



# Cells NEWS

Vol.9

ここが変わった！『台帳』V9.00.27

**【重要】**

電子申請外部連携API

Cellsドライブの設定が  
必要になります！

創刊1周年。  
同一労働同一賃金  
どうなる！？長澤運輸事件  
弁護士・伊藤崇氏

平成30年 社会保険様式変更対応

**得喪最前線**

『台帳』バージョンアップスケジュール

『台帳』にマイナンバーを登録する3つの方法

1 s t   A N N I V E R S A R Y

開発中の社会保険新様式（取得届）

チラッと見せします！

ボタンアイコンは  
様式に一体化！

煩わしいクリック操作等  
できるだけなくし、直観的  
でスムーズな操作性を意図  
して開発しています。



様式のどの部分を入力しているのか、  
入力している箇所が今までより  
わかりやすくなります。

社会保険の様式変更で

開発チームは、困っている。

なぜなら、運用ルールに**疑問点**が多いから。そして、それに対する行政の明確な回答も  
なかなか得られない状況。

ソフトとしてどのように対応するのが良いのか…各担当者が頭を抱える。

いち早くリリースしたい。しかし、この状況で作成したものをリリースして"かゆいところに手が届く"  
のだろうか？ それでも、運用がスタートした今、前に進むしかない。  
こうして開発談議はつづく・・・

### 平成30年3月～社会保険新様式/『台帳』関連該当部分

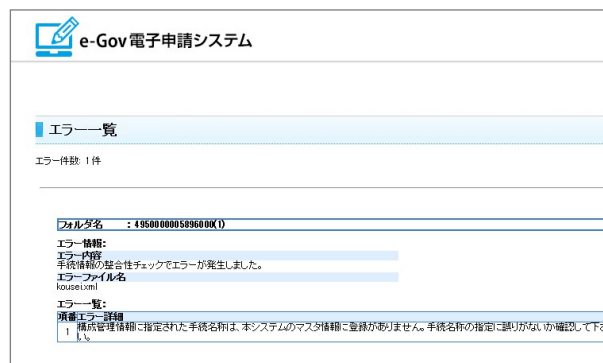
- ・資格取得届（70歳以上被用者該当届）・資格喪失届（70歳以上被用者不該当届）
- ・被扶養者異動届/3号被保険者関係届・賞与支払届（70歳以上被用者賞与支払届）、賞与支払届総括表
- ・月額変更届（70歳以上被用者月額変更届）・算定基礎届（70歳以上被用者算定基礎届）、算定基礎届総括表
- ・産前産後休業・育児休業関係（現在の8様式から5様式に統合）
- その他、年金手帳再交付申請書、適用事業所名称所在地変更届（管轄内・管轄外）など

社会保険様式変更

# 得喪最前線

平成30年3月5日、社会保険新様式の運用開始の当日に、事件は起こった。

「**手続情報の整合性チェックでエラーが発生しました。**」



#### ■エラーが発生した手続き

- ・健康保険・厚生年金保険被保険者資格喪失届<様式記入方式>
- ・健康保険被扶養者（異動）届<様式記入方式>
- ・年金手帳再交付申請書（厚生年金保険）
- ・健康保険・厚生年金保険被保険者賞与支払届総括表（不支給）
- ・厚生年金 70歳以上被用者該当・不該当
- ・厚生年金 70歳以上被用者算定基礎・月額変更・賞与支払届
- ・健康保険・厚生年金保険氏名変更（訂正）届

3月5日未明より、続々と同じエラーに関するお問い合わせが寄せられた。

上記のエラーは、3月5日に運用開始した新様式に対しての旧様式（『台帳』は旧様式に該当）で各種手続きを  
電子申請した際に発生するという現象だった。いち早く事の重大さを悟った開発チームは事実確認のため、  
至急日本年金機構本部に電話した。（社会保険システム連絡協議会を経由しての連絡が通例なのだが、  
このときばかりは非常事態のため、「ルール」を重んじている余裕はなかった。）

セルズ：旧様式の電子申請がエラーになるのですが、何か変更しましたか？

日本年金機構：新・旧の手続き名称を判別しやすくするために、旧様式の手続き名称に「（旧様式）」  
と追記しました。

セルズ：私たちは旧様式を使用するので、そこを変えられてしまうと  
3月5日より前の様式申請はエラーになってしまいます・・・

日本年金機構：それでは、元に戻します。ただ、日中は難しいので、  
営業時間が過ぎてからの対応になります。

正午時点でこの件のお問い合わせだけでも200件超・・・

怒涛の如くサポートセンターの営業時間は過ぎ、19時をまわろうとしたその  
頃に、厚生労働省のHPにてエラーに関する正式な報告が掲載された。

そして、私たちに残されたものはこのエラーの余波と行政に対する複雑な思い。  
新様式運用開始日、それは忘れられない日となったのだった。



# ここが**変**だよ 社会保険

平成30年3月5日

**新** 様式  
運用スタート

## 被保険者資格取得届

- 「70歳以上被用者該当届」が統合。別途、届出は不要となった。
- 様式を識別するためのバーコードが付帯 ※様式自体がOCR処理されるわけではない。
- 基礎年金番号欄が個人番号（マイナンバー）欄に変更 ※マイナンバー記載の場合は、住所の記載が不要
- 住所欄に理由項目追加



住所が住民票の登録と異なる場合は、省略できず、備考欄に実際の住所を記載するか、住所変更届の提出が必要

## 『台帳』社会保険様式変更 対応スケジュール

平成30年3月5日以降の社会保険様式の変更は多岐にわたる内容です。人事労務担当者、行政機関への影響は非常に大きく、具体的な取り扱いについて確定していない点もあります。これらの状況を鑑み、『台帳』では、得喪業務の繁忙期を避け、段階的に新様式のバージョンアップ対応を予定しています。

※平成30年3月時点の予定であり、電子申請の仕様未公開の点もことから、内容や時期詳細について今後変更となる可能性があります。ご了承ください。

平成30年4月下旬

得喪関係を中心に印刷様式・電子申請（様式記入方式）対応

- 取得届・喪失届・異動届・3号届
- 70歳到達・年金手帳再交付申請
- 事業所所在地変更届
- 育児支援申請
- 事業所所在地変更届
- 回収不能届
- 住所変更届
- 氏名変更届

平成30年5月中旬

CSV形式関係を中心に対応

- 取得・喪失・異動・3号のCSV方式電子申請
- 月額変更届・賞与支払届の様式印刷、電子申請に対応、CD申請（磁気媒体申請）

## 被保険者資格喪失届

- 70歳以上被用者不該当届と統合。別途、届出は不要となった。「不該当年月日」欄が追加
- 様式を識別するためのバーコードが付帯 ※様式自体がOCR処理されるわけではない。
- 基礎年金番号欄が個人番号（マイナンバー）欄に変更
- 「喪失（不該当）原因」欄の変更
  - 「70歳到達」の項目が無くなった。
  - 退職等・死亡年月日欄が追加

## 社労士コード4桁から8桁へ

社会保険のCSV形式データに使用していた社労士コードが4桁から8桁の社労士登録番号になります。これにより、今後は所属以外の他府県へ異なる社労士コードを振っていた問題が解消される見込みです。

平成30年6月以降

# 『台帳』にマイナンバーを登録する3つの方法



# 1

## 入力してもらう

Cellsドライブの事業所マイページから顧問先側で従業員のマイナンバーを直接入力してもらいます。

ファイル送信等によるマイナンバーの授受をしないことにより、漏えいリスクを低減できます。

社労士事務所側で

# 2

## 入力する

個人情報のフォームから入力します。

複数名のマイナンバーを効率的に登録するには、「マイナンバー一覧登録」がおすすめです。

社労士事務所側で

# 3

## 取り込む

社労士事務所側でマイナンバー入力表(Excelファイル)を用意して、顧問先に入力してもらいます。そのファイルならボタン操作のみで取り込みできます。

マイナンバー入力表は『台帳』から作成・送信できます。授受はCellsドライブの「ファイル送信」機能を利用します。

## 健康保険 被扶養者(異動)届 国民年金 第3号被保険者関係届

被扶養者(異動)届と第3号被保険者関係届が統合  
1枚の単票様式になった。

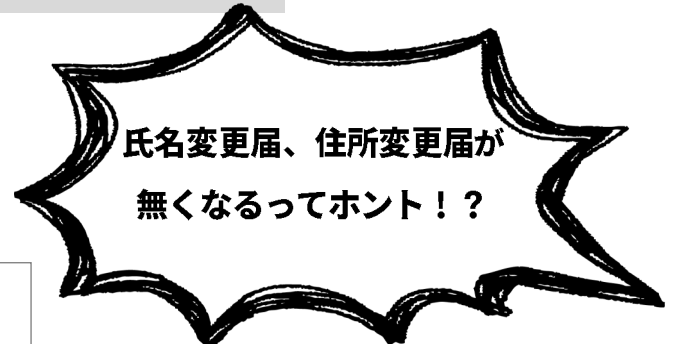
様式を識別するためのバーコードが付帯  
※様式自体がOCR処理されるわけではない。

基礎年金番号欄が個人番号(マイナンバー)欄に変更  
配偶者である被扶養者欄、配偶者以外の扶養家族にも追加

上記の他にも、細部項目が多数追加  
被保険者の収入(年収)、第3号被保険者の外国籍、同居または別居なのか、職業、電話番号の種類(自宅・携帯・勤務先・その他)など



マイナンバーの取り扱いについては、平成30年3月22日時点で、実務における統一ルールを確認中です。確認でき次第、ホームページやマニュアル等でご案内してまいります。



行政にマイナンバーの届出が済んでいる場合は、この2手続きは今後不要となる予定です。

※3月22日現在、日本年金機構のマイナンバー連携延期の情報を得ています。今後の動向については確認次第、随時弊社ホームページでご紹介してまいります。

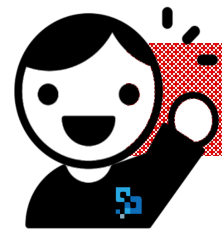
**重要** 『台帳』＜電子申請＞外部連携API対応に伴い、Cellsドライブの設定が必要となります。

弊社オフィシャルサイトやCellsNEWSVol.6においてお知らせいたしましたとおり、平成30年末には、一括申請機能の新規利用申込みの受付が停止（※）され、e-Gov電子申請の一括申請機能は、今後廃止されることとなっています。

それを受け、弊社では電子申請外部連携API（以下API）対応（平成30年7月以降に予定）に向け、従来の操作性と利便性を維持した設計でソフト開発を進めています。

実務に大きく影響が及ぶこととなる社会保険様式変更や繁忙期を避け、ユーザーである皆様の業務に極力支障が出ないよう状況等を見ながら、バージョンアップを実施する予定です。

※既に一括申請機能の利用申込みをなさっている方につきましては、平成30年以降も当面の間は一括申請機能の利用を可能とする予定です。



開発中の社保取得届の電子申請を試してみた！

—ここまでの操作手順は今までと何ら変わりません—

内容を確認して電子申請データ作成ボタンをクリックして下さい。

提出先 愛知大曽根年金事務 申請者 山田 太郎 提出代行  利用しない 添付ファイル 電子申請データ作成

電子申請データ作成

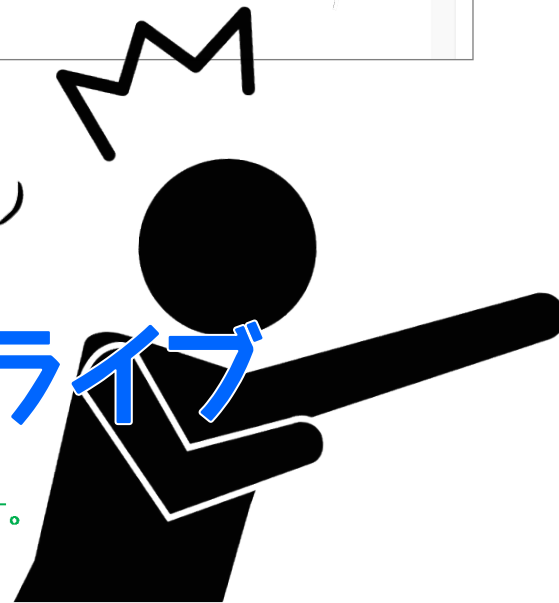
「電子申請データ作成」をクリックすると…

「API連携方式」入口出現！

電子申請一括方式 API連携方式

こ・これは…

Cellsドライブ



利用認証

従業員利用認証

ID

パスワード

ログイン

ご自身の従業員アカウントでログイン後、申請データを送信します。

そろそろマイナンバー回収しなきゃ…。でも面倒なんだよね。正直。ああもう考えるのも面倒になってきちゃった。

雇用保険手続を行う皆様へ

雇用保険手続の際には必ずマイナンバーの届出をお願いします

平成30年5月以降、マイナンバーの記載が必要な届出等（※）についてマイナンバーの記載がない場合には補正のため返戻する場合があります

※ マイナンバーの記載が必要な届出等は以下のとおりです。

- ① 雇用保険被保険者資格取得届
- ② 雇用保険被保険者資格喪失届
- ③ 高年齢雇用継続給付支給申請
- ④ 育児休業給付支給申請
- ⑤ 介護休業給付支給申請

①②⑤の届出等の際には、届出等にマイナンバーの記載をお願いします。

③④の高年齢雇用継続給付、育児休業給付の初回申請時には申請書にマイナンバーの記載をお願いします。平成28年1月以降に初回申請を行った際にマイナンバーの届出を行っていない場合は、2回目以降の申請時等の機会を捉え、個人番号登録・変更届をあわせてお持ちください。

これらの届出等については、5月以降、必要なマイナンバーの記載がない場合には、補正のため届出等を返戻します。

マイナンバーの届出は雇用保険の各種申請・届出を行う際に課された義務であり、必要なマイナンバーを記載しないことは法令違反に当たります。マイナンバーの届出がない場合には、社会保険又はその他の制度の運用上支障をきたすこととなりますので、必ず提出するようお願いします。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク LL30012801

とはいえ、マイナンバー回収は待たなしです。社会保険の手続きでは、平成30年3月からの届書において原則、マイナンバー記載が必要です。また、雇用保険の手続きについては、平成30年5月以降、マイナンバーの記載がない場合には返戻になる旨の通知がありました。

＜資料リンク＞

雇用保険手続の際には必ずマイナンバーの届出をお願いします

[http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyoutanteikyoku/20180309hoken\\_2.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyoutanteikyoku/20180309hoken_2.pdf)

<現在>

<API対応後>



申請後の管理は…？  
API対応で高まる利便性。

After

1クリックでCellsドライブの事業所マイページへ公文書を公開  
「公文書アップロード」機能は公文書の保存操作なしで利用できる。

Cellsドライブの従業員アカウントで利用認証をするため、担当者名が自動で登録される。

e-Govの通常申請の管理ができる！

「エラー」ボタンをクリックすればそこからエラーメッセージを確認できる！

Before

「公文書アップロード」機能を利用する場合、必ず『台帳』内の所定フォルダに公文書を手動保存

担当者名を登録する場合、手動で登録

e-Govの通常申請の管理ができない。

すぐにエラー内容を把握したいのに、エラー確認するのがちょっと手間。

ソフトを使う私たちはこんなことを考えている  
届け！この「空想」

安心して下さい。  
開発構想にあります。



APIプロジェクトマネージャー  
笹原 英樹

外出や休暇等の不在時に気になるのが手続きの申請。他のスタッフに依頼したり、後日自分で申請したりするのもよいけれど、できれば先日付分を「申請予約」できたら…

年度更新や算定基礎届、そして賞与支払届。よく事前に申請データを作成して未送信トレイにストックするけれど、申請日が到来しても未送信のままになってしまうこともしばしば。申請漏れを防ぐためにやっぱり予約したい！！

API対応でCellsドライブが必須になるのなら、Cellsドライブの便利な機能を電子申請で応用できる…？

「チャットワーク連携」で、エラーや公文書発行の連絡通知をリアルタイムで受信できたらいいな☆



## Cellsドライブの機能を拡張

ここが変わる!! Cellsドライブ

顧客検索・事業所マイページがバージョンアップ  
Coming Soon...

ポイント1  
労働者名簿が出力可能!

ポイント2  
履歴を記録できる!

ポイント3  
管理する項目をカスタマイズできる!

今までの管理していたさまざまな情報をCellsドライブに集約

個人情報公開上限3,000から5,000へUP

現在、Cellsドライブの事業所アカウントの登録は増加傾向にあり、事業所マイページ（顧客検索用ページ）は27,000社以上の事業所にご利用いただいています。弊社では、皆様へ安全にCellsドライブをご利用いただくため、サーバーの負荷やセキュリティ面を考慮して、個人情報公開上限引き上げを検討しています。このたび「もっとたくさんの個人情報を事業所マイページに公開したい」という要望にお応えして、2018年3月14日より個人情報公開上限を5,000（名）から6,000（名）に引き上げることになりました。

前号（CellsNEWSVol.8）での予告どおり、Cellsドライブの機能を拡張しました。

ご要望に対応しました!!

### 「労働者名簿」を追加 印刷もできる!

社員情報から「労働者名簿」を出力できるようにしてほしい。また印刷機能もほしい。

Y会計事務所 様（福井県）  
K人事労務管理事務所 様（埼玉県）

### 「カスタム項目」で対応 事業所マイページ上で管理する項目をカスタマイズできる!

事業所マイページに緊急連絡先を登録したい。事業所マイページに緊急時の連絡先（身元保証人として入社時に社員から提出してもらう氏名・続柄・住所・電話番号）の登録ができることさらに便利になる、と顧問先から要望をいただいた。

W社労士事務所 様（東京都）

### 個人情報「個人ファイル」は「個人ボックス」に（表記変更）

個人情報フォームの「個人ファイル」ボタンは「個人ボックス」のほうがわかりやすい。 Y会計事務所 様（福井県）



## ここが変わった『台帳』V9.00.27

平成30年3月14日より、『台帳』V9.00.27のバージョンアッププログラムが配信されています。今回は何が変わったのか主な変更点を見ていきましょう。

### 雇用保険 電子申請の仕様変更に対応

- ・高年齢雇用継続給付
- ・育児休業給付
- ・介護休業給付
- ・雇用保険適用事業所設置届

上記は平成29年10月に様式が変更となったため、V9.00.26（平成29年11月15日）にて、対応しました。電子申請につきましては、平成30年1月29日より仕様変更されたため、その電子申請部分につきましては、V9.00.27での対応となりました。

### 会社情報に都道府県コード追加

#### 都道府県コードとは?

平成30年3月5日以降の社会保険の個人番号対応・様式変更等に伴い、電子申請のCSV形式データ作成時の必須項目として追加されました。

『台帳』の社会保険新様式対応は平成30年4月下旬以降のため、旧様式で運用中の現時点では、電子申請時に都道府県コードを必要としません。しかし、新様式対応となった際、皆様へ滞りなく電子申請を進めていただくための事前準備として、このたびの「都道府県コード」を設置しました。



「都道府県コード」とは、何の都道府県ですか?

都道府県コードは、**社会保険適用の管轄都道府県**です。プルダウンリストからお選びください。

都道府県コードが未入力の場合、「会社情報」を閉じるときに「都道府県コードが未入力です。」というメッセージが表示されます。「電子申請」タブから都道府県コードを設定してください。

個人情報の公開速度が上がった!!

処理速度のテスト検証結果  
1106件 対応前：4分13秒  
1106件 対応後：27秒

約8倍速!



特別  
インタビュー

『CellsNEWS』創刊1周年記念  
弁護士・伊藤崇が説く  
同一労働同一賃金



株式会社セルズ  
鳴子 由香利

弁護士  
伊藤 崇

まっすぐに、  
伝えてくれた人がいたから  
気づけた。

そうすると、ある程度双方に譲ってもらわないといけないこともあり、依頼者を説得しなくてはいい。しかし、若造が説得するとなるとこれが結構苦労するわけですよ。どうやって説得したらいいのか、どんな言葉を使えばいいのかと常に考えながらやっていますし、いろいろな依頼者の方にも叱っていただきました。「そういう言い方はないんじゃないか、その物言いはないんじゃないか。」という風に。それが自分にとって成長の糧になっています。やっぱり言い方・伝え方は大事ですよ。伝えなければいけないことはきちんと伝えますが、その方のキャラクターや表情を見ながら、その方の立場になって言っているのと同じじゃないとわかんない感情もありますしね。そこにいかに寄り添えるかだと思います。個人の方の場合は特にそうですし、企業の場合では、その会社や経営者の立場、業界の状況もありますよね。拘

『CellsNEWS』をスタートし、おかげさまで1周年を迎えることができました。これを記念して今号では、弁護士伊藤崇氏（以下伊藤先生）に「同一労働同一賃金」をテーマに据えてお話をうかがいました。

依頼者に最善の結果を。  
それが自分の中の“正義”。

Takashi Ito

「伊藤先生はどうして弁護士になられたのでしょうか？」  
中学生の頃、「正義」ってカッコいいなと思ったんですよ。ちょっと漠然としていますが、人のために役に立ちたいという思いが根底にありました。弁護士になれば、いろんな人に出会える、そして、だいたい皆さん何かしらのトラブルや悩み、心労を抱えている。そのような困っている人に寄り添い、人の思いの実現に最大限尽力したいと考えました。  
人の思いを実現するために、法律を駆使して戦う弁護士をカッコいいと感じ、弁護士を志しました。  
「『弁護士』は、伊藤先生が思い描いていたイメージどおりでしたか？」  
イメージしていたのはあれですよ、高層ビルの上の方でブラインドをカシャッとやって（指で開けて）外を眺めながらコーヒーを飲むイメージ！でも、実際は自分の部屋に窓はないですし、高層ビルでもないですし・・・ね（笑）  
弁護士になった今、私は「依頼者の最大利益の実現」をモットーに活動しています。依頼者にはまず目的を必ずお尋ねします。「何を目的にしますか？何を實現

良い仕事ができないと思っています。それは、今までの依頼者の叱咤激励によって気づかされましたね。

私を感じた伊藤先生の第一印象は、「相手の顔をめっちゃくちやぐ覧になる方」でした。それは、お話いただいたように「その人に合った伝え方」をするためのものではないかと感じました。個人的には相手に見られるのはとても恥ずかしいのですが、不思議と恥ずかしさより、安心感が勝るんです。伊藤先生が私に合わせた伝え方や言葉を選ぶために、様子を丁寧に窺ってくださいているのだということ、真摯に向き合おうとしてくださっているのを感じてからなのだと思います。

これまでの依頼者の方々のお話をしてくださったときの柔和なご表情に伊藤先生のお気持ちもこれでもかというぐらいに溢れていました。自分の思いですら叶えるのが難しいこともあるぐらいです。ましてや、誰かの思いを実現することは容易なことではありませんよね。しかし、それを第一義に、日々尽力されている伊藤先生は紛れもなく、「人思い」。そんな風に感じるのでした。

しますか？」と。それは、その方の欲していることを確実に実現するためです。目的に応じて手法を提案し、遂行する。そして、良い結果をもってくる。そうすると当然のことながら、依頼者に喜んでいただけますよね。そこにやりがいを感じます。  
そういう意味では、いちばん最初に思い描いていたイメージと遠くないのだと思います。今年39歳になるのですが、25歳から弁護士をやっているの、弁護士として14年目になるんです。なりたての頃は苦労もたくさんありました。依頼者として目の前に座られるのは、年上の方です。自分の親の世代の方がほとんどで、時には祖父の世代の方もいらっしゃいます。企業の場合は、課長や部長、時には社長クラスの方なので、当時の私はその方々にとっては自社の新入社員のような状況です。まず「先生」と呼んでくれない方のほうが多かったですね。私が若いから、相手に心配されているのだろうということもわかりました。そのような中で、いかに自分の言葉に耳を傾けてもらおうか、いかに自分の提案を受け入れてもらおうか、考えました。依頼者を説得して我慢してもらわないといけない場合もたくさんあります。依頼者が相談に来られるのは、多くがもめている場合ですよ。もめていることと相手がいいて、どちらかの言い分が100%通るケースというのはそう多くはないわけですよ。

PROFILE

愛知県名古屋市出身。平成16年10月弁護士登録。南館・北川・伊藤法律事務所のパートナー弁護士。「依頼者の最大利益の実現」をモットーとし、依頼者が抱える問題に迅速・誠実に向き合い、企業から個人まで幅広い層から多くの依頼が寄せられる。企業の法律顧問業務、人事労務、企業関係訴訟、その他企業法務全般及び民事訴訟、遺言・相続、不動産などの個人法務を数多く取り扱う。労働時間・メンタルヘルス・ハラスメントなどの人事労務やコンプライアンスに関する講演実績多数。







# 同

## 一労働同一賃金の最近の動向



### 同一労働同一賃金

仕事や責任の内容が同一または同等であれば、雇用形態にかかわらず、それに応じた賃金を支払うべき、という考え方です。厚生労働省では、「仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、同一企業・団体における正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すもの」とされています（厚生労働省同一労働同一賃金特集ページより引用）。  
正社員－非正社員間の不合理な待遇差の解消とは、具体的には、

- ①職務内容（業務内容・責任程度）
- ②人材活用の仕組み（職務内容・配置の変更範囲）
- ③その他の事情

の考慮要素に基づき、①・②が正社員と非正社員が同一であれば同じ待遇を行う（「均等待遇」）、①～③が正社員と非正社員で違うのであればその違いに応じた待遇を行う（「均衡待遇」）、ということです。法律上では、パートタイム労働法第8条、同法第9条、労働契約法第20条に同様の規定が定められています。

### 同一労働同一賃金に関する法改正

同一労働同一賃金に関する法改正として、**均等待遇や均衡待遇の義務化、非正社員に対する正社員との待遇差の内容や理由に関する説明の義務化**

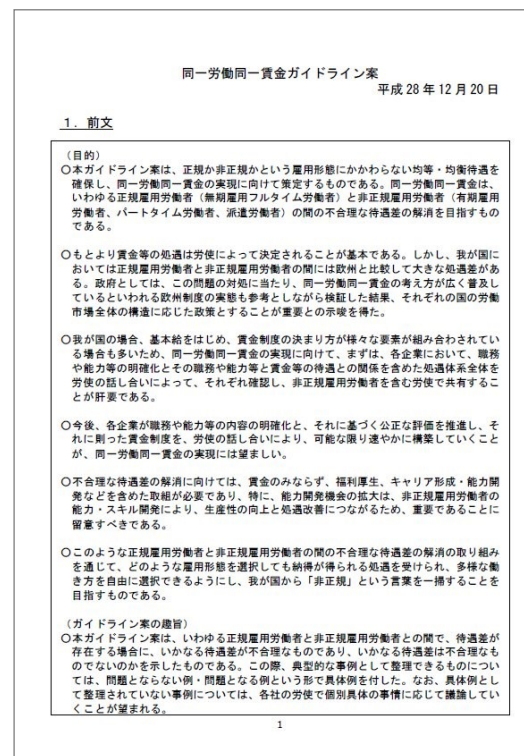
（事業者側に説明義務が課されます）が予定されています。同一労働同一賃金に関する裁判例も複数出ており、正社員と同じ仕事・同じ作業をしている非正社員の手当について正社員との間に格差が存在することは違法であって過去の差額の支払を命ずる判決が複数下されています。裁判例で格差が違法とされた待遇としては、住居手当・年末年始勤務手当（特殊勤務手当）・扶養手当・通勤手当・皆勤手当・休暇制度等です。

他方で、定年退職後に嘱託社員として採用された非正社員と正社員の待遇差について、地裁では一部の待遇差が違法と判断されたのに対し高裁では待遇差は合法であると判断されるなど裁判所の中でも判断が分かれるケースもあります。同一労働同一賃金に関する裁判所の考えも流動的であり、今後の判例の動向にも注目していく必要があります。

流動的だから目が離せない。

未確定な今だからこそ、

“先読み力”で切り拓く。



### 同一労働同一賃金ガイドライン案

同一労働同一賃金に関しては、平成28年12月に厚生労働省から【同一労働同一賃金ガイドライン案】が公表されており、平成29年9月に労働政策審議会から法律案要綱の答申が行われ、今後、法案の作成・国会への提出が予定されています。

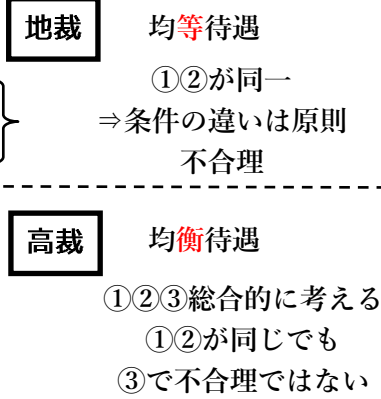
【同一労働同一賃金ガイドライン案】は、正社員と非正社員間で待遇差が存在する場合にどこまでの待遇差が不合理なものになるかを示したもの、とされています。具体的には、

- ①基本給（基本給・昇給・賃金の決定基準等）
- ②手当（賞与・役職手当・特殊勤務手当・通勤手当・食事手当・単身赴任手当・地域手当など）
- ③福利厚生・教育訓練

の3項目が挙げられ、各項目内に含まれる細目ごとに不合理か否かの判断基準が示されています。現時点ではガイドライン案に違反しても行政指導の対象になることはない、とされていますが、同一労働同一賃金に関する裁判や今後の取扱に際してガイドライン案が参考資料にされることは間違いないものと思われ、実務上非常に重要です。

<労働契約法 第20条>

- ①職務の内容（業務の内容・責任の程度）
- ②職務・配置の範囲の変更
- ③その他の事情



伊藤 これらの予測を踏まえて今できることを考えたほうがよさそうですね。高裁では①と②が同一でも不合理でないという場合もあるという判決に対して、地裁では、①と②が同じであれば原則不合理で、③で特に斟酌する事情があれば例外的に合理的になる場合があるとされています。つまり、①と②が違えば同一賃金でなくともよい、ということになりますよね。まず、正社員と再雇用者の間で①と②について、違いはあるのかどうか、全く同じかどうかを確認する必要があります。チェック対象

図をご覧ください。高裁では①と②が同一でも不合理でないという場合もあるという判決に対して、地裁では、①と②が同じであれば原則不合理で、③で特に斟酌する事情があれば例外的に合理的になる場合があるとされています。つまり、①と②が違えば同一賃金でなくともよい、ということになりますよね。まず、正社員と再雇用者の間で①と②について、違いはあるのかどうか、全く同じかどうかを確認する必要があります。チェック対象



鳴子 図中①の「責任の程度」とは一体どのようなに量るのでしょうか？

伊藤 「ガイドライン案」（※）でいうと、「ペナルティ」ですね。もし、達成できなかったら減給があるのかどうか、人事考課においてマイナス評価されるのか。「精皆勤手当」を例にしましょう。正社員と嘱託社員を比較して正社員の場合は毎日出勤したら、精皆勤手当を支給する、嘱託社員には支給しない場合があると思います。正社員は、欠勤したらその分が人事考課でマイナス査定されたり、労働基準法に抵触しない限りで処遇に反映されたりする。その一方嘱託社員は、欠勤についてマイナス査定も処遇反映もないと

鳴子 企業からの定年後の再雇用に関する相談は日常的に発生しています。併設の社会保険労務士法人セルズのミーティングでも顧問先に訪問したら、経営者から「〇〇さんが定年を迎えるけれど、賃金はどのようにしたらよい？」と相談を受けた、と情報共有されることが度々あります。不当に給与を下げることはないことなのですが、定年退職後の再雇用で賃金を下げるとはこれまで一般的にされてきた方法だと思います。しかし、長澤運輸事件がニュースとして取り沙汰されてからは、それが社労士の中でもある種のストッパーとなり、「賃金を下げる」という案内に躊躇するケースがあるようです。長澤運輸事件、最高裁の判決はどうなるのでしょうか。

伊藤 なぜ最高裁で弁論が開かれるのか、です。通常、最高裁が弁論を開くのは、①過去の判例変更・重要な判断基準の明示の2つです。長澤運輸事件について、少し振り返ってみましょうか。地裁では、同じ職種で同じ仕事であれば賃金は同じ。高裁では、同じ職種で同じ仕事であっても、

鳴子 最高裁の判決が出るまでに、何かでき

伊藤 「均等待遇」をいっているのか、それとも「均衡待遇」をいっているのか。そして、労働契約法第20条に違反したとなった場合に、過去の損害賠償だけなのか、それとも違反した部分について正社員の就業規則が適用されるのかどうかの問題もありますよね。おそらく、大まかにこのあたりが最高裁での判断対象となるのではないかと予測できます。



その他の事情を考慮した場合、賃金に違いを設けてもよい、という判決でした。つまり、高裁判決では不合理でなければ、賃金は同じでなくてもよい、ということになりますよね。では、最高裁としてはどうするのか、なぜ弁論がなされるのかという点ですが、まず、長澤運輸事件では、地裁・高裁ともに各手当たりの個別検討がほとんどなされていないんです。最近の傾向としては、ハマキョウレックスや日本郵政の場合は、各手当たりに個別に判断されています。長澤運輸事件の場合は地裁・高裁で0か100かのような判断だったため、そこに修正が入るのではないかと思われれます。また、労働契約法第20条が

## Message

CellsNEWS読者の皆様、初めまして、弁護士の伊藤崇と申します。

生産年齢人口の激減が予測される中、その対策として【働き方改革】が進められています。企業が対応すべき人事労務の課題は複雑化・多様化しており、専門士業に対する企業からのニーズは今後ますます増えていくでしょう。当事務所では、人事労務をはじめとする企業法務全般に関するご相談や企業・団体での講演を多数承っておりますので、是非お気軽にご相談ください。

HP

<http://nki-law.com/>

メールマガジン

定期的に企業法務や人事労務に関するリーガル情報を掲載したメールマガジンを配信しています。購読無料です。

### ■スマートフォン

下記のQRコードを読み取っていただき、表示されるURLをクリックしてください。



### ■HP

ホームページ（<http://nki-law.com/>）から「メルマガ登録」をクリックし、「メールマガジン購読登録フォーム」に必要な事項を入力の上、送信してください。



最後までこだわった解決へ。

されるのであれば、これは問題ありません。人事考課の基準がそのようになっていけば、とてもわかりやすいですよ。

次に、その他の事情（図中③）として、高裁で示されていたのが、「業界平均と自社との減額の対比」です。

**鳴子** 業界平均では3割減だったのに対して、2割減だから合理的でしょ？という点ですね。

**伊藤** そうそう、高裁はそこを見ているわけですよ。その判断が示されたということは今後この手の事案で出てくる可能性が高いです。ここは、抑えておかないといけないでしょうね。

あとは、正社員の賃金項目を基本給から諸手当まで、定年再雇用者の賃金項目と比較して、どこが違っているか、確認しておくのがよいでしょう。一覧にすると比較しやすいですね。その違いが妥当かどうか、違いを設けることに合理性があるか否かをチェックしていくことですね。

**鳴子** 伊藤先生、ここで一度、私の頭の中を整理させてください！長澤運輸事件を踏まえ、定年後再雇用に限定した場合、今社労士ができることはこんな感じでしょうか？

● 就業規則や労働契約書、人事考課基準等で、正社員と再雇用者の①②の違いを確認

● 業界平均と自社との減額の対比の調査

● 正社員と再雇用者の賃金（基本給・諸手当）の確認・比較

**伊藤** そうですね、今できることはおそらくここまででしょうね。特に賃金の部分については、「ガイドライン案」が非常に参考になります。法的効力はないと注意書きにありますが、ぜひ参考にしてほしいですね。

**鳴子** どうもありがとうございます。リスクヘッジとして今できることが明確になって、すっきりしました。長澤運輸事件等のニュースをきっかけに、「同一労働同一賃金」という言葉が世間に広く知られるようになりましたよね。

そんな中、企業はもちろん、労働者側の意識も変わりつつあるのではないかと思います。「労働」と一口にいってもそこに含まれる様々な要素を考慮すると、実際は表面的な部分だけではなかなか判断し難いこともあると思うんです。それゆえに、社労士は人事・労務の専門家として、労働者が安心して働けるような人事制度や職場づくりが今まで以上に求められるのではないかと考えています。

**伊藤** ビジネスチャンスだと思えますよ。  
**鳴子** 私もそう思います！このチャンスをぜひ活かしたいですね。

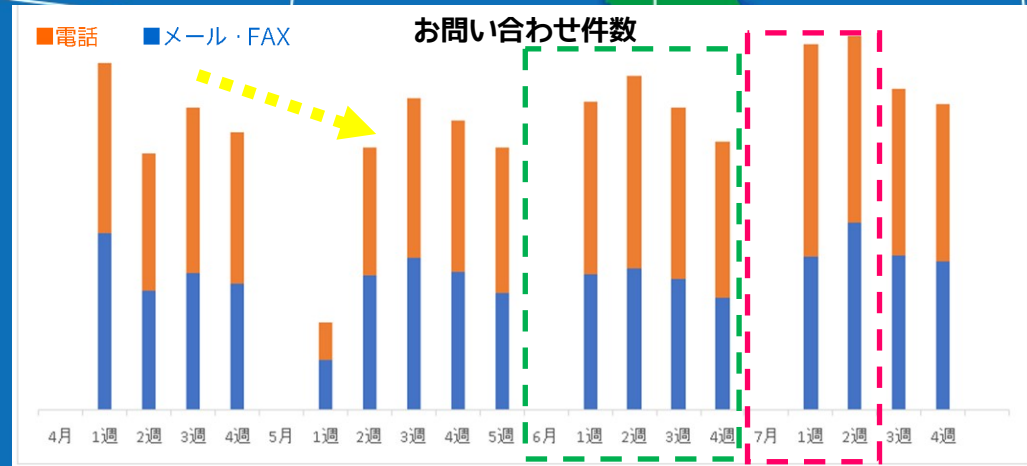


※『同一労働同一賃金ガイドライン案』厚生労働省が平成28年12月に公表した。

# サポートセンター 繁忙期予想

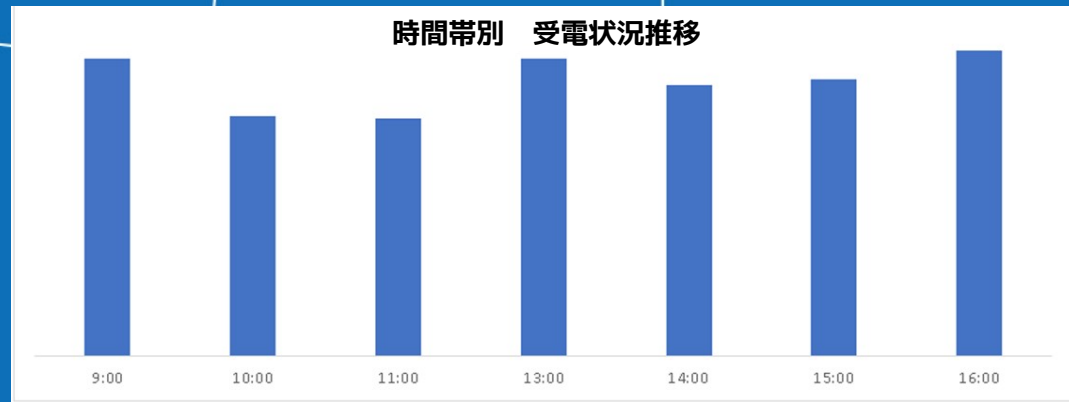
以下は2017年繁忙期（4月～7月）のサポートセンターの状況です。  
状況（傾向）をお知りいただくことによって、今年の繁忙期は昨年よりもサポートセンターを有効にご利用いただけるかもしれません。  
どうぞ参考になさってください。

年度初めの4月は入退社手続きに関する  
お問い合わせやSRなどの事務組合に提出する  
「算定基礎賃金等の報告」作成に関する  
お問い合わせがぐんと増えますが、  
4月下旬から5月にかけて、一旦落ち着きます。



6月に入ると、e-Govで労働保険  
年度更新の申請受け付けが  
始まります。それに伴い、  
お問い合わせが増えますが、  
申告・納付の期日まで日数があるため、お問い合わせは、  
比較的落ち着いた（緊急度は  
低い）内容が多いのがこの時期  
の特徴です。

7月初旬は、いよいよ年度更新のラストスパート！  
6月早々に年度更新を終えた方からは算定基礎届の  
お問い合わせをいただき、年度更新＆算定基礎届  
のダブルでお問い合わせのピークに！！



上記のグラフは、1日に皆様からいただくお電話の時間帯別推移を表しています。  
サポートセンターが始まる9時台、お昼の休止時間が終わった13時台、外回りから  
戻られる方が多い夕方16時台のお問い合わせが多い傾向にあります。

# 30 Days Program



「30DaysProgram」とは？

『台帳』を購入したばかりの人や新しく社労士事務所に入社した人などの『台帳』ビギナーを対象とした『台帳』の理解を深めるためのプログラムです。30日で『台帳』を使いこなすことをコンセプトに、活用の足懸りとなるような内容をギュッと凝縮したサービスとなっています。ぜひご利用ください。

1 『台帳』を起動し、台帳MENUの「セルズサポート」タブの中から、「オフィシャルページ」を選択します。



2 オフィシャルページの「30日で台帳を使いこなす★30DaysProgram」のバナー（水色）をクリックします。



## なるこのつづやき。

その背中には大きく見えるバカバカのランドセル。

そんな新入生をそろそろ見かける頃だろうか。

2年前の4月に私の元にやってきたランドセル。

その名は“OTONA RANDSEL”、大人のためのランドセルだ。

店頭で見かけたときの衝撃、今までありそうでなかったものが目の前に飛び込んできた感動は色褪せない。

ひと目惚れもあるけれど、それ以上に企画の面白さ、コンセプトに脱帽した。

そして、実際にランドセルを手にして細部まで手の行き届いた職人のこだわりにも胸が熱くなった。

そんな作り手の想いを背負っている、今もそんな気分だ。

世の中には「作品」が溢れている。

作品に触れたときに感じるもの、その衝撃が大きければ大きいほど、

相手の心に訴えるチカラがみなぎる。作り手の想いだろうか。

受けた衝撃の深さは、その「仕事」の意味、重さを物語る。

決して平坦ではない作業にこもる情熱で心を動かされたとき、ついそこに肩入れしたくなる。

そんなときは「公平」ではいられない。「公正」だ。

あらゆる作品やものごと、そして人。

世の中“まったく同じ”でないことの方が多い。

だからこそ、まっすぐに、フェアに向き合いたいと思うのだ。

おかげさまで、この『CellsNEWS』を創刊して1周年を迎えることができました。

『CellsNEWS』では、その時々にご覧へお伝えしなければいけない内容、お届けしたい内容をセレクトしています。

安心してソフトをご利用いただくために、また社労士業務をより円滑なものにするために……

弊社からの情報発信が皆様にとって業務の一助となることを願い、情報発信に努める所存です。

この活動を続けることはもとより、進化させることがミッションだと考えています。

今後ともよろしくお願ひ申し上げます。