

# 実務展望

# てんぼろ

一般社団法人 東京都溶接協会  
 公益社団法人 ボイラ・クレーン安全協会  
 株式会社 三浦事務所  
 発行所・東京都江東区大島三丁目1番11号  
 産学協同センター  
 電話 03-3685-5700 (代表)  
 編集発行人 三浦 繁夫 © 2022  
 毎月1回1日発行 定価 100円・〒共



## 「KAMEIDO CLOCK(カメイドクロック)」がオープン

編集部撮影

2022年4月28日、弊社グループの本社がある東京下町江東区JR亀戸駅前に136店舗が入った大型商業施設「KAMEIDO CLOCK」がオープンした。カメイドクロックは時計製造会社「第二精工舎」(現:セイコーインスツル)の本社が置かれていたため、時計に由来したネーミングとなっている。

(カラー版は <https://www.miura21.co.jp> でご覧いただけます)

**定期自主検査者安全教育を受けて  
ステッカーを貼ろう**

年  次

年次定期自主検査: **2022年** 月実施  
 検査実施者氏名: \_\_\_\_\_  
 教育修了証番号: \_\_\_\_\_  
 公益社団法人ボイラ・クレーン安全協会 No. 00000

定価 **220円** (税込)

当協会の各事務所では、天井クレーンおよび移動式クレーンの定期自主検査者安全教育を行っております。教育を修了された方には、定期自主検査を実施したときに貼付するステッカーを販売しています。

**公益社団法人 ボイラ・クレーン安全協会**

**WES溶接管理技術者(2級)  
《 受験直前対策講習会 》**

溶接管理技術者【2級受験者】のための研修会(日本溶接協会主催)を受講して、口述試験が免除されても筆記試験で4割程度の方が不合格となっています(出典:日本溶接協会/2011~2020年)。  
 そこで、筆記試験対策に焦点を当てた直前対策講習会を開催いたします。過去の頻出問題を抜粋し実践演習・解説を行います。

講習日: **5月15日(日) 9:00~17:00**  
 会場: 産学協同センタービル 4階講堂 (江東区大島3-1-11)  
 定員: 25名(日本溶接協会の管理技術者研修を2年以内に受講された方・定員になり次第締切)  
 受講料: 会員=19,000円・一般=21,000円(いずれも税込・直前対策演習問題集含む)

一般社団法人 **東京都溶接協会**  
 〒136-0072 東京都江東区大島3-1-11  
 TEL 03-3685-5448 FAX 03-3682-4902  
<https://www.jwes-1st.jp>



**第62回 溶接技術競技会**  
一般社団法人 東京都溶接協会



石井 尊士さん  
(日鉄溶接工業)

第六十二回 溶接技術競技会 優勝者

アーク溶接の部



佐藤 康弘さん  
(津覇車輛工業)

半自動アーク溶接の部

一般社団法人東京都溶接協会主催の第六十二回溶接技術競技会の曲げ審査および総合審査は、大久保審査委員長他七人の審査委員によつて厳正に行なわれた。外観審査とエックス線審査は既に終わっており、曲げ審査の結果によつて総合順位が確定した。

アーク溶接の部は石井尊士さんが2年振り3回目の優勝。半自動アーク溶接の部の佐藤康弘さんは4年振り5回目の優勝を飾った。

今年の課題は、前々回大会から採用の課題で実施され、難度の高い競技となり選手達は苦戦をしていた。

薄板の部は、板厚4.5mm裏板なしの立向き溶接。中板の部は9.0mm裏板なしの横向き溶接。また、両部門とも競技材に邪魔板を取り付けての溶接を義務づけられているが、全国大会も同じ課題での競技となる。

優勝した石井さんと佐藤さんは、令和四年九月に青森県青森市の青森県立青森工業高校で開催する、第六十七回全国溶接技術競技会に東京都代表として参加する。

**第62回 溶接技術競技会入賞者**

アーク溶接の部			
順位	選手名	事業所名	得点
1	石井 尊士	日鉄溶接工業(株)	777
2	小山 仁	(株)鈴三テクノ	762
3	森 悠二	(株)前川製作所 守谷工場	752
4	天下井 耀一	エムイーシーテクノ(株) 鹿島事業所	748
5	吉田 真也	エムイーシーテクノ(株) 鹿島事業所	747

半自動アーク溶接の部			
順位	選手名	事業所名	得点
1	佐藤 康弘	津覇車輛工業(株)	749
2	出塚 竜也	JR東日本テクノロジー(株) 東京支店	717
3	森 綾佑	東芝エレベータ(株)	712
4	中村 久美子	津覇車輛工業(株)	687
5	野澤 大輔	(株)前川製作所 守谷工場	647

※得点の満点は、いずれも800点。

**第3回 日本溶接協会マイスターが決定**

株式会社前川製作所 三上 和則 様

津覇車輛工業株式会社 佐藤 康弘 様



株式会社前川製作所 三上 和則 様  
津覇車輛工業株式会社 佐藤 康弘 様

この度、日本溶接協会マイスター審査委員会は公正な審査を受け、優秀な溶接技能を有しかつ溶接界へ貢献のあった候補者へ「日本溶接協会マイスター」として認定することが決定しました。

東京都溶接協会から推薦された株式会社前川製作所・三上和則様と津覇車輛工業株式会社・佐藤康弘様のお二人がマイスターの条件を満たし、《第3回日本溶接協会マイスター》に認定されました。認定式は2022年6月9日に開催する日本溶接協会定時総会の附帯行事として執り行われます。

日本溶接協会マイスターとは以下の条件と義務があり全てに該当する方です。

**日本溶接協会マイスターの条件と義務**

日本溶接協会マイスターってどんな人？

▼以下全てに該当する方です

- 技能** 誰もが認める高度の溶接技能
- 経験** 20年以上の経験かつ現役
- 社会貢献** 溶接界への貢献活動実績
- 意思** 溶接の技能伝承に積極的

日本溶接協会マイスターになったら何をやるの？

- 協力** 講習会や実演会、体験教室での溶接技能教育事業に協力する
- 報告** 年に1回、活動実績を報告する

日本溶接協会マイスターに認定された方には、18Kの認定バッジを贈呈しています。



**第53回 クレーン運転及び玉掛け技能競技全国大会**

**開催中止のお知らせ**

公益社団法人 ボイラ・クレーン安全協会 大会事務局  
URL <https://bcsa.or.jp> TEL: 03-3684-5551(直通)

2022年5月20日に、福島県において開催する予定でしたが、新型コロナウイルスのまん延状況等から参加申込みチームが少数となったこと等から中止することとしました。何卒ご理解を賜りたく、よろしくお願いいたします。

**特別教育用テキストのご案内**

**クレーン運転の特別教育テキスト**



A4版  
定価 1,680円(税込)+別途送料

**申込み先**  
公益社団法人 ボイラ・クレーン安全協会  
URL <https://www.bcsa.or.jp>  
(当協会の各事務所・本部において販売しています。お問合せください。)

- 目次
- 第1章 クレーンに関する知識
  - 第2章 クレーンの取扱い
  - 第3章 原動機及び電気に関する知識
  - 第4章 運転のために必要な力学の知識
  - 第5章 労働災害事例
  - 第6章 関係法令

判りやすく解説しています



その他テキストや、注文書はこちらから



## 〈定年後の再雇用契約について〉

若年労働者の確保が難しいなか、定年を迎えた熟練労働者の存在はますます大きくなってきています。しかしながら、今後の運営を見据えて基幹労働者としての地位から指導的役割に移行させ、後進への技術伝承を円滑に行うためには、適切な制度運用、労務管理が必要になります。

### 1. 定年と再雇用

期間の定めのない契約について、一定の終期を設けたものが定年制度となります。法律では定年年齢が60歳を下回ってはならないと定めています。定年後にも働き続ける場合には、定年を機に雇用契約が一旦終了し、それ以後は再雇用契約を締結することとなります。再雇用契約に際して、賃金や身分等の労働条件について新たに決定することができるので、必ずしも定年以前の内容を継承する必要はありません。ただし、有給休暇の取得要件にかかる勤続年数は定年以前と通算されます。

### 2. 雇用確保措置

年金の支給開始年齢の先送りに伴って定年年齢は引き上げられてはいませんが、雇用確保措置として昨年の3月まで段階的に65歳まで引き上げられ、企業は本人の希望に応じて雇用しなければなりません。ただし、再雇用契約の内容が賃金や従事すべき業務等の労働条件が定年以前のものと同じ、もしくは一定の水準を保たなければならないという決まりがないため、極端な例ではパートタイムでの雇用を提示したとしても、雇用確保措置に反したことにはなりません。結果、これにより労働者が条件を不服として雇用契約に応じなかったとしても、企業は雇用する意思表示をしたので、責任は問われません。

### 3. 賃金設計

一般的に再雇用契約後の賃金は低下します。このため社会保険・雇用保険については対応措置が講じられています。社会保険については、通常であれば固定的賃金の変動があった場合は変動後3カ月の平均をとってから標準報酬月額の変更の是非を判断します。しかしながら、60歳以上の者の再雇用契約に伴う条件の変更については例外的に変動のあった月に、標準報酬月額の変更が可能とされています(同日得喪)。これにより、減額された報酬からそれ以前の報酬に準じた保険料の支払いを余儀なくされることもなくなり、年金の減額幅も同日得喪によって付け替えられた等級に連動して再計算されます。ただし、この特例はあくまでも60歳以上の再雇用契約に伴うものとされ、役員であった者が役員報酬の減額に伴って報酬が低下した場合は適用できません。

### 4. 雇用継続給付

60歳以上65歳未満の者が、60歳定年時の賃金と比して、給与の額が75%未満にまで賃金が下がった場合に、その逓減率に応じて「高齢雇用継続給付金」が支給されます。これは60歳到達時点で被保険者期間が5年以上、または60歳到達時に同5年以上ない場合は、それ以後から65歳到達までの間に同5年に到達すると、対象となります。なお、再雇用後の就労形態がパートタイムであっても給付金の対象となります。

給付金の支給率は右記の通り。

逓減率	支給率	逓減率	支給率	逓減率	支給率	逓減率	支給率	逓減率	支給率
75.00%以上	0.00%	72.00%	2.72%	69.00%	5.68%	66.00%	8.91%	63.00%	12.45%
74.50%	0.44%	71.50%	3.20%	68.50%	6.20%	65.50%	9.48%	62.50%	13.07%
74.00%	0.88%	71.00%	3.68%	68.00%	6.73%	65.00%	10.05%	62.00%	13.70%
73.50%	1.33%	70.50%	4.17%	67.50%	7.26%	64.50%	10.64%	61.50%	14.35%
73.00%	1.79%	70.00%	4.67%	67.00%	7.80%	64.00%	11.23%	61.00%以下	15.00%
72.50%	2.25%	69.50%	5.17%	66.50%	8.35%	63.50%	11.84%		

### 5. 無期転換ルールの継続雇用の高齢者に関する特例について（第二種計画認定・変更申請）

有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。通算5年のカウントは、平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

無期転換ルールの適用により、通常は、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者についても無期転換申込権が発生しますが、有期雇用特別措置法により、

①適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で、

②定年に達した後、引き続き雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）

については、無期転換申込権が発生しないとする特例が設けられています。

特例の適用に当たり、事業主は本社・本店を管轄する都道府県労働局（都道府県労働局雇用環境・均等部〈室〉）に認定申請を行う必要があります。

高齢者雇用安定法に規定する特殊関係事業主（いわゆるグループ会社）に定年後引き続き雇用される場合も対象となります。ただし、定年後、グループ会社ではない企業に再就職した場合は特例の対象とならず、通常どおり無期転換ルールが適用されます。

### 6. 再雇用をめぐる判例

再雇用後の労働条件について、近年下記のような判例がでております。

#### ①アルバイン事件（東京地判令元・5・21）

60歳定年後も音響機器の開発業務を希望していたにもかかわらず、単純な事務作業を提示され屈辱感を受けたとして損害賠償等を求めた。東京地裁は、高年法は労働者が希望する条件で継続雇用等を義務付けていないと判断。賃金額には同意しており、勤務場所、職務内容も「客観的にみて不合理」とはいえないとしている。継続雇用を拒否した理由は主観的なものとどまるとした。

#### ②名古屋自動車学校事件（名古屋地判令2・10・28）

定年後も教習指導員「同一労働」で賃金減の是非。基本給6割下回る部分違法

18万円の基本給部分を定年後8万円に引き下げられた教習指導員が、不合理として損害賠償等を求めた。定年前後で職務内容等に相違はなかった。名古屋地裁は定年時の基本給の6割を下回る部分を違法と判示。賃金センサス上の平均賃金や若年正職員の基本給を下回り、労使自治が反映された結果でもないとした。基本給がベースの賞与（一時金）も差額支払いが命じられた。

#### ③北日本放送事件（富山地判平30・12・19）

定年後も番組制作、減った年収550万円請求。約3割の基本給差など容認

定年後も番組制作を担当し、正社員との賃金の相違は不合理として、年収の差額約550万円の支払いを求めた。富山地裁は、職務の内容等が異なるほか雇用継続給付や企業年金の存在を考慮。両給付を足すと正社員時の基本給を上回った。賃金に関して労組との協議は十分行われており尊重すべきとした。約27%の基本給差は不合理といえず、祝金は恩恵的給付で法の適用がないとした。

