



IPOを目指す企業のための
労務管理対策

第3版

APO-社会保険労務士法人

目次

第1章 IPO審査に必要な労務管理	3
1. 労務管理とは何か	3
2. IPO 審査には労務管理体制の整備が必要	3
3. IPO 審査に悪影響を与えるものは	4
第2章 法定労働時間・法定休日と36協定及び割増賃金の関係	6
1. 労基法で定められている労働時間・休日	6
2. 法定時間外労働を超えて、法定休日に労働させるには	7
3. 割増賃金	9
4. 労働安全衛生法に基づく労働時間の状況の把握	10
第3章 未払残業代請求	11
1. なぜ残業代が未払いになってしまうのか	11
(1) 管理職には残業代は不要?	11
(2) 固定残業代を支払えば追加の支払いは不要?	12
(3) 年俸制なら残業代も年俸に含まれる?	13
(4) その他注意すべき事項	14
2. 固定残業代が有効と判断されるためには	15
(1) 固定残業代が無効とされた場合の3つのリスク	15
(2) 固定残業代の有効要件	17
3. 今、最も注意すべき労務リスクは「未払残業代請求」	20
(1) 未払残業代請求とは	20
(2) 未払残業代の有無の確認方法	21
(3) 未払残業代はいつまで遡って支払うのか	22
第4章 メンタルヘルス・ハラスメント対策	23
1. 休職制度とは	23
2. 放置できないハラスメント	24
(1) 法律に根拠のあるハラスメント	24
(2) 企業として取り組むべき事項	24
3. 長時間労働の放置は身を滅ぼす	26

第5章 社会保険も侮れない	27
1. 社会保険・労働保険の加入要件	27
(1) 社会保険の加入要件	27
(2) 雇用保険の加入要件	30
(3) 労災保険の適用	31
2. パートタイマー保険未加入以外のリスク	31
(1) 随時改定起算月誤り	32
(2) 賞与とすべきものを給与で支給	32
(3) 報酬とすべきものの漏れ	33
3. 遡及手続きにより必要となる作業は	34
第6章 同一労働同一賃金にも注意が必要	35
1. 同一労働同一賃金とは	35
2. 不合理性の判断ポイント	36
3. 企業として注意すべき事項	36
第7章 労務トラブルを回避するためには	38
1. 労務トラブルの相談先	38
2. 労務トラブルを回避するためには (まとめ)	38

— 第3版 まえがき —

第2版の発行から早 10 年近く経過しましたが、平成 31 年4月1日の働き方改革関連法の施行により、世の中は大きな変革を迎えたように思います。さらに、民法の時効改正に伴い令和2年4月1日で改定された労働基準法の賃金請求権の時効も、IPO を目指す企業にとっては、インパクトの大きな改正でした。

また、総合労働相談等における個別労働紛争の相談内容では、「いじめ・嫌がらせ」が連続して最多になる等といった事情も踏まえ、パワーハラスメントの根拠が、労働施策総合推進法に規定されました。

未払残業代請求、固定残業代制度につきましては、前回発行時から変化のあった部分について、昨今の裁判例の傾向を踏まえて説明し、今後トラブルに発展することが多いと思われる同一労働同一賃金に関しても、一定の見解を示しました。

IPO 審査は、ゴールではなく通過点に過ぎません。IPO 実現後は、株主を意識し、株主の利益を考慮することが求められます。しかし、労務管理を甘く見ていると、株主の利益を阻害するだけでなく、企業を支える労働者の能力向上を阻害し、さらには労働者から手痛いしっぺ返しを受けることになり兼ねません。健全な企業運営をするため、企業の抱える労務リスクを洗い出し、問題が起こる前に可能な限りリスクの芽を摘み取るという意識が大切です。本書をご一読頂き、上場準備のためにお役立て頂ければと思います。

第1章 IPO審査に必要な労務管理

1 労務管理とは何か

「労務管理」という言葉は、現在ではごく普通に使われていますが、労務管理とは?と問いかげられると、中々明確には答えられないものです。

企業の経営活動は、「人」「モノ」「金」という3要素（経営資源）を投入して、目標とする成果物を生み出す行為といわれますが、この中で「人」という部分に着目し、「人」を企業目的達成のために制御・統制する行為を労務管理と呼びます。

上に挙げた3つの経営資源の中でも、「人」は感情を持ち、自らの意思で行動する存在になりますので、合理性だけを求めて企業活動に投入することはできません。「人」の感情や意思を完全に無視して操ろうとすると、必ず企業経営に歪みが生じます。例えば、長時間労働をさせた結果、労働者が精神疾患に罹患し、不幸にも自殺してしまったというような事態が起こることもあり、そのような場合に正しい労務管理を行っていなかった企業の責任という部分がグロースアップされます。このように、正しい労務管理を行わなかった、または正しい労務管理が何かを知らなかったということが、ある時企業に重い責任を負わせる結果になることもありますので、労務管理に関する基礎知識を身につけておくことが大切です。

2 IPO審査には労務管理体制の整備が必要

一昔前から、労務管理体制の整備はIPO審査項目のひとつでしたが、昨今では労務管理体制を整備しないままでは上場は難しいといわれる程、重要視されるようになってきたという印象があります。

IPOのメリットのひとつとして、証券市場における多様な資金調達が可能となる（簡単にいえば、金融機関等から融資を受ける場合と違い、利息のつかないお金を広く市場から集められるということです。）ということがありますが、一方「労務リスク」を放置すると、投資家の利益を損なう事象が発生する可能性も高まります。

ところで、「労務リスク」という言葉に法律上の定義はありませんが、

労務に関するトラブルの要因となり、企業が成長発展していくことを阻害する、労務管理上のリスクと考えてよいのではないのでしょうか。

昨今、労務リスクにあげられる事案が増加傾向にあり、労務リスクを放置しておく、訴訟により高額な損害賠償請求をされたり、風評被害により企業イメージを損なってしまったりという悪影響を企業に与えてしまうということが、労務管理体制の整備が重要視されてきている一因とも考えられます。

3 IPO審査に悪影響を与えるものは

IPOを目指すか否かにかかわらず、企業には様々な労務リスクが内在しています。

その中でも、昨今特に注意しておかなければならないものとしては、次のような事項が挙げられます。

- 未払残業代請求
- ハラスメント・メンタルヘルス対応
- 過重労働（長時間労働）による過労死、過労自殺
- 社会保険の是正対応
- 同一労働同一賃金への対応

上記のような諸問題は、知らず知らずのうちに発生している労務リスクといえます。未払残業代について労働基準監督署（以下「労基署」とします。）の臨検を受け、法違反として是正勧告を受けるといった事例はまだよい方で、弁護士やユニオン（合同労組）等が介入してくると、労働基準法（以下「労基法」とします。）の賃金請求権の時効を超えて未払残業代の遡及支払いを求められることもあります。

また、不幸にして過労死や過労自殺が発生した場合には、遺族から安全配慮義務違反（債務不履行）、注意義務違反（不法行為）に基づく損害賠償請求訴訟を提起されることもあります。

このように、労務リスクを放置した結果、多額の未払残業代を支払ったり、多額の損害賠償を支払ったりすることになれば、企業のイメージを低下させ、その結果企業の製品の買い控え、サービス契約の解除等の事態が発生し、最終的には投資家の利益を縮小させる企業体質の会社とみなされて、投資家にとって魅力のある企業とはみなされなくなる危険性があります。

それでは、次の章で労働時間の定義等基本的な事項について説明し、第3章から代表的な労務リスクについて説明していきます。

第2章 法定労働時間・法定休日と36協定 及び割増賃金の関係

労務リスクについての説明を始める前に、労基法で定められている労働時間、休日、36 協定及び割増賃金の定義や関係性について説明します。

1 労基法で定められている労働時間・休日

労基法は、日本国憲法第 25 条の「生存権（すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。）」の規定を受け、第 27 条第 2 項の「賃金、労働時間、休息その他勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」という規定に基づき制定された法律となります。そして、労基法とは、労働条件の最低基準を法律で定め、罰則をもってその履行を確保するという趣旨の法律です。

この労基法に基づく労働時間は、「法定労働時間」と呼ばれ、労基法第 32 条により休憩時間を除き、週 40 時間、1日8時間を超えて労働させてはならないとして限度時間が定められています。（特例業種等や変形労働時間制をとる場合は一部この範囲と異なることもあります。ここでは一般的な場合を挙げています。）

また、労基法では、毎週1日の休日を与える「週休制」を原則としています。（例外として、4週4日以上休日を設けることも労基法上許されていますが、本書では原則論の「週休制」を基に説明します。）

現在、多くの企業では週休2日制をとり、土日祝を休日としていることも多いように思いますが、労基法の休日とは週1日の休日を指し、これが「法定休日」と呼ばれます。そのため、週2日休日があっても、法定休日はそのどちらか一方ということになります。

それでは、週2日休日がある場合、どちらが法定休日になるのでしょうか。就業規則等で、日曜日等と定めることも可能ですが、労基法では休日を特定することまでは求められていません。したがって、あらかじめ法定休日を決めず、週1日も休日を取得できない状態になった場合、最後の休日労働を「法定休日労働」とするという取り扱いも可能です。

なお、労基法の法定労働時間と法定休日の規制を超えて労働をさせると労基法違反となり、6ヶ月以下の懲役または 30 万円以下の罰金という

罰則があります。

2 法定時間外労働を超えて、法定休日に労働させるには

労働者を週 40 時間1日8時間という法定労働時間の範囲内で働かせ、かつ週1日は必ず休日を与えなければならないとなると、企業活動が停滞し、企業の成長・発展を阻害することもあり得ます。

そこで、労基法では第 36 条に基づき、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合と、当該労働組合がない場合には事業場の過半数を代表する者と書面による協定を締結し、労基署長へ届出をすれば、法定労働時間を超え、法定休日に労働させることを可能としています。この書面による協定は、労基法第 36 条を根拠に締結されるものなので、「36（さぶろく）協定」と呼ばれています。

36 協定に基づく法定時間外労働は、1ヶ月 45 時間、1年 360 時間が上限とされ、この範囲で締結するものが 36 協定の「一般条項」と呼ばれます。しかし、一般条項の範囲内では、時間外労働がおさまらないケースもあります。そこは行政も理解していて、36 協定に「特別条項」というものを付記すれば、対象労働者ごとに1年間に6回まで、1ヶ月 45 時間1年 360 時間の枠を超えて労働させることが可能となります。

ところで、平成 31 年4月1日施行の労基法改正前は、36 協定には様々な問題があるとされており、それが働き方改革による労基法改正の最重要事項である、所謂「時間外労働の上限規制」につながったともいわれています。

改正前に問題とされていた主な点は、次のような事項です。

- ①36協定に関する詳細は、法的拘束力のない厚生労働大臣告示で規定されていたこと。
- ②特別条項を付記する場合、実質的に時間外労働に上限がなかったこと。（特別条項により法定時間外労働を月 150 時間等とすることも可能だった。）

③時間外労働が 36 協定の限度時間に達していても、法定休日労働をさせることができた。(法定休日労働には時間的な規制がなかった。)

それが、労基法改正により、上記3点には次のような規制がかかりました。

- ①告示の内容は、労基法第 36 条に規定され、法的拘束力を持つことになった。
- ②一般条項、特別条項の双方について、次のような上限規制が設けられ、この規制に違反した場合の罰則（6ヶ月以下の懲役または 30 万円以下の罰金）が設けられた。
 - 1) 法定時間外労働と法定休日労働の時間を合算して、1ヶ月 100 時間未満
 - 2) 法定時間外労働と法定休日労働の時間を合算して、2ヶ月から6ヶ月を平均して1ヶ月あたり 80 時間以下
- ③法定休日労働を含めて上限規制が設けられたので、企業は法定休日労働の時間も加味した上で、36 協定の範囲内で働かせなければいけないことになった。

上記② 1) の「1ヶ月 100 時間未満」は、比較的把握しやすいと思いますが、② 2) の「2ヶ月から6ヶ月を平均して1ヶ月あたり 80 時間以下」は、時間把握が中々困難です。少しこの意味合いもわかり難いように思いますが、2ヶ月、3ヶ月、4ヶ月、5ヶ月、6ヶ月のどの期間を平均しても、法定時間外労働と法定休日労働の時間を合算して、1ヶ月 80 時間以下でないと法違反になるということです。

例えば、ある月に法定時間外労働と法定休日労働の時間を合算して 90 時間となった場合、翌月は合算して 70 時間以下に抑えなければ2ヶ月平均 80 時間以下になりません。

このあたり、勤怠管理システムの導入なしにきちんと管理することは困

難だと思いますが、部下の労働時間を管理する上司が、法定時間外労働と法定休日労働の合計時間が毎月 80 時間以下におさまるよう意識してチェックをする（法定時間外労働が 45 時間を超える月は、年6回以内にする必要はあります。）という方法は考えられます。

3 割増賃金

36 協定の締結および労基署長への届出によって、法定労働時間を超え、法定休日に労働をさせることは可能になりますが、その場合には割増賃金の支払いが必要です。これは、使用者に対し、割増賃金の支払いという経済的負担をさせることにより、法定時間外・法定休日・深夜労働を抑制することが目的となっています。

また、割増率は、労基法第 37 条及び政令により、次のように定められています。

①法定時間外労働

- 1) 1ヶ月 60 時間までは2割5分以上
- 2) 1ヶ月 60 時間を超えた場合は5割以上

②法定休日労働

3割5分以上

③深夜労働（午後 10 時から午前5時までの労働）

2割5分以上

ここで1点覚えておいて頂きたいのは、法定時間外労働が1ヶ月 60 時間を超えると、法定休日労働よりも割増率が高くなるということです。コストセーブと労働者の健康への配慮を念頭におくと、最長でも法定時間外労働は月 60 時間以下、かつ法定休日労働は 20 時間以下とし、合わせて月 80 時間（この時間が過労死基準になるので、極力この時間より短くするという意識は必要です。）以下に抑えることが望ましいと思います。

なお、この割増賃金支払いに関しても、6ヶ月以下の懲役または 30 万

円以下の罰金という罰則があります。

4 労働安全衛生法に基づく労働時間の状況の把握

前述のように、労基法では法定時間外労働をさせた場合、使用者には割増賃金を支払うことが義務付けられています。また、適正に割増賃金を支払うためには、労働時間を適正に把握することが必要になりますので、厚生労働省（以下「厚労省」とします。）は、平成 29 年1月 20 日に、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を策定しました。しかし、労基法第 41 条第2号に定められている監督若しくは管理の地位にある者（以下「管理監督者」とします。）やみなし労働時間制が適用される裁量労働制対象者等は、労働時間把握義務の対象から除外されています。

一方、管理監督者や裁量労働制対象者等についても、健康管理の観点から、労働安全衛生法第 66 条の8の3に基づく「労働時間の状況」の把握が必要とされています。

この「労働時間の状況」の把握とはどのようなものなのかは、通達（平 30・12・28 基発 1228 第 16 号、平 31・3・29 基発 0329 第 2 号）において、「労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあつたかを把握するものである。」とされています。そして、管理監督者等を含め、法定時間外労働時間と法定休日労働時間を合算して1ヶ月 80 時間を超えた場合には、医師による面接指導の対象となります。

なお、労働時間の状況の把握、医師による面接指導の実施ともに、法律上の義務規定ではありますが、罰則はなく、強制力が強いとはいえないという面があるのは否めません。しかし、IPO を目指す企業であれば、罰則の有無にかかわらず、法律上の義務規定はすべて履行するという心構えが必要です。

第3章 未払残業代請求

1 なぜ残業代が未払いになってしまうのか

IPO 審査では、未払残業代が発生しない労務管理体制を整備していること、過去に発生した未払残業代があれば時効消滅していないものは支払い済みであること等が求められます。しかし、意図して残業代を支払わないのではなく、知らず知らずの内に残業代が未払となってしまうという事例もあります。

それでは、どのような場合に未払残業代が発生してしまうのでしょうか。以下に事例をいくつか挙げます。

(1) 管理職には残業代は不要?

課長やマネージャー以上を管理職として、残業代の支払対象外としている企業はよく見られます。一昔前までは、「課長に昇格したから残業代はつかなくなるけれど、経営者サイドの一員になったのだからそれも仕方がない。」等といった声を聞くこともありました。しかし、労働時間、休憩、休日労働等の適用が除外される、労基法第41条第2号の「管理監督者」とは、必ずしも管理職以上を指す訳ではありません。

また、管理監督者には、明確な法律上の定義もありません。

それではどのように判断するのかというと、通達や過去の裁判例を頼りにするしかありません。通達や裁判例で示されている基準をまとめると、管理監督者とみなされるためには、最低限、次のようなことを満たすことが必要だと考えられます。

- 所属する事業場の担当する組織部分について、経営者の分身として経営者に代わって管理を行う立場にあること。(企業全体の運営への関与までは求められていないと考えられています。)
- 自らの裁量により仕事を進めることができ、出退勤についても自己管理できる権限を有すること。(その結果として、遅刻・早退

があったとしても不就労分の給与を減額される、人事考課等でマイナス評価を受ける等の不利益な取り扱いを受けないことになります。)

- その地位にふさわしい待遇を受けていること。(基本給や役職手当等によりその地位にふさわしい待遇がなされている、賞与も含めた年収ベースでは総額が逆転しないのが通常、賞与支給率において優遇措置がとられている等。)
- 全労働者に占める割合が高すぎないこと。(どの程度なら妥当かという明確な基準はありませんが、IPOを目指すのであれば、所属事業場ごとに1割程度に抑えておくのが安心だと思われます。)
- 管理監督業務の比率に比べ、自らも管理される部下と同様の現場業務を行うプレイングマネージャーとしての業務比率が高すぎないこと。(管理監督業務の比率が非常に高い場合は、管理監督者として認められやすいといえますが、プレイングマネージャー比率が高い場合には、管理監督者性を否定される可能性が高いと考えられていますので、注意が必要です。)

自社で管理監督者扱いとする管理職の範囲について、労基署から見直しの指導を受ける、裁判で管理監督者性を否定される等により、遡及して残業代を支払わなければならない事例は多数あります。専門家に相談することも含め、今一度自社における管理監督者の範囲を確認することをお勧めします。

(2) 固定残業代を支払えば追加の支払いは不要?

「固定残業代」制度とは、労基法第37条に基づく割増賃金の支払いに代えて、あらかじめ一定額を支払っておく制度をいいます。(「定額残業代」、「みなし残業代」等と呼ばれることもあります。本冊子では、「固定残業代」という名称を使います。)

固定残業代は、あらかじめ一定額を残業代の代わりに支払っておくだけの制度となりますので、実際の勤怠データに基づき、就業規則（給与規程）で定められた労基法に則した計算方法により算出した残業代が固定残業代を超えた場合には、差額が発生します。この差額を支払っていない場合には未払残業代が発生し、労基法違反となります。

固定残業代については、本章の「2 固定残業代が有効と判断されるためには」で詳しく説明していますので、そちらを参考に自社の制度を検証しておくことをお勧めします。

(3) 年俸制なら残業代も年俸に含まれる？

年俸制は、1年間にわたる仕事の成果により翌年度の賃金額を設定する制度で、労働時間の量（割増賃金の支払い）を考慮する必要のない管理監督者、裁量労働制対象者、そして平成31年4月1日施行の改正労基法により新たに設けられた高度プロフェッショナル制度（ここで詳細は触れませんが、労基法の労働時間、休憩、休日の規定が適用除外されることに加え、管理監督者では必要となる深夜労働の割増賃金の支払いも不要となる制度です。しかし、制度としては熟成していない状態で、現状では導入企業が極端に少ないことでもありますので、IPOを目指すのであれば、現時点での導入は避けるのが賢明です。）等に適した制度といわれています。

この年俸に、残業代を含むといった契約を締結すること自体は可能です。しかし、この契約が有効と判断されなければ、年俸とは別に残業代を支払わなければなりません。

年俸に残業代を含めた契約を締結している企業では、訴訟等に至っても有効と判断される可能性の高い制度か否かを検証しておくことが大切です。

ところで、年俸を16分割し、夏冬に賞与扱いで16分の2ずつを支払うような企業もあります。通達（昭22・9・13日基発17号）

では、労基法上の賞与とは、支給額があらかじめ確定されていないものをいうとされていますので、査定を行わず夏冬の賞与額を年俸の16分の2で固定額として支給している場合、賞与として支払う金額も含めた年俸全額の12分の1を月額として、残業単価を算出する必要があります。この取り扱いをしていないケースも時々見られますので、この点も年俸制の運用におけるチェックポイントになります。

(4) その他注意すべき事項

未払残業代を発生させないためのキモになるのは、正確な給与計算を行うことです。そのためには、労基法を正確に理解した上で給与規程（賃金規程）作成し、給与規程で定めた合法的な計算方法により給与計算を行うことが必要です。以下では、意外と盲点となり、未払残業代発生要因になっている給与計算処理について説明します。

①労働時間の不適切な端数処理

労働者の申告に基づかず、会社が勝手に勤怠管理システムの端数処理設定を行い、打刻に基づく終業時刻を切り捨てる等が該当します。例えば、残業時間13分は0分、18分は15分のように、15分単位で切り捨てる等があります。

②残業単価の算出時に使用する月平均所定労働時間

残業計算をする際の単価を算出する際に使用する月平均所定労働時間は、以下により算出します。

1 月平均所定労働時間＝

1 日の所定労働時間×年間労働日数÷12

※年間労働日数とは、年間暦日数－年間休日数で算出します。

上記計算方法により算出した時間より短い時間を月平均所定労働時間として残業単価を算出していればよいのですが、長い

時間で残業単価を算出している場合は、本来の残業単価より低額となり、未払残業代の発生につながります。

③割増賃金の算定基礎賃金に含めるべき手当等を含めていない

労基法第37条では、法定時間外、法定休日に労働させた場合は、「通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額」を基にして割増率を乗じて支払うこととされています。

ここでいう、「通常の労働時間又は労働日の賃金」が何を指すのかは少しわかり難いのですが、厚生労働省労働基準局編「令和3年版 労働基準法」では、「割増賃金を支払うべき労働（時間外、休日又は深夜）が深夜でない所定労働時間中に支払われた場合に支払われる賃金である。」とされています。そのため、例えば深夜や休日に労働した場合に定額で支払われるような手当は、対象になりません。

また、残業単価を算出する場合の基礎となる賃金から除外できる賃金（以下「除外賃金」とします。）は、労基法第37条第5項及び労基則第21条で定められています。（家族手当、通勤手当、住宅手当等）つまり、前述の「通常の労働時間又は労働日の賃金」に該当するものの内、除外賃金に該当しないものは、残業単価を算出する際の基礎賃金に含めることが必要ということになります。なお、名称が除外賃金と同様の場合でも、実態に即して除外賃金に該当するか否かを判断する必要があります。例えば、住宅手当という名称であっても、全員一律に1万円を支払うような場合は、除外できません。

2 固定残業代が有効と判断されるためには

(1) 固定残業代が無効とされた場合の3つのリスク

固定残業代とは、1 (2) で説明した通り、残業代の対価としてあらかじめ一定額を支給しておくものとなります。この固定残業代が裁

判等で無効とされた場合には、以下のようなリスクが生じます。

① 固定残業代分の割増賃金が不払いとなる

使用者としては、残業代として支払っていた通りの固定残業代が無効と判断されると、固定残業代分が未払になります。

② 割増単価算出時に使用する基礎賃金から除外できなくなる

固定残業代を割増賃金の対価と考え、残業単価を算出する際の基礎賃金から除外していたことになりませんが、無効と判断されると基礎賃金に含めることになるため、単価が上がります。

③ 訴訟において付加金の支払いを命じられる可能性がある

労基法第114条に基づき、使用者が時間外・休日・深夜の割増賃金や解雇の際の解雇予告手当等の支払い義務に違反した場合等において、裁判所は、労働者の請求により、使用者が支払わなければならない未払金のほか、これと同一額の付加金の支払いを命ずることができるといえます。一種の制裁として裁判所が支払いを命ずることができるというものです。

これは、裁判所が支払いを命じた裁判が確定して初めて支払義務が発生するとされています。そのため、確定判決前に和解をしたり未払残業代を支払ったりすれば、裁判所は支払いを命じられないことになります。

なお、条文では「命ずることが**できる**」と規定されていますが、未払残業代の裁判では命じられるのが通常と考えた方がよいと思います。

ところで、付加金の支払いに関しましても、賃金請求権の時効改正に合わせ、法律上5年（当分の間3年）とされていますが、こちらは時効ではなく除斥期間となりますので、支払期日に支払われなかった時から（現時点では）3年経過すると支払いは受けられないことになります。

(2) 固定残業代の有効要件

固定残業代の有効性を争った裁判例は多数ありますが、テックジャパン事件（最一小判平 24・3・8）の最高裁判決では、旧労働省女性局長を務めた櫻井龍子裁判官が、判決内容よりも厳しい要件を課すべきという、以下のような補足意見を述べました。

- あらかじめ一定時間の残業手当を支払うことが雇用契約上明確にされていないと認められない。
- 支給時に支給対象の時間外労働の時間数と残業手当の額が労働者に明示されていないと認められない。
- 固定残業代の対象となる一定時間を超えて残業が行われた場合には、所定の支給日に別途上乘せして残業手当を支給する旨があらかじめ明らかにされていないと認められない。

このテックジャパン事件の最高裁判決以降、櫻井裁判官の補足意見に引きずられるような形で、固定残業代の有効性は相当厳格に判断される傾向が続き、使用者側敗訴案件が増え、固定残業代制度の暗黒時代等と呼ばれていました。

しかし、国際自動車事件（最三小判平 29・2・28）、日本ケミカル事件（最一小判平 30・7・19）あたりから、流れが変わってきたといわれています。さらに、このような傾向は、トラック運転手の固定残業代に関する最高裁判決（最二小判決令 5・3・10）でも踏襲されています。これらの判決内容を整理すると、次のようになりますが、簡単にいうと、テックジャパン事件における櫻井裁判官の補足意見のような厳格な判断をする必要はなく、実態をきちんと見て判断しましょうということになるかと思います。

- 労基法第 37 条は、同条及び関連する政省令に基づき算出された額を下回らない割増賃金の支払いを義務付けただけなので、

下回らなければ別の計算方法により算出した手当を時間外労働等の対価として支払うこともできる。(労基法に基づき計算した額を上回るのであれば、労基法通りの計算方法でなくてもよいということです。)

- 使用者が労基法 37 条等に基づく割増賃金を支払ったとすることができると否かを判断するためには、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労基法第 37 条の割増賃金に当たる部分とを判別することができる(「明確区分性」と呼ばれます。) ことが必要である。
- ある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるもの(「対価要件」と呼ばれます。) とされているかどうかは、雇用契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じて、その手当や割増賃金に関する説明の内容、実際の労働時間等の諸般の事情を考慮して判断すべきである。

「明確区分性」と「対価要件」の2つは絶対要件といわれますが、以下の点にも注意することが必要です。

● 差額支払合意

固定残業代は、残業代の対価として支払っているとしても、勤怠実績から算出した手当が固定残業代を上回った場合は、差額を支払わないと、労基法第 24 条の賃金全額払いの原則や労基法第 37 条の割増賃金支払義務に違反することになります。

昨今の裁判例では、事前に差額支払いの合意を得ておくことまでは必須とされていないようで、差額を支払う意思がなかったような場合でも、制度自体を無効とは判断しないケースもあります。

しかし、IPO を目指す場合は、未払賃金の発生は命取りになりますので、差額を支払うことを雇用契約書や就業規則等で明

確にした上で、差額が発生した場合には確実に支払うという対応は必須です。

●固定残業代の対象となる時間数

日本ケミカル事件の最高裁判決では、固定残業代の時間数の明示は必要ないとされました。

また、固定残業代の対象となる時間数につきましては、70 時間や 80 時間としていても有効と判断された裁判例もあります。

しかし、実務上は 36 協定の一般条項の上限である 45 時間以内にしておくのが妥当と考えられています。

もう少し長い時間にしたい場合でも、5割以上の割増率で支払いが必要になる月 60 時間を超えないようにしておいた方がよいといわれています。

IPO を目指す企業は、とかく長時間労働に陥ることが多いような印象もありますが、労働者の健康に留意することも重要となりますので、IPO を目指すのであれば、固定残業代の対象となる時間は、最大でも 45 時間（可能であれば 30 時間）分と考えておいた方がよいのではないのでしょうか。

●固定残業代の対象範囲

割増賃金の支払いが必要になるのは、法定時間外・法定休日・深夜に労働した場合です。固定残業代の対象範囲をどこまでにするかですが、制度上は上記すべてを対象にすることも可能です。しかし、法定時間外労働のみを対象にしておいた方が有効と判断されやすいといわれています。

なお、法定時間外以外を対象にしている場合には、それぞれで割増率が異なるのが通常となりますので、「固定残業代は、法定時間外・法定休日・深夜 45 時間分とする」等の制度設計では、通常は無効と判断されます。

●組込方式と別手当方式

固定残業代の支払い方法には、基本給に組み込む形で支払う

「組込方式」と、別手当を設けて支払う「別手当方式」に分けることができます。この内、裁判で有効と判断される可能性が高いのは、別手当方式といわれています。

なお、別手当方式であっても、営業手当の一部を固定残業代とする場合等は、純粋な営業手当部分と割増賃金部分が明確に区分できるようにしておくことは必要です。

しかし、IPOを目指す場合には、手当の一部が固定残業代という運用は避けておいた方が無難です。

● 手当の名称

別手当方式で固定残業代を支払っている場合でも、役職手当や営業手当の全部または一部として支払ったり、調整手当等曖昧な名称で支払ったりするケースもあります。

しかし、残業代の対価として支払っていることを明確にする、裁判において余計な争点になる要素をあらかじめ除外しておく等の理由から、「固定残業手当」等のように、一目見ればすぐに残業代であることがわかる名称にしておいた方がよいといわれています。

3 今、最も注意すべき労務リスクは「未払残業代請求」

(1) 未払残業代請求とは

「未払残業代請求」とは、未払いになっている残業代を労働者から請求されることです。

「未払残業代請求」をインターネットで検索してみてください。「未払いになっているあなたの残業代を取り戻します」等という謳い文句のサイトがたくさん見つかります。

この未払残業代請求ですが、退職した労働者が、労基署に駆け込んで、労基署から是正勧告を受け遡及支払をするケースや弁護士・司法書士やユニオン（合同労組）等を介して請求を受けることもあり

ます。

未払残業代請求を受けるというリスクは、IPO 準備企業に限らずすべての企業において発生するものですが、IPO 審査では未払賃金の有無は必ず問われる事項となります。IPO を実現するためには、未払の有無を確認し、時効消滅していない未払残業代があれば、退職者も含めきちんと清算しておくことは必須と考えられます。

(2) 未払残業代の有無の確認方法

未払残業代があることを知りながら支払う意思がないという場合は、言語道断です。しかし、給与計算担当者を含め、会社としては残業代を正しく計算し、過不足なく支払っていると思い込んでいるケースもあります。最近では、給与計算をアウトソーシングしている企業も増えていきますので、アウトソース先から残業計算の不備を指摘されることもあると思います。しかし、アウトソース先はあくまで給与計算をするだけで、法的な適合性まで確認しない場合もあり、社内で給与計算をしている場合は、法的に正しいとはいえない社内ルールを前任者から引き継ぎ、それを踏襲して計算をしていることもあります。こうなると、気付かないまま未払残業代が累積されるという悪循環に陥ってしまうこともあります。

それでは、どうすれば未払残業代の有無を検証できるのでしょうか。IPO 準備を進めるにあたっては、専門家による労務監査や労務デューデリジェンス（以下「労務 DD」とします。）等を行いますので、そこで発見されるケースが多いと思います。つまり、外部の専門家のレビューを受けるということは、未払残業代の有無を確認するための早道だと思います。

ところで、労務 DD 等を弁護士に依頼することもあると思いますが、給与計算実務は中々複雑でわかり難いので、給与計算の法適合性や未払残業代の算出に限っていえば、給与計算実務に精通している社会保険労務士に依頼するのが得策だと思います。

ここで注意して頂きたいのは、給与計算に精通した社会保険労務士という部分です。社会保険の手続きが得意な社会保険労務士は多くても、給与計算はあまり得意でないという場合も多いのが実情で、見極めも重要です。

(3) 未払残業代はいつまで遡って支払うのか

労基法に基づく賃金、割増賃金等の請求権の時効は、令和2年4月1日施行の改正法により、2年から3年に変更されたことをご存じの方も多いと思います。これは、民法改正による債権の消滅時効が変更になったことに伴うものですが、労働政策審議会(労働条件分科会)で活発な議論の上、改正されました。

この労基法上の賃金請求権の時効ですが、労基法第115条では5年と規定され、附則第143条で当分の間3年とされています。つまり、法律上時効を5年にしたけれど、使用者への影響も大きいので、当分の間は3年にしておきますよ、ただし、令和2年改正法附則第3条で示したように、施行後5年を経過したら本来の5年にする可能性もありますよということになっています。

2年分の未払残業代でもかなりの金額(債務)になり、金額算出のための作業工数もかかるのに、それが3年になり、いずれは5年になってしまいます。それでは、使用者としてまずとるべき道は何かというと、未払残業代が発生しない労務管理体制を確立させ、未払残業代の新規発生を食い止めることではないでしょうか。

1 休職制度とは

私傷病による休職制度を設ける企業は多いのですが、休職制度は法律上設けなければならないものではありません。

それでは、私傷病による休職制度とはどのような意味合いをもつのでしょうか。

労働契約とは、労働者が使用者に労務を提供し、使用者が労働者に賃金を支払うという有償双務契約です。ここで、労働者が私傷病によりまったく労務の提供をすることができなくなる、不完全な労務提供しかできなくなると、民事上は債務不履行となり、契約解除もあり得ます。(実際はそう簡単にはできないのですが…)しかし、これまで会社のために頑張ってくれたのだから、一定期間療養すれば治癒する蓋然性が高いのであれば、労働契約関係は継続したまま、一定期間労働義務を免除し、療養に専念させてあげましょうという制度が私傷病休職制度になります。つまり、解雇猶予措置であり、使用者による恩恵的措置となります。

この私傷病休職制度が企業にとって悩ましいのは、休職期間満了時の取り扱いです。私傷病休職の大原則は、一定期間療養し、「治癒」すれば復職することになります。この「治癒」の定義ですが、以前は、「従前の職務を通常に行える健康状態に復したときをいう。」(平仙ボート事件(浦和地裁昭40・12・16))とされ、ほぼ回復したとしても従前の職務を遂行する程度には回復していない場合には、復職は労働者の権利としては認められないとされていました。つまり、就業規則に定められた休職期間満了日までに治癒していなければ、自然退職扱いにするか解雇するとなるのが一昔前までの取り扱いでした。しかし、片山組事件(最一小判平10・4・9)の最高裁判決以降は、休職期間満了時において、従前の業務に復帰できる状態でなくても、より軽易な業務に就くことができ、そのような業務での復職を希望する者に対しては、使用者は現実に配置可能な業務の有無を検討する必要があるといった裁判例が増えていきます。中小企業では、本人が軽易業務を希望しても、現実的にそのような業務

自体がない、本人が希望する業務への異動はさせられない等が通常だと思えます。しかし、可能性として検討すること自体は必要だと考えられます。

昨今、労働者が健康に働くことができる職場環境を整備することは、使用者の義務という意識が高まっています。私傷病であることが明確な傷病による休職であれば、基本的に使用者に責任はありませんが、各種ハラスメントや長時間労働等の実態があると、会社の責任を問われることもありますので、要注意です。

2 放置できないハラスメント

(1) 法律に根拠のあるハラスメント

以前は、法律に根拠のあるハラスメントは、セクシャルハラスメント（以下「セクハラ」とします。）、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（以下「マタハラ等」とします。）の2つでした。しかし、都道府県労働局等への総合労働相談等において「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が毎年増え続けている実態もあり、労働施策総合推進法において、パワーハラスメント（以下「パワハラ」とします。）に対する事業主の措置義務が定められました。

ここで各ハラスメントの定義や具体例等を記載することは控えますが、それぞれを別として対応するのではなく、まとめた形でハラスメント対策を講じていくのがよいと思えます。

(2) 企業として取り組むべき事項

(1) の各ハラスメントを防止するため、事業主が講ずべき措置が、厚生労働大臣の指針に 10 項目（マタハラ等に関しては 11 項目）が定められています。その中で主要な点について、以下で簡単に触れたいと思います。

● 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

ハラスメントの内容やハラスメントを行ってはならないという事

業主の方針等を明確化するとともに、ハラスメントの行為者には厳正に対処するという方針・懲戒処分等対処の内容を就業規則等の文書に規定し、研修等も含め管理監督者を含む労働者に周知・啓発することとされています。この文書はある程度のボリュームになりますので、「ハラスメント防止規程」等として作成・周知するケースも多いようです。

- **相談（苦情）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備**

ハラスメントの相談窓口をあらかじめ定めて労働者に周知すること、面談・電話・メール等複数の方法で受けられるように工夫すること、ハラスメントが現実には発生している場合だけでなく、発生のおそれがある場合や該当するか否か微妙な場合であっても広く相談に対応することとされています。なお、相談窓口は、必ずしも社内である必要はなく、外部の弁護士事務所等にするケースもあります。

- **職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応**

相談や苦情の申し立てがあっても、放置すれば問題が悪化し、被害が拡大することもあります。そのため、迅速かつ適切な対応をとることが重要です。事実確認により事実認定された場合は、行為者に対しては懲戒処分等により厳しく対処することが必要です。なお、セクハラでは、行為者が取引先等の関係者や顧客である場合でも、防止措置を講じなければなりません。さらに、再発防止措置を講じることも忘れてはなりません。

- **併せて講ずべき措置**

相談や苦情があった場合、どのような内容だったのか、誰が調査に協力したのかが簡単に明らかになると、行為者がより強いハラスメントを行うこともあり得ます。そのため、できるだけプライバシー保護に努めることは大切です。また、相談や調査協力を理由として不利益取り扱いを行うと、誰も相談や調査協力をしなくなりますので、不利益取扱いは行ってはなりません。

セクハラ、パワハラは、即刑法違反になる言動もありますので、役員も含めた全労働者は、ハラスメント行為を絶対に行わないということを常に念頭におくとともに、何らかの言動を行う際には、一呼吸おいて考えることも大切だと思います。ハラスメントにより就業環境を悪化させることは、労働者の労働意欲を失わせ、本来の能力を発揮できず成果をあげられない状態に陥らせます。ハラスメント防止等に対し、真摯に取り組まない企業は、労働者全体に悪影響を及ぼし、会社全体の労働生産性の低下にもつながる可能性があります。

昭和の時代はこうだった等という管理職は減っていると思いますが、時代が変化したことをきちんと認識し、今の時代において何が正しいのかを考えなければならないことを肝に銘じておくことが必要です。

3 長時間労働の放置は身を滅ぼす

同じ仕事を同じようにしていても、心身の健康を害する人もいれば、健康に支障の生じない人もいます。遊びの延長が仕事になった人や仕事が趣味のような人にとってみれば、仕事をしたいので寝る間も惜しいといった感情を持つこともあると思います。しかし、それはごく一部の限られた人だけで、うつ病自殺に関する最初の最高裁判決といわれる「電通事件」（最二小判平 12・3・24）で判示されたように、長時間労働が継続する等により、疲労や心理的負荷が過度に蓄積すると、労働者の心身の健康を損なう危険があることは、周知のところと考えるべきだと思います。

また、労働者は労基法をはじめとする強行法規によって守られていますので、使用者は、この法令による規制の中で、労働者が健康で、最大限の能力を発揮できるように労働環境を整え、企業を成長・発展させることを考えなくてはなりません。

昭和の時代には、労基法なんて守っていたら、会社経営はできない等という社長もいましたが、今の時代は、法令を遵守し、社員の健康を守れないような社長であれば、人を雇う権利はないという傾向に変わってきたといえるのではないのでしょうか。

1 社会保険・労働保険の加入要件

昨今では、短時間労働者（以下「パートタイマー」とします。）という理由だけで社会保険に加入させないといった使用者は流石にいないように思います。しかし、加入要件を把握していないために、年金事務所の調査で指摘を受けるまで、加入義務があることを知らなかったというケースはあり得ます。

それでは、まず社会保険・労働保険（雇用保険・労災保険）の加入要件についてご説明します。

(1) 社会保険の加入要件

社会保険（健康保険、厚生年金保険）の適用拡大という言葉を目にしたことがある方は多いように思いますが、平成28年10月1日施行の法改正により、パートタイマーに対する社会保険の適用要件が緩和され、対象者が拡大（以下「適用拡大」とします。）されました。

ここでは、一般的な加入要件と適用拡大による加入要件について説明します。

①一般的な加入要件

以下の要件の双方を満たした場合、被保険者になります。

- 1) 1週間の所定労働時間が、同一の事業所に使用される通常の労働者の1週間の所定労働時間の4分の3以上であること。
- 2) 1ヶ月の所定労働日数が、同一の事業所に使用される通常の労働者の1ヶ月の所定労働日数の4分の3以上であること。

次に、注意して頂きたい点をいくつか挙げます。

- 加入要件を満たすかどうかは、まずは就業規則や雇用契約

書等でどのように定められているかで判断します。

- 上記 1) と 2) のいずれか一方を満たさない場合には、被保険者になりません。
- 雇用契約書等で要件を満たさない場合でも、実態として2ヶ月連続で加入要件を満たし、引き続き同様の状態が続いているか、または続くことが見込まれるときは、3ヶ月目の初日から被保険者になります。
- 上記 1) と 2) の双方の基準を満たす場合でも、2ヶ月以内の期間を定めて使用され、その期間を超えて使用されることが見込まれない者に該当すれば、被保険者にはなりません。例えば、2ヶ月以内の契約期間で、雇用契約書に契約更新はしないと明記され、契約更新をした実績はないような場合は、2ヶ月を超えて使用されることが見込まれない者に該当することになります。

②適用拡大による加入要件

①の要件を満たさない場合でも、以下の要件すべてを満たした場合、被保険者になります。

- 1) 1週間の所定労働時間が 20 時間以上であること。
- 2) 報酬の月額が8万8千円以上であること。
- 3) 学生でないこと。
- 4) 適用事業所全体の被保険者数が、法令で定められた人数以上であること。(この人数要件を満たさない場合でも、一定の要件に基づく労使合意により適用拡大を行う申出をすることも可能です。)

次に、注意して頂きたい点をいくつか挙げます。

- 加入要件を満たすかどうかは、まずは就業規則や雇用契約書等でどのように定められているかで判断します。

- 上記 1) から 4) の要件の内、1つでも満たさないものがあれば、被保険者になりません。
- 雇用契約書等で要件を満たさない場合でも、実態として2ヶ月連続で加入要件を満たし、引き続き同様の状態が続いているか、または続くことが見込まれるときは、3ヶ月目の初日から被保険者になります。
- 2) の報酬からは、所定労働時間を超える労働や休日労働に対して支払われる賃金（所謂残業手当）、通勤手当、家族手当等、最低賃金法で賃金に算入しないとされているものは除外されます。
- 3) の「学生」とは、高等学校の生徒、大学または短期大学の学生等が該当します。しかし、卒業した後も引き続き当該適用事業所に使用されることとなっている者、休学中の者、定時制課程及び通信制課程に在学する者等は「学生でない」者になります。

ここで、インターンとして就業中の者に採用内定を出した場合の取り扱いが問題になることがあります。内閣官房の「2024年（令和6）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請」では、正式な内定日は卒業・修了年度の10月1日以降とされていますので、翌年4月1日等で正式な内定を出したインターンの方は、学生ではないとして取り扱い、他の要件を満たすのであれば加入させるべきと考えられます。

年金事務所の調査により、未加入状態にあったパートタイマーの加入を命じられた場合、最大で保険料徴収権の時効である2年間遡及して加入させることが必要になります。基本的に社会保険料は使用者と被保険者が折半で負担しますので、新たな使用者負担（債務）が発生するのですが、パートタイマー自身も最大2年間遡及して保険

料を負担することが必要になります。過去の給与額により保険料は異なりますが、人によってはかなり高額になり、負担に関しトラブルになることも考えられます。そのような場合、使用者が全額負担するというケースもありますが、本人が負担すべき保険料を会社が負担した場合、その額も社会保険上の報酬になりますので注意が必要です。

また、加入漏れがあった場合でも、社会保険料の時効の関係で最大2年までしか遡及できません。保険料負担だけを考えれば、少なくともよかったと考える方もいると思いますが、厚生年金は将来的な長期給付となりますので、遡及加入できなかった期間分年金受給額に影響が出てきます。そうすると、将来の年金受給額についての損害賠償請求を受けるという可能性も否定できません。その点から考えても、加入要件を満たす場合には、漏れなく加入させておくことが重要です。

(2) 雇用保険の加入要件

雇用保険の加入要件は、社会保険と異なります。

法人の取締役、学生（該当するか否かの判断は社会保険同様です。）、主たる賃金を受ける事業所が別にある場合等は対象外となりますが、それ以外の加入要件は、以下2点になります。

- 31日以上引き続き雇用されることが見込まれること。
- 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。

加入要件は、社会保険に比べて若干緩いので、社会保険は未加入、雇用保険のみ加入というケースも発生します。双方の加入要件をきちんと確認した上で、要件を満たす場合は加入手続きを行うことが必要です。また、雇用保険の加入手続きは行っていないとしても、保険料を給与から控除している場合は、雇用保険料徴収権の時効である

2年を超えて遡及加入することも可能です。しかし、多くの場合は加入手続きも保険料控除も行っていないと思われます。そうなると、本来の資格取得日に遡及した場合の失業給付受給額との差額について、損害賠償請求を受ける可能性もあり注意が必要です。

(3) 労災保険の適用

労災保険の適用要件についてここでは細かく触れませんが、原則として労働者であれば適用されます。

ここで、労災保険だけ「適用」という言葉を使いましたが、労災保険の保険料は全額事業主負担で労働者が負担する保険料がないために「加入」ではなく「適用」と表現しました。

ところで、労災には「業務災害」と「通勤災害」がありますが、「業務災害」に該当するかどうかは「業務起因性」と「業務遂行性」の有無で判断されます。簡単にいうと、事業主の指揮命令下にいたかということと、業務と災害との間に相当因果関係があったかということによって判断されるということです。

つまり、「業務災害」として認定されるということは、その災害の発生には少なからず企業に責任があると認められたということになります。精神障害に基づく労災認定件数は増加傾向にあります。うつ病による自殺等の場合には、労働者の遺族等から民事上の損害賠償請求を提起される可能性もありますので十分注意が必要です。

2 ▶ パートタイマー保険未加入以外のリスク

なぜ国は、社会保険の適用拡大を進めているのでしょうか。確かに、将来的に厚生年金を受給できた方が年金額は多くなります。しかし、年金財政が非常に厳しいということが一番の要因だと思われます。このような状況の中で、昨今、厚労省（年金事務所）は調査に力を入れていると感じています。ある意味、取れるところからは確実に保険料を取ろうという意気込みさえ感じることがあります。

ここでは、パートタイマーの社会保険未加入以外で、最近調査で指摘を受けることが多い事項について説明します。

(1) 随時改定起算月誤り

社会保険の等級は、原則として毎年4月から6月の3ヶ月間に支給された給与を基に決定（「定時決定」と呼ばれます。）されます。しかし、それ以外にも、固定給に変動が生じた場合には、一定の要件を満たすと「随時改定」として等級の見直しが行われます。例えば、固定給である通勤手当が上がった場合等が該当します。

ここで、注意が必要なのは、随時改定判定時の起算月です。通勤手当が上がれば、通常はすぐに申請すると思いますが、申請を忘れ6ヶ月後に申請をするようなケースも起こり得ます。このような場合、実際に支払いをした月を起算月として随時改定を行っている企業もあると思います。しかし、年金事務所の調査では、本来支給されるべき月（6ヶ月前）に遡って随時改定処理をするよう指摘を受けます。

(2) 賞与とすべきものを給与で支給

社会保険上の給与とは、年4回以上支給されるものとなりますが、以下のような支給を給与で行っている場合、調査で確認されると、遡及して賞与支払届を提出するよう指摘されます。

①年末年始勤務手当

年末年始が全社一斉に休日や休暇となる企業では関係ないのですが、年末年始に営業しているような場合は、1日当たり数千円程度の年末年始勤務手当を支払うことがあります。このような場合、金額もあまり大きくないので、給与扱いにしている企業も多いのではないのでしょうか。しかし、年末年始勤務手当は、年4回以上支給されるものには該当しないのが通常だと思いますので、年金事務所からは賞与扱いになるため賞与

支払届を提出するよう指摘されます。

②リファーマル制度

リファーマル制度とは、知り合いを会社に紹介し、その者が採用され、一定期間勤務をした場合等に、報奨金として一定額を支給するような制度です。昨今の人手不足や採用のミスマッチの解消等のため導入企業は増えていますが、こちらも給与で支給しているケースをよく見かけます。しかし、年4回以上支給されることが明確ではないとして、年金事務所からは賞与支払届を提出するよう指摘されます。

ところで、ある企業の調査に立ち会った際に、調査官から「最近、リファーマルという制度を設けている企業もよくあるのですが、御社ではそのような制度はありませんか?」と質問を受けたことがありました。賃金台帳を見てリファーマル報奨金に気が付いた訳ではないのですが、調査官の方でも報酬の対象外にしていることが多いものを把握しているので、鎌をかけてあぶり出すという手法をとることもあるのだと、ある意味感心しました。

(3) 報酬とすべきものの漏れ

社会保険では、持株奨励金は報酬の対象となりませんが、財形奨励金は報酬の対象になります。財形奨励金を報酬に含んでいないことが調査で判明すると、最大2年間遡及して、資格取得・定時決定・随時決定等の手続きの訂正を求められます。さらに、賞与でも財形奨励金が支給されていた場合には、賞与支払届の訂正も求められます。

ところで、上記2つの奨励金は、双方とも労働保険では賃金とはなりません。このように、似たような名称のものでも対象になるものとならないものがあり、さらに社会保険と労働保険で取り扱いに相違があるものもありますので注意が必要です。

3 遡及手続きにより必要となる作業は

2で挙げた事項は、昨今、年金事務所の調査で頻繁に指摘を受ける事項です。手続きに誤りがあった場合に年金事務所が求めるのは、遡及して届出書を訂正し正しいものを提出すること、賞与支払届を提出すること等となり、届出書に基づき正しい処理をした結果追加となる保険料を納付すれば年金事務所としてはおしまいです。しかし、企業にとっては、本来それだけで終わるものではありません。実は以下のような処理も必要になります。

- ①対象月に遡って給与（再）計算・賞与（再）計算
- ②①に基づき所得税の追加納付または還付請求
- ③①が過年度分の場合は、社会保険料や所得税の額が変わるので、再年末調整（年末調整対象外の者には、修正後の源泉徴収票を渡して確定申告してもらおう。）
- ④法定調書合計表・給与支払報告書の修正

対象人数が多い場合等、年金事務所からの指摘事項について全員分の確認をし、社会保険上の手続きを行った後に、上記処理も必要になると考えると、気が遠くなるのではないのでしょうか。そのため、社会保険の誤った処理につきましては、年金事務所からの指摘を待つのではなく、気が付いた時点で即時是正を行っておくという心構えが必要だと思います。

第6章 同一労働同一賃金にも注意が必要

同一労働同一賃金をめぐる最高裁判決は少しずつ増えてきていますが、今後トラブルに発展する可能性の高い、注意すべき労務リスクのひとつになってくると思われます。

1 同一労働同一賃金とは

「同一労働同一賃金」とは何でしょうか。本来は、読んで字のごとく、同じ労働に対して同じ賃金を支払うという職務給を連想させるものとなります。しかし、日本では、次のような2つの観点でとらえられ、賃金以外のすべての待遇も含まれますので、「日本版同一労働同一賃金」と呼ばれることがよくあります。

① 均衡待遇

通常の労働者（原則として正社員が該当しますので、以下「正社員」とします。）と短時間・有期雇用労働者（以下「非正規労働者」とします。）との間において、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」とします。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲（以下「配置の変更の範囲」とします。）が同一でなければ、職務の内容、配置の変更の範囲、その他の事情に照らして不合理と認められる相違を設けてはならないということになります。

つまり、差があるのであれば、バランスのとれた処遇にするようにしなければならないということです。

ところで、「不合理な待遇差」を禁止するということは、「合理的な待遇差」でなければ違法になるという解釈ではありません。待遇差が合理的とはいえない場合でも、不合理でなければ違法にはならないという解釈になりますので、注意が必要です。

② 均等待遇

正社員と非正規労働者の間において、職務の内容と配置の変更の範囲が同一であれば、差別的取り扱いをしてはなりません。

ん。つまり、相違がなければ、同じ待遇にしなければならないということになります。

2 不合理性の判断ポイント

待遇差がある場合に、それが不合理か否かは、「職務の内容」、「配置の変更の範囲」、「その他の事情」の3要素の総合判断によって決せられます。さらに、それぞれの待遇はどのような性質のものなのか、そのような待遇をとる目的は何かを踏まえて判断されます。

3 企業として注意すべき事項

企業としては、以下のような点に注意をすることが必要です。

①均等待遇にはしないこと

1の②でも説明しましたが、均等待遇の状態になると、同じ待遇にしなければなりません。それを避けるためには、業務内容や責任の範囲、配置の変更の範囲を少し変える等を意識することも重要です。

ところで、事業所がひとつ（将来的にも）しかない企業で、正社員は転勤あり、非正規労働者は転勤なしとして配置の変更の範囲に相違を設けようとする企業もあるかもしれません。しかし、そもそも全員転勤がないのであれば、規定上（形式上）相違を設けても実質的には相違なしと判断されると考えられますので、実質上の相違を設けることが大切です。

②各待遇の性質及び目的を明確に

基本給・賞与・退職金につきましては、不合理性のハードルが高いと考えられています。しかし、名古屋自動車学校事件の最高裁判決（最一小判令5・7・20）では、「労働条件の相違が基本給や賞与の支給に係るものであったとしても、それが同条

にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得るものと考えられる。」として、基本給であっても不合理と判断される可能性があることを明らかにしました。

実態としては、正社員と非正規労働者との間では、基本給の性質・目的は異なるように思います。しかし、裁判になった場合に、合理的に説明しきれないことも多いと思いますので、性質・目的に照らして相違を説明できるよう、整理しておくことは大切と考えられます。

③非正規労働者の待遇を簡単に上げない

人手不足や訴訟リスクを考慮し、非正規労働者の待遇を引き上げようとする企業もあると思います。それ自体国の目指す方向性に沿った非常によい対応だと思います。しかし、一旦待遇を引き上げると、簡単に引き下げはできないということを忘れてはいけません。特に、賃金や退職金等につきましては、就業規則の不利益変更に対するハードルが非常に高く、高度の合理性を求められます。非正規労働者の待遇を改善する際は、将来も見据えた上で、慎重に検討することが重要です。

第7章 労務トラブルを回避するためには

1 労務トラブルの相談先

これまで、労務トラブルを放置していると重大な問題に発展してしまうということを述べてきました。それでは、労務トラブルが実際に発生した場合や発生しそうな場合には、誰に相談すればよいのでしょうか。

法律というとなまず弁護士が頭に浮かびますが、弁護士は専門分野が細分化されていますので、顧問弁護士が必ずしも労働法に強いとは限りません。それでは顧問の公認会計士や税理士はどうかと考えた場合、やはり労働法の専門家ではありません。

労働者が弁護士を介して話し合いを求めてきた場合や訴状を受け取ったような場合は、速やかに弁護士に相談するのが得策ですが、その前段階であれば、費用面や専門性を考えた場合、まずは身近なところで社会保険労務士に相談するというのもひとつの方法です。

病院選びと同じとはいえませんが、手術をするならば大学病院等の大病院が安心ですが、風邪等の病であれば近所のホームドクターに、と使い分けるイメージに近いのかもしれませんが。

2 労務トラブルを回避するためには(まとめ)

今の時代、すべての企業は様々な労務リスクに周囲を取り囲まれているように思います。このような時代において、労務トラブルを回避するためにはどうすればよいのでしょうか。これまでの私の経験から、いくつかポイントを挙げて、本書のまとめとさせていただきます。

① 労務リスクの把握

トラブルに発展しやすい労務リスクは、時代の流れとともに変化するものですが、あらかじめ把握することは可能です。そして、様々な労務リスクの中で自社の抱える労務リスクは何かを把握し、トラブルに発展する前にその芽を摘み取るという意識が大切です。また、労務リスクには、是正に時間がかかるもの、企業

にとって債務につながるものもありますので、そのような労務リスクに対し優先的に対応することも重要です。

②労務管理の基礎知識

管理職の不適切な対応により、労務トラブルに発展したり、トラブルが拡大したりすることもよくあります。部下に対し指揮命令をする管理職は、労務管理の最前線で社長の分身として労務管理を行うこととなりますので、少なくとも管理職に対しては、労務管理の基礎知識を習得させることが重要です。定期的に研修を実施する、書籍を読ませる等もよくありますが、裁判所のホームページからダウンロードできる主要な労働裁判の判決全文も、背景まで確認することができかなり有用なものだと思います。それから、遅ればせながら最近気が付いたのですが、動画配信サイト等でも、頻繁にセミナー講師を務めるような使用者側弁護士が短い動画を挙げていることがあります。インターネット上では、様々な情報が氾濫し、法的に正しいとはいえないものも多数ありますが、ある程度知名度のある使用者側弁護士は、基本的に誤った情報は発信していないと思われるので、知識習得には役立つのではないかと思います。

③トラブルの早期解決

労務トラブルがまったく発生しない企業は、ないと思います。しかし、トラブルが発生しても早期解決できる社内体制を構築しておけば、いざという時に焦らず適切な対応ができると思います。

④好きな仕事をさせられる企業に

ある意味理想論かもしれませんが、すべての労働者に対し、自分の好きな仕事、やりがいを感じる仕事をさせることができる企業を目指すことも大切だと思います。今の時代、職場には様々な価値観を持つ労働者が増えてきていると思いますが、そのような労働者ひとりひとりから本音の部分をつまみ食いし、それを実現できるよう会社が後押しをすることで、労働者の能力を最

大限に発揮させることも可能となり、企業の成長発展にもつながるのではないのでしょうか。今後益々「傾聴」が重要な時代になってくるように思います。

⑤お客様と同様に社員を大切にできる企業へ

企業にとって、お客様（株主も大切だとは思いますが…）は大切な存在です。そのお客様と同様に社員を大切にすることこそが、労務トラブルを回避するためには一番大切なことかもしれません。

— あとがき —

この小冊子は、「IPO を目指す企業のための…」と銘打っていますが、IPO を目指す企業だけではなく、すべての企業の経営層・労務担当者にもお読み頂ける内容になっていると思います。

労務管理体制の整備は、後回しになってしまうことも多いのですが、労務管理を無視しては、企業の存続自体を危険にさらしてしまう可能性があり、この傾向は今後続くものと思われます。

本書は、内容的には深いところまで踏み込んだ専門書とは異なり、なるべくわかりやすい表現で、読者の皆様に労務管理の重要事項をご理解頂くことを優先しました。なお、本書に記載した内容については、一般的な参考目的の利用に限るものとし、詳細な調査への代用や専門的な経営判断材料としてのご利用はお控えください。

最後になりますが、皆様が本書をお読みになり、自社の労務管理に少しでも懸念を覚えた場合は、お気軽に下記までご連絡ください。皆様に寄り添って、問題解決のサポートをします。

令和6年4月1日 発行

APO- 社会保険労務士法人
社員 社会保険労務士 三浦 俊彦

東京都新宿区揚場町 1-18 飯田橋ビル
TEL : 03(5228)1820
FAX : 03(5228)1830

APO-社会保険労務士法人

〒162-0824

東京都新宿区揚場町 1-18 飯田橋ビル

TEL : 03(5228)1820

FAX : 03(5228)1830

