相模原地域連合

相模原地域連合(川崎晴彦議長、約18,200人)は、12月15日、相模原教育会館において、代議員、来賓等約80名が出席し、第27回定期大会を開催した。

#### 【運動方針の要旨】

- 1 組織強化・拡大の取組
- 2 連合の役割を認識した、組合員や市民に信頼される労働運動の展開
- 3 広報活動の充実と教育活動の推進に向けて
- 4 勤労者の暮らしの安心・安定の街づくりに向けた政策・制度要求・提言活動の強化
- 5 その他

#### 【役員の名】

議長 川崎 晴彦 (基幹労連)  
議長代行 武田 秀雄 (自治労)  
副議長 廣瀬 賢二 (電機連合)  
// 渋谷 雄二 (自動車連合)  
// 欠部 健 (JAM)  
// 福岡 修一 (神教協)  
// 山口 秀重 (電力総連)

### ■平塚地域労働組合総連合

平塚地域労働組合総連合(齊藤弘副議長)は、12月14日、平塚労働会館において、第27回定期大会を開催した。

#### 【運動方針の要旨】

- 1 重点課題の推進
- 2 人間らしく働くルールの確立、最低賃金
- 3 神奈川労連と共に「公契約運動」の前進を

4 公務員賃金闘争

5 その他

#### 【役員の名】

副議長 齊藤 弘 (全建総連神奈川土建一般労働組合平塚支部)  
// 小松 實 (全建総連相模建設組合)  
事務局長 松本 隆英 (化学一般労連三和ケミカル労働組合)  
事務局次長 稲垣 公彦 (全国一般神奈川支部日本ヘルス工業分会)

### ■日本労働組合総連合会神奈川県連合会湘南地域連合

湘南地域連合(岩崎幸司議長、約31,000人)は、12月8日、藤沢市民会館小ホールにおいて、代議員、来賓等約150名が出席し、第27回定期総会を開催した。

#### 【運動方針の要旨】

- 1 社会的影響力のある地域労働運動の強化と「40万連合神奈川」へ向けた組織拡大・組織強化の取組
- 2 「働くことを軸とする安心社会」の構築に向けた政策・制度要求活動の強化
- 3 雇用創出・安定の取組と労働条件の確立・向上
- 4 平和と人権・男女平等社会の実現
- 5 その他

#### 【役員の名】

議長 岩崎 幸司 (江ノ島電鉄労働組合)  
議長代行 興渡 義人 (日本精工労働組合 桐原支部)  
副議長 中島 勝也 (日産工機労働組合)  
// 浅岡 誠 (いすゞ自動車労働組合 藤沢支部)  
// 廣出 充洋 (武田薬品労働組合 湘南支部)  
// 佐藤 大輔 (湘南教職員組合)  
// 沖本 雅樹 (JX金属労働組合 倉見支部)  
// 藤田 竜一 (東海カーボン労働組合 湘南支部)

## 労働委員会の動き

調整事件関係では、新規申請(あっせん)が2件(2件)、終結は3件(7件)でした。不当労働行為事件関係では、新規申立てが6件(7件)、終結は5件(8件)でした。

それぞれの事件の申請、申立て、終結状況は、次のとおりです。※括弧内は、平成30年の累計件数です。

## 調整事件一覧(2・3月 申請・終結分)

事件名	調整種別	申請者	被申請者	申請日	調整事項	終結日	終結事由
平成29年(調)第11号事件	あっせん	労働組合	株式会社(運輸業、郵便業)	平成29年11月6日	・組合員に対する取扱いの是正	平成30年2月28日	解決
平成29年(調)第15号事件	あっせん	労働組合	有限会社(道路旅客運送業)	平成29年12月20日	・労働条件の不利益変更の撤回	平成30年3月20日	解決
平成29年(調)第8号事件	あっせん	労働組合	有限会社(卸売業、小売業)	平成29年7月24日	・セクハラ、パワハラ及び解雇問題	平成30年3月22日	解決
平成30年(調)第1号事件	あっせん	労働組合	協同組合(複合サービス事業)	平成30年3月12日	・懲戒処分撤回 ・人事異動案の変更		
平成30年(調)第2号事件	あっせん	労働組合	株式会社(社会保険、社会福祉、介護事業)	平成30年3月14日	・不利益変更の取消 ・休業手当の確保 ・年休数の確認 ・パワハラの解消		

## 不当労働行為事件一覧(2・3月 申立て・終結分)

事件名	申立人	被申立人	申立日	救済申立事項	終結日	終結事由
平成27年(不)第26号事件	労働組合	株式会社(製造業)	平成27年9月24日	・組合員への差別の禁止及びバックペイ ・誠実団体交渉実施 ・支配介入の禁止 ・懲戒処分撤回 ・ポスト・ノーティス ・報復的不利益取扱いの禁止	平成30年2月5日	取下げ
平成28年(不)第25号事件	労働組合	市(公務) 株式会社(製造業)	平成28年10月31日	・組合事務所の貸与 ・誠実団体交渉実施 ・ポスト・ノーティス	平成30年2月20日	関与和解
平成28年(不)第8号事件	労働組合	株式会社(サービス業) 株式会社(製造業)	平成28年2月26日	・団体交渉応諾 ・誠実団体交渉実施 ・ピラ配布や宣伝活動への警告等の支配介入の禁止 ・ポスト・ノーティス	平成30年2月26日	棄却
平成28年(不)第3号事件	労働組合	株式会社(製造業) 株式会社(製造業)	平成28年1月26日	・団体交渉応諾及び誠実団体交渉実施 ・誓約文の揭示	平成30年2月27日	一部救済
平成27年(不)第34号事件	労働組合	株式会社(製造業)	平成27年12月4日	・団体交渉応諾 ・誓約文の揭示	平成30年3月5日	棄却
平成30年(不)第2号事件	労働組合	株式会社(製造業)	平成30年2月6日	・団体交渉応諾 ・ポスト・ノーティス		
平成30年(不)第3号事件	労働組合	有限会社(サービス業) 株式会社(製造業)	平成30年3月6日	・原職復帰 ・ポスト・ノーティス		
平成30年(不)第4号事件	労働組合	株式会社(製造業)	平成30年3月12日	・団体交渉応諾 ・ポスト・ノーティス		
平成30年(不)第5号事件	労働組合	株式会社(サービス業)	平成30年3月19日	・雇止め撤回 ・不利益取扱いの禁止 ・脱退工作の禁止 ・労働協約の遵守 ・ポスト・ノーティス		
平成30年(不)第6号事件	労働組合	医療法人(医療、福祉)	平成30年3月27日	・雇用契約更新拒否の撤回 ・ポスト・ノーティス		
平成30年(不)第7号事件	労働組合	株式会社(製造業)	平成30年3月29日	・採用拒否の撤回、バックペイ ・ポスト・ノーティス		

# 平成29年 労働委員会の概況

平成29年1月から12月までの1年間に当労働委員会で取り扱った事件(係属事件)について取りまとめたところ、調整事件は25件で前年と同数であり、不当労働行為事件は76件で前年より2件減少した。また、個別労働関係紛争のあっせん事件はなかった。

## 調整事件

### 調整事件の動き

平成29年に取り扱った調整事件は25件で、調整区分はすべて「あっせん」であった。このうち、新規申請は16件であり、前年に比べて2件減少した。(表1)

調整事件の平均処理日数・平均調整回数は表2のとおりである。

表1 調整事件の取扱状況 (単位:件)

区分		年	28年 (a)	29年 (b)	(b)-(a)
係属件数	前年からの繰越		7	9	2
	新規申請		18	16	△2
	合計		25	25	0
終結件数	解決		11	9	△2
	不調・打切り		4	5	1
	取下げ		1	3	2
	合計		16	17	1
翌年へ繰越			9	8	△1

表2 調整事件の平均処理日数・平均調整回数

区分	年	25年	26年	27年	28年	29年
平均処理日数(日)		48.2	67.7	105.4	92.3	118.8
平均調整回数(回)		1.8	2.5	2.5	1.8	2.5

(注) 平均調整回数は、終結件数のうち、あっせんを実施した事件に係る調整回数をあっせん実施事件数で除したものの。

## 不当労働行為事件

### 不当労働行為事件の動き

#### (1) 不当労働行為事件の取扱状況

平成29年に取り扱った不当労働行為事件は76件であった。このうち、新規申立ては37件であり、前年に比べて8件増加した。(表3)

不当労働行為事件の平均処理日数は表4のとおりである。

#### (2) 審査期間の目標の達成状況

当委員会では、審査期間の目標を1年6か月としている。平成28年に終結した事件に係る審査期間の目標達成状況は表5のとおりであり、終結30件中、19件が目標期間内に終結し、11件(命令8件及び和解3件)が目標期間を超えた。

表3 不当労働行為事件の取扱状況 (単位:件)

区分		年	28年 (a)	29年 (b)	(b)-(a)
係属件数	前年からの繰越		49	39	△10
	新規申立て		29	37	8
	係属計		78	76	△2
終結件数	命令・決定	全部救済	5	2	△3
		一部救済	6	1	△5
		棄却	3	5	2
		却下	—	—	—
		小計	14	8	△6
	和解・取下げ	命令・決定書数	14	8	△6
		関与和解	19	21	2
		無関与和解	5	—	△5
		取下げ	1	1	0
		小計	25	22	△3
終結計			39	30	△9
翌年へ繰越			39	46	7

(注) 命令・決定・和解・取下げの意味内容は次のとおりである。  
 命令…事件の実体審理を行った上で申立てを認容(全部救済・一部救済)又は棄却する命令を発した場合はいう。  
 決定…事件の実体審理に入らず、申立てを不適当と却下した場合をいう。(申立期間を徒過したときなど)  
 和解…和解により終結した場合をいう。(関与和解;労働委員会が関与した和解 無関与和解;労働委員会が関与しない和解)  
 取下げ…和解以外の事由により申立人が取り下げた場合をいう。

表4 不当労働行為事件の平均処理日数 (単位:日)

区分	年	25年	26年	27年	28年	29年
命令・決定		599	722	660	809	947
和解・取下げ		317	303	273	335	332
総平均		419	392	363	505	496

表5 不当労働行為事件の審査期間の目標の達成状況(単位:件)

区分	終結事由	命令(%)	決定(%)	和解(%)	取下げ(%)	合計(%)
1年6か月以内		—	—	18 (85.7)	1 (100.0)	19 (63.3)
		8 (100.0)	—	3 (14.3)	—	11 (36.7)
終結件数計		8	—	21	1	30

(注) 各欄の(%)は、終結件数計に対する割合を示す。

## 個別労働関係紛争のあっせん事件

### 個別労働関係紛争のあっせん事件の動き

平成29年に取り扱った事件はなかった。

## 図書紹介



**雇用差別禁止法制の展望**  
 浅倉 むつ子  
 出版社 有斐閣  
 筆者が研究のライフワークとしている「労働とジェンダー」についてまとめます。男女雇用均等法が施行されても、日本におけるジェンダー格差は年ごとに広がっています。なぜ、そのようになってきているのでしょうか。鍵となるのが、女性労働者の活躍は、「男性の働き方」改革にかかっていると語ります。日本の雇用慣行から説き始め、同一価値労働同一賃金など、英国の現状を含めて制度を論じます。



**女子の働き方**  
 男性社会を自由に歩く「自分中心」の仕事術  
 永田 潤子  
 出版社 文響社  
 著者は海上保安大学校にただ1人の初女子学生として入学し、海上保安庁では最年少で巡視艇の船長に就任するなど、男性社会の中でパイオニアとしての道を切り開いてきた経歴の持ち主。まだまだ男性中心の組織は多いけれど、「自分中心」の発想に切り替えるだけで、すべての仕事がスムーズに動き出す。そのノウハウをQ&A形式で解説する。

# シリーズ **実務に役立つ労働判例**

## タクシー運転手の歩合給に関する割増賃金の算定の適法性 国際自動車(差戻審)事件 東京高裁平30.2.15判決(労働判例1173号34頁)

### 1 事実の概要

本件は、一般旅客自動車運送事業等を営むYとの間で労働契約を締結し、タクシー乗務員として勤務していたXら(14名)が、Yに対し、就業規則中のタクシー乗務員賃金規則における歩合給の支給規定(本件規定)について、その計算過程で割増金(深夜手当、残業手当および公出手当)と同額を控除することによって、実質的に割増金の支出を免れており、労基法37条1項に違反し、あるいはその趣旨を潜脱し、公序良俗に反して無効である等と主張して、未払賃金(主的には未払割増金、予備的に未払歩合給)等と遅延損害金、労基法114条に定める付加金の支払いを求めた事案です。

1審(東京地判平27.1.28労働判1114号35頁)は、本件規定のうち、歩合給の算定に当たり割増金と同額を控除する部分は労基法37条1項の趣旨に違反し、公序良俗に反して無効であるとしてYが控訴し、Xらも遅延損害金および付加金について控訴しました。

差し戻し前の東京高裁判決(東京高判平27.7.16労働判1132号82頁)も、本件規定は、労基法37条の規制を潜脱するものであって無効であるとしてYとXら双方の控訴を棄却しました。これを不服として、Yが上告。

最高裁(最3小判平29.2.28労働判1152号5頁)は、原判決中、Yの敗訴部分を破棄し、東京高裁に差し戻しました。その理由は、使用者が、労基法37条に定める割増賃金を支払ったとすることができるか否かを判断するには、労働契約における賃金の定めにつき、それが通常の労働時間の賃金に当たる部分と同条の定める割増賃金に当たる部分とに判別することができるか否か(明確区分性)を検討した上で、そのような判別をすることができる場合に、割増賃金として支払われた金額が、通常の労働時間の賃金に相当する部分の金額を基礎として、労基法37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回らないか否か(金額適格性)を検討すべきであり、下回るときは、使用者がその差額を労働者に支払う義務を負うというべきであるが、この点について原判決は審理を尽くしていないとして、高裁に差し戻しました。

### 2 判決の要旨

原判決破棄、控訴認容

歩合給の算定に当たり割増金を控除する旨を定めた本件規程が、労基法37条に違反することはなく、本件賃金規則における賃金の定めが通常の労働時間の賃金に当たる部分

と同条の定める割増賃金に当たる部分とに判別することができ、割増賃金として支払われる金額が法37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回ることではないから、1審原告らに対する未払い賃金の割増金(主目的請求の部分)または歩合給(予備的請求の部分)は存しない。

労基法37条は、労働契約における通常の労働時間の賃金をどのように定めるかについては、特に規定していないことに鑑みると、労働契約において売上高等の一定割合に相当する金額から同条に定める割増賃金に相当する額を控除したものを通常の労働時間の賃金とする旨が定められていた場合、当該定めが当然に同条の趣旨に反するものとして公序良俗に反し、無効と解することができないと。

歩合給の算定方法は、揚高の一定割合を基礎として割増金相当額を控除費目として合理的な利潤を確保するとともに、賃金面において、乗務員に対し労働効率化への動機付けを行うことで、非効率的な時間外労働を抑制し、効率的な営業活動を奨励しようとするもので、タクシー業務の実態に即した賃金制度として合理性を認めることができる。

### 3 解説

本件判決は、労基法37条では、労働契約における通常の労働時間の賃金をどのように定めるか特に規定していないことに照らせば、労働契約の内容となる賃金体系の設計は、法令による規制および公序良俗に反することがない限り、私的自治の原則に従い、当事者の意思によって定めることができ、本件規定において歩合給の算定に当たって割増金相当額を控除する方法は、労働効率性を歩合給の金額に反映させるための仕組みとして、合理性を是認できるとしました。

差戻前の最高裁判決は、高知県観光事件(最2小判平6.6.13労働判653号12頁)とテックジャパン事件(最1小判平24.3.8労働判1060号5頁)を引用して、割増賃金については、通常の労働時間の賃金と割増賃金との明確区分性を求められ、労基法や労基法施行規則所定の算出方法によらなくても、その金額が法所定の方法で算出した額を下回らない(金額適格性)場合には、適法であるとしていました。

なお、本件と同じく割増賃金が争われた事案である国際自動車(第2・歩合給等事件)においては、1審(東京地判平28.4.21労働判1141号25頁)も、控訴審(東京高判平30.1.8)も、1審原告らの請求を棄却しています。

法政大学法学部講師 山本 圭子(やまもと けいこ)

## いこいの村 あしがら から 特得プランのご案内

### 1 通年ゆっくりプラン(1泊)

金曜・土曜・祝前日・年末年始・夏期を除く  
料金: 1泊3食 9,720円～(税込)  
特典: 翌日の昼食付き  
翌日10:00～15:00 個室のご用意

### 2 研修プラン

金曜・土曜・祝前日・年末年始・夏期を除く  
料金: 1泊2食 7,560円～(税込)  
特典: 会議一日一回につきコーヒーサービス  
※ご宴会プランも別途、ご相談申し受けます。

ご予約  
お問合せは

いこいの村あしがら

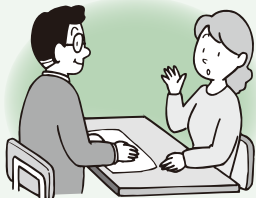
TEL 0465-82-2381  
FAX 0465-82-2384  
URL <http://www.ikoi.or.jp>

各プランご利用にあたって

・ご予約の際は必ずプラン名をお伝え下さい。 ・お部屋は全室和室になっております。  
・入湯税は宿泊1名様につき150円別途承ります。 ・1部屋4～5名様料金です。

## センターに寄せられた労働相談事例

**Q** 施設管理を行う会社からの受注委託で働いて数年になります。直近の健康診断で異常が認められたため、平日に休みを取得して通院治療を受けたいのですが、3人体制の常駐現場で代わりの人員の手配が難しく、また労働契約ではないとの理由から、会社が休みを認めてくれません。急病の場合でも、休む人が代わりの人員を手配できない場合は出勤しなければならないと会社から言われています。会社の言う通りに従うしかないのでしょうか。



**A** あなたは受注委託で働いておられるとのことですが、休日・休暇などのルールを定めた労働基準法などの労働関係法令の適用対象となるかは、あなたが労働基準法上の「労働者」であるかどうかによって決まります。

労働基準法は、「労働者」について、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者と定めていますが、この「労働者」にあたるかどうかの判断は、請負や委任などの契約の形式ではなく、使用従属関係の有無などの労働実態に即して行われることとなります。

あなたが労働者にあたる場合、労働基準法などの労働関係法令が適用され、例えば、労働基準法に定める年次有給休暇(以下「年休」という。)を利用して通院することも可能です。年休は6か月間続けて働き、就業規則等で定められた全労働日の8割以上出勤した労働者に与えられるもので(一般の労働者の場合、10日間、以後は勤務年数を増すごとに1日または2日ずつ増えて最高20日まで与えられます。)、原則として理由を問わず取得することができ、使用者(会社)が取得理由によって年休を与えないことは、労働基準法違反として、労働基準監督署による指導対象となり得ます。

なお、使用者(会社)は、事業の正常な運営を妨げる場合に限り、年休の取得時季を変更することができるとされていますが、恒常的に人員が不足しており、常時代替勤務者の確保が困難なため、労働者が年休を取得すると直ちに必要な人員数を下回るという場合には、事業の正常な運営を妨げる場合にはあたらないと考えられます。

また、労働安全衛生法では、事業者(使用者)は雇用する労働者に対して、年1回の定期健康診断を行うことが義務付けられており、健康診断により異常があると診断された労働者に対して、健康保持のために必要な措置について医師等の意見を聴き、労働者の実情を考慮した上で、作業の変更や労働時間の短縮などの適切な措置を講じなければなりません。

実際に労働者に該当するかの判断を行うことは必ずしも容易ではありませんが、会社からの指揮命令ないし具体的指示のもとに労働し、その対価として賃金が支払われる関係がある場合、労働者として、書面等により会社に年休の取得を申し出てはいかがでしょうか。

上記のような事実関係がある場合に、あなたの申出に対し、会社が年休を与えないということは、労働基準法違反となる可能性がありますので、御自身が労働者として労働基準法などの適用対象となるかを含め、事業所の所在地を管轄する労働基準監督署に相談されることをお勧めします。

なお、労働基準法上の労働者に該当しない請負等で働く人の場合でも、労働組合を結成して会社と休暇などの労働条件について交渉することが保障されている労働組合法上の労働者と判断される場合があります。労働組合は、労働者が2人以上集まれば自由につくることができますが、少人数で会社と交渉することは難しいことも多く、個人で加入できる地域の合同労組などに加入する方法もあります。

**\* 労働相談は下記の本所・各支所でお受けしています。**

かながわ労働センター ( <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/> )

本所	横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ2階	☎ 045-633-6110(代)
川崎支所	川崎市高津区坂戸3-2-1 KSP西棟2階	☎ 044-833-3141
県央支所	厚木市水引2-3-1 県厚木合同庁舎3号館2階	☎ 046-296-7311
湘南支所	平塚市西八幡1-3-1 県平塚合同庁舎別館	☎ 0463-22-2711(代)

**\* メールでの労働相談にもお応えしています。**

かながわ労働センター メール労働相談

検索



# 全労済の 住まいる共済

火災共済・自然災害共済

風水害等給付金付火災共済・自然災害共済・個人賠償責任共済

広告 ZENROSAI NEWS

近年自然災害が多く発生しており、昨年秋には台風、年明けには雪により各地で被害が発生しました。また、未曾有の被害をもたらした東日本大震災から今年で7年を迎えました。改めて自然災害に備える重要性をご認識いただくとともに、万一被災された際、生活再建に困らないよう住まいの保障に備えることが大切です。

全労済の住まいる共済で地震・台風・火災による万一に備えましょう。

例えば



自然災害共済

大型タイプに

住宅200口・家財200口加入の場合

- 建物構造など…戸建て・木造住宅
- 住宅の所在地…神奈川県
- 延床面積…25坪(82㎡)
- 世帯主…40歳
- 家族数…4人家族



## 地震

全壊・全焼 1,200万円  
一部壊・一部焼 120万円



## 台風・降雪

全壊・流失 3,100万円<sup>+</sup> 臨時費用共済金  
一部壊(最高) 600万円<sup>+</sup> 臨時費用共済金



## 火災

全焼・全損 4,000万円<sup>+</sup>  
臨時費用共済金

ご加入の保障に自然災害(地震・台風等)保障がついているか確認してみましょう!

保障のことなら

**全労済** 神奈川推進本部

全国労働者共済生活協同組合連合会 (神奈川県労働者共済生活協同組合)

※加入いただける口数は、住宅所在地・建物構造区分・評数・家族数等により変わります。 ※記載の保障額はご加入いただく口数によって変わります。 ※半壊・一部壊などの場合の保障額は異なります。 ※ここに記載されている内容は、概要となります。詳しくは、リーフレット等をご覧ください。

全労済は、営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしをめざしています。出資金をお支払いいただいて組合員になれば、各種共済をご利用いただけます。 1417B038

iDeCo(イデコ)でセカンドライフの安心を。

〈中央ろうきん〉の

# iDeCo

個人型確定拠出年金・愛称[イデコ]



ろうきん  
イメージモデル  
高梨 臨

広告

iDeCoは3つのタイミングで税制優遇 **拠出時** **運用時** **受取時**

〈中央ろうきん〉のポイント

POINT 1

✓ **選びやすい商品!**

シンプルかつ低コストの商品ラインアップ!

POINT 2

! **うれしい期間限定特典!**

〈中央ろうきん〉  
iDeCo特割キャンペーンを延長!

POINT 3

▶ **分かりやすい動画コンテンツ!**

ろうきんiDeCo  
スペシャルサイトをチェック!

iDeCoの運用商品ラインアップや期間限定特典等は「ろうきんiDeCoスペシャルサイト」でチェック!



<https://rokin-ideco.com/chuo/>

ろうきん 育てる年金

検索



〈お問い合わせ〉

一般的なご相談は…お客様相談デスク(平日9:00~18:00) ☎:0120-86-6956

詳しいご相談は…各営業店へお問い合わせください。

※各営業店の連絡先は〈中央ろうきん〉ホームページ

(<http://chuo.rokin.com>)または、お客様相談デスクでご確認下さい。

**ろうきん**  
2018年4月1日現在

## 労働かながわ

平成30年5月25日発行 第713号

発行所／神奈川県産業労働局労働部労政福祉課

〒231-8588 (住所不要)

TEL 045-210-5739 (ダイヤルイン)

FAX 045-210-8873

住所、宛先などの変更のご希望や労働かながわに対するご意見、ご希望、ご感想をお待ちしております。

●産業労働局労働部労政福祉課への問合せフォームをご利用ください。

<http://www.pref.kanagawa.jp/div/0607/>

職場の皆様にご覧してお読みください。