

人事労務だより

2019年5月号

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 監督指導動向
- 送検
- 実務に役立つ Q&A
- 調査
- 職場でありがちな
トラブル事例
- 身近な労働法の解説
—賃金支払いの5原則(1)—
- 今月の実務チェックポイント
- 助成金情報
- 今月の業務スケジュール



◆最新・行政の動き

厚生労働省は、平成 31 年（令和元年）度、「U I J ターン」による就職希望者を採用した事業所に対して新たな助成金を支給する方針です。

Uターンは、みなさん御存知のとおり、地方出身で都市移住した人が出身地に戻って職探しすることです。Jターンはその変形で、地方出身者が大都市移住後、別の中規模都市に移住するパターン。Iターンは、都市出身者が地方へ移住するパターン。

就職説明会の開催や人材募集・採用パンフレットなどの作成に要した経費の2分の1（中小企業、上限 100 万円）が対象となります。狙いは、東京一極集中の是正と地方の就職促進（人手不足緩和）です。

厚労省では、これまでも「地方就職希望者活性化事業」を推進していて、平成 30 年実績では約 2 万 6000 人の地方就職希望者を掘り起こしていますが、今回の新制度との相乗効果で、若年者の地方還流をさらにサポートする意向です。

連絡先

コンパス社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士 武山 則方

〒981-0936

宮城県仙台市青葉区千代田町4番26-501号

電話：022-343-7190 FAX：022-343-7195

e-mail：info@compass-lassa.com

◆ ニュース



先行大手は 1352 円アップ 2019 春季賃上げ交渉

先行して春季賃上げ交渉に入った大手企業では、賃上げを獲得した 45 組合の獲得額平均（賃金カーブ維持分除く）は 1352 円でした。前年を下回ったものの、91.8%が定昇分とは別のベースアップ分を含む賃金改善原資を獲得しました。

金属労協（自動車総連、電機連合、JAM、基幹労連、全電線で構成、略称 JCM）の高倉議長は、「月例賃金にこだわった成果」と評価しました。

集中回答日以降、他産業でも業界大手を含む中堅中小の回答引き出しが行われ、労働新聞社による途中集計で、92 組合の平均（賃金改善分）は 1215 円となり、大手同様前年を 200 円ほど下回っている状況です。

景気後退局面もささやかれています。深刻な人手不足を受け、経営者側も人材確保に向けて、相応の歩み寄りを示した形です。典型は外食等サービス業の 2000 円を超える賃金改善で、ドライバー不足に悩む運輸業も前年比 600 円以上を上積みしています。



広がる計画年休制度 小売業で取得率アップへ

スーパーマーケットチェーンを中心とする小売業では、年休取得率の低さが悩みのタネです（35.8%）。少人数で多店舗展開等をしているため、全業種平均より 15 ポイントも低くなっています。

そうした中、4月に施行された改正労基法では、「年5日の年休の確実な取得」を義務付けています。しかし、計画年休で消化した日数は、上記の5日から除外できます。

このため、計画年休制度の整備に取り組む小売会社が増えています。マックスバリュ九州(株)は、6月以降、個人別付与方式により年間5日分の利用日を決め、全従業員が7日以上取得できるよう取り組む方針です。

まいばすけっと(株)も、日給月給社員に対して年間5日を個別付与方式で取得させます。(株)ライフコーポレーションでは、計画年休と半休制度をセットで導入しました。

契約社員へ退職金支払い命令 有期の不利益取扱いで判決

地下鉄駅内の商品販売等を行う会社の元契約社員が、正社員との格差を不合理として訴えた裁判で、東京高裁は退職金の一部支払い等を命じる判決を下しました。

本裁判は、労契法 20 条（有期契約を理由とする不合理な取扱いの禁止）が施行（平成 25 年 4 月 1 日）されて間もない時期に提起されたもので、世間の高い注目を集めました。しかし、1 審（東京地裁）は、早出残業手当の割増率を除き、請求を棄却していました。

一方、2 審（東京高裁）では、功労報奨的な性格が含まれる退職金を、長期勤務者に一切払っていないのは不合理と判断、正社員の 4 分の 1 の支払いを命じています。

判断が分かれた原因として、1 審では契約社員の「職務内容」「人材活用の仕組み」等について広く正社員全体と比較すべきとしたのに対し、2 審では売店業務に従事する正社員のみを比較対象とすべきという立場を採った点が挙げられます。



コンビニ店主は労働者にあらず 中労委が労組法上の判断

中央労働委員会は、コンビニ加盟店主が加入する労働組合が、コンビニの運営会社に団体交渉を求めた労働紛争2件について、団交応諾を命じた初審命令を取り消しました。

初審の岡山県と東京都の労働委員会では、加盟店主が運営会社の事業遂行に不可欠な労働力として組み込まれていたため、労組法上の労働者に当たると判断しました。

ちなみに、過去には住宅設備会社のカスタマーエンジニアについて、最高裁が労働者性を認めた判例等があります。

しかし、中労委の命令書では、加盟店主は独立した事業主であると指摘。理由として、加盟店主が店舗の立地を自ら選択しているうえ、資金も調達し、自らの判断で従業員の雇用や人事管理を行っている点等を上げました。

このため、団交拒否は不当労働行為に該当しないとして、救済命令を破棄しましたが、「交渉力格差」に基づいて生じる問題については、会社側の配慮を求める異例の注文を付けています。



外国人材派遣会社を設立 特定技能スタートで

特定技能の創設を含む改正入管法は、年度末の3月に関連政省令・告示も整備され、4月1日から施行されています。特定技能制度の対象となる14業種のうち、農業・漁業については労働者派遣形態も認められています。

長崎県では、農業分野に外国人材を派遣する専門会社、(株)エヌが設立され、5月のサービス開始を目指しています。

通年受入れが難しい場合、農家がJAに作業を発注し、JAが年間を通じた業務にまとめます。エヌがJAに外国人を派遣し、収穫期のみ等のスポット・ニーズに応えます。

人材確保のため、ベトナムの大学と連携し、技能実習修了生等の来日を呼びかけます。

◆ 監督指導動向

受動喫煙の「標識」をお披露目 飲食店等に掲示義務付け 厚労省本省

2020年4月1日から、改正健康増進法が全面施行され、喫煙設備のあるすべての施設に「標識（ステッカー）」の掲示が義務付けられます。ステッカーは、入り口の分かりやすい位置に張ることが求められます。

厚労省は、専用マスコット「けむいモン」も作り、推進キャラクターにタレントの岡田結美さんを起用、問題を解きながら喫煙環境の知識が得られる専用サイト（けむい問模試）も立ち上げました。





◆送検

保険書類の不備で「足が付く」 労災隠しが露見 多治見労基署

岐阜・多治見労働基準監督署は、労働者死傷病報告の提出を怠ったとして、2次下請として現場に入っていた建設会社と同社代表取締役を岐阜地検多治見支部に書類送検しました。

事故は、建物改修の現場で、解体作業中に発生しました。壁の一部が倒壊し、労働者が座骨骨折などのケガを負い、数カ月間の休業を余儀なくされていました。

同労基署は、建設会社が提出した労働保険に関する書類の中で不備を見つけ、それを端緒に調査を行ったところ、労災事故発生の事実を突き止めました。報告書を提出しなかった理由について、「経営者側に当事者意識が希薄だった」と指摘しています。

◆実務に役立つQ & A

育休中に兼業は？ 給付金がストップするか

Q 育休中の副業・兼業は、育休の終了事由でしょうか。そうでなくても、本業のほか他社で働いたときに育児休業給付金はどうなるのでしょうか。

A 会社からみれば、休業を取得した従業員が他社で働くのは、腹立たしい限りです。

「無許可の他社就労について本人に問責はできます」（平 28・8・2雇児発 0802 第3号）が、育休の直接的な終了事由とはされていません。

休業取得者が一時的に働くとき、①就業日が月10日を超え、かつ、就業時間が80時間を超えると休業と認められません。この範囲内でも、②育休中に賃金が支払われれば、給付金が減額される場合（賃金と給付金の合計が賃金の8割以上の場合）があります。

兼業の場合、①就業日数（時間）の算定は、自己申告に基づき、他社分も含め上記上限を超えると給付の対象となりません。②の賃金については、雇保の被保険者となっていない事業所から支払われた賃金は含まないと解されています（厚労省「育児休業期間中に就業した場合の育児休業給付金の支給について」）。



◆ 調査



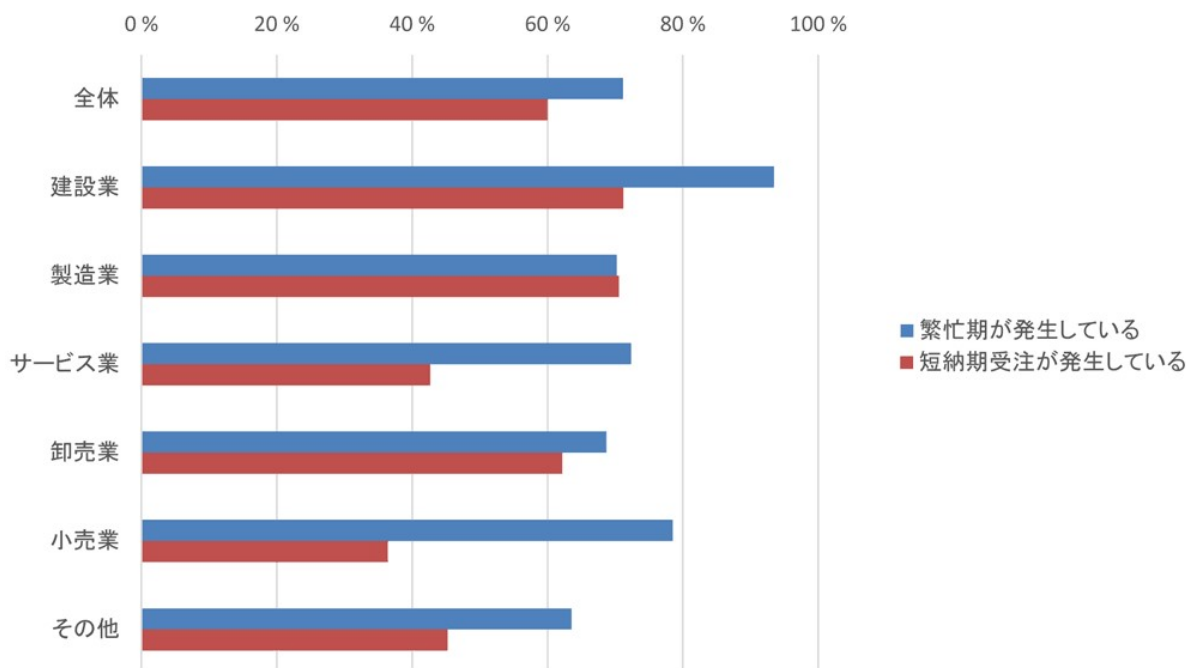
中企庁「長時間労働につながる商慣行に関するWEB調査」

長時間労働の抑制は「働き方改革」の課題の一つです。時間外をうまく削減できれば、人件費の圧縮にもつながります。

しかし、繁忙期に突入すれば、あるいは短納期の仕事を受注すれば、業務の完遂が至上課題で、時間外の問題は棚上げになってしまいます。

業種別にみると、繁忙期の発生率が高いのが建設業と小売業、短納期受注に泣かされているのが建設業と製造業です。

図表1 繁忙期／短納期受注の発生割合



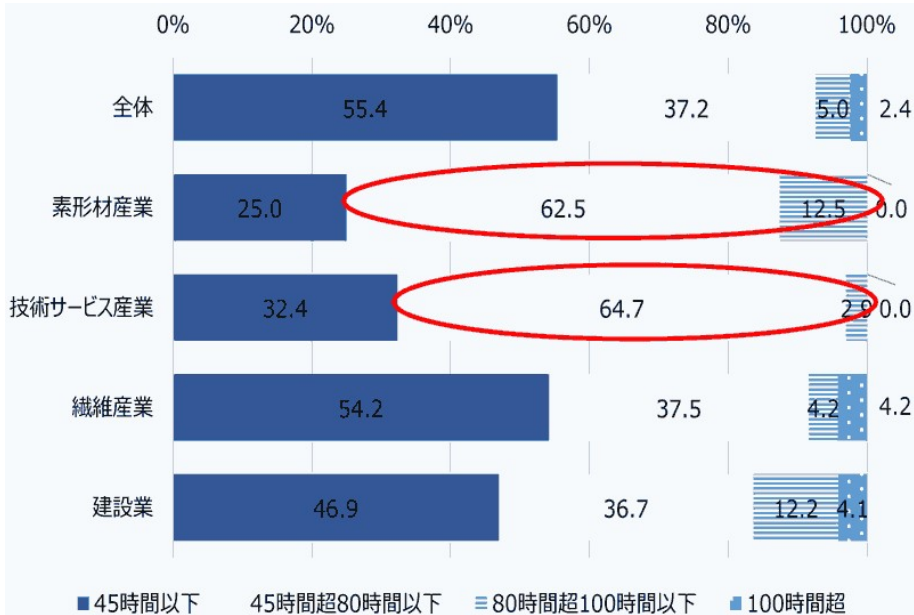
繁忙期になると、1カ月の時間外が法定上限（特別条項発動時）の100時間を超える企業も少なくありません。建設業は当面経過措置がありますが、それ以外の業種では、この難問にどのように対応するのか、実に悩ましい限りです。

図表2 年間における繁忙期の長さ

繁忙期の長さ（日／年）	
全体平均	43.8
素形材産業	81.7
技術サービス産業	73.5
繊維産業	71.9
建設業	62.0

※年間の繁忙期の長さが60日以上のある産業のみ記載。
 ※繁忙期の長さは、1カ月を30日、1年を365日として計算。

図表3 繁忙期における1カ月あたりの平均残業時間





◆ 職場でありがちなトラブル事例

正社員をパートに降格したい ミス連発で引受け部署なし

今回は、珍しく事業主サイドが申請人となったケースです。

従業員Aさんは製造業B社に正社員として採用され、部品組立て作業に従事していましたが、作業ミスが多いため、作業長も最後にはサジを投げる状態に至りました。B社では製造部門で配転を繰り返しましたが、いずれも上司が音を上げて、他部署への配転を上申してきます。

その後、事務部門に異動させましたが、発注・コピーミス等が多いうえに、作業スピードも極端に遅く、用品の紛失等も続きます。

最終的に、パートに身分変更し、清掃業務に従事させるという案が出されましたが、Aさんは頑として拒否します。万策尽きた事業主が、あっせんを申請したものです。



事業主の言い分

会社として、雇用を継続するため最善の努力を尽くしましたが、受け入れられる部署がないため、やむを得ず清掃業務への転換という提案をさせていただきました。

当社の経営状態からいって、正社員として、このまま働いてもらうことは到底できません。パートへの転換が受け入れられないというのなら、解雇するほか選択肢がありません。

従業員の言い分

どこの部署の上司からも及第点をもらえませんでした。いわれた仕事はまじめにやってきましたつもりです。

正社員で採用された人間が、パートで清掃業務に従事するという話は聞いたことがなく、会社の提案は不当と考えます。



指導・助言の内容

事業主に対しては、正社員からパートへの身分変更を強制する権限が会社側がない点を説明しました。しかし、事業主は「労働条件の変更を受け入れなければ解雇する（変更解約告知）」という姿勢を崩しません。

従業員側もプライドが高く、両者の歩み寄りには困難に思えましたが、あっせんの途中で、Aさんの方から「半年後に結婚するので、その時点で自己都合退職という形にしたい」という申し出があったので、その方向で会社と合意点を探りました。

結果

会社とAさんの間で、「今後も正社員の身分は変更せず、半年後の平成〇年〇月〇日に自己都合退職する」という内容の和解契約が結ばれました。



◆身近な労働法の解説 —賃金支払いの5原則(1)—

4月入社の新入社員は、いよいよ初めての給料日を迎えます。毎月の給与明細は、さまざまな情報が載っている賃金の支給と控除の計算書です。

賃金の支払いの原則について、3回にわたり解説します。

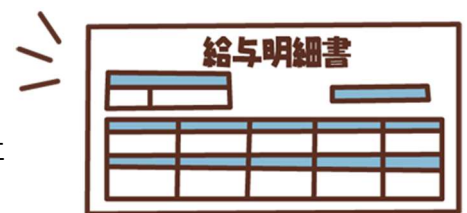


1. 給与明細の主な記載項目

- ・「2019年4月給与」などの表示、氏名、社員番号、所属などの属性
- ・勤怠内容（出勤日数、労働時間数、時間外労働時間数など）
- ・支給項目（基本給、通勤手当など）
- ・控除項目（社会保険料、税など）
- ・差引支給額、銀行振込額、支給控除累計など

その他、年次有給休暇の残日数や社長からのメッセージを載せる会社もあります。

給与明細は近年、電子化・Web化が進んでいます。



2. 給与明細を作成する根拠

控除額の通知に関しては、健康保険法（167条3項）および厚生年金保険法（84条3項）において、「事業主は（中略）保険料を控除したときは、保険料の控除に関する計算書を作成し、その控除額を被保険者に通知しなければならない」とあります。労働保険徴収法（32条）や所得税法（231条）にも類似の条文があります。

また、給与を口座振込等する場合には、個々の労働者に対し、所定の賃金支払日に、次の①～③の金額等を記載した賃金の支払に関する計算書を交付することとされています。（平成10.9.10基発530号）

- ① 基本給、手当その他賃金の種類ごとにその金額
- ② 源泉徴収税額、労働者が負担すべき社会保険料等賃金から控除した金額がある場合には、事項ごとにその金額
- ③ 口座振込み等を行った金額

計算書としての機能を活用し、出張等の経費精算を併せて行う会社もあります。

3. 賃金支払いの5原則

労働者の経済生活を支える大切な賃金ですので、支払いについての原則が5つ定められています。（労基法24条）

- (1) 通貨払いの原則
- (2) 直接払いの原則
- (3) 全額払いの原則
- (4) 毎月1回以上払いの原則
- (5) 一定期日払いの原則

次号から、賃金支払いの5原則について、それぞれ解説します。



◆ 今月の実務チェックポイント

20歳前障害基礎年金の手続き（所得状況確認）変更

今回は、20歳前障害基礎年金の受給者の所得状況確認について、新情報をお伝えします。

今までは、20歳前障害基礎年金の受給者の方々には、毎年7月初旬にハガキ形式の「受給権者所得状況届」という書類が届きます。障害状態の確認が必要な方には診断書形式の「障害状態確認届」という書類が届きました。

診断書形式のものは、原則として7月中の障害の状態を医師に証明してもらう必要がありました。

また、ハガキ形式・診断書形式に関わらず、7月中に市区町村へ提出しなければなりませんでした。令和元年7月からは以下の通り変更になります。

1. 所得情報を市区町村のデータで確認できる場合は、「所得状況届」の提出が不要に。
2. 「障害状態確認届」の提出期限が誕生月の末日に。

実際には、診断書形式の「障害状態確認届」は、8月生まれの方から提出期限である誕生月の末日の3カ月前（従来は1カ月前）に送付されます。

この変更により、これまで診断書を送付されてから、医師による作成期間が短いことや、診断書を送付された時期と受診予約のタイミングなどにより、提出期限の厳守が難しかったなどが緩和されることでしょうか。

医療機関におけるオンライン資格確認の導入

平成31年1月17日第117回社会保障審議会医療保険部会において「医療保険制度の適正かつ効率的な運営を図るための健康保険法等の一部を改正する法律案」が審議され、平成31年2月15日に閣議決定されました（令和元年10月1日施行）。

そのうちの、「医療機関におけるオンライン資格確認の導入」について触れてみましょう。

- 保健医療機関等で受診する際に被保険者資格の確認について、個人番号カードによるオンライン資格確認を導入
- 被保険者記号・番号について、世帯単位から個人単位へ変更
例えば、国民健康保険⇄健康保険（被用者保険）間の異動などがあっても、個々人としての資格管理が可能になる。

※ 後期高齢者医療保険の被保険者番号については、現在も個人単位のため変更なし

プライバシー保護の観点から、以下に違反した場合は勧告・命令、立入検査、罰則を設ける（基礎年金番号、個人番号にも同様の措置あり）。

- 健康保険事業とこれに関連する事務以外に、被保険者記号・番号の告知を要求することを制限
- 健康保険事業とこれに関連する事務以外で、業として、被保険者記号・番号の告知を要求、またはデータベースを構成することを制限
- オンライン資格確認の導入に向けた医療機関や薬局の初期導入の経費について、補助を行うために「医療情報化支援基金」を創設

<平成31年度の支援事業>

1. オンライン資格確認の導入に向けた医療機関・薬局のシステム整備の支援
初期導入経費（システム整備・改修等）を補助

2. 電子カルテの標準化に向けた医療機関の電子カルテシステム等導入の支援
国の指定する標準規格を用いて相互に連携可能な電子カルテシステム等を導入する医療機関の初期導入経費を補助

個人番号で確認することにより、医療機関での待ち時間の短縮に繋がることを期待します。



◆ 助成金情報

人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）

～魅力ある職場づくりのために～

先月号に引き続き「人材確保等支援助成金」をご紹介します。「人材確保等支援助成金」は従来の「職場定着支援助成金」に新設の「設備改善等支援コース」を加えながら整理統合されたものです。

今回はそのうち「雇用管理制度助成コース」について解説します。

事業主が、新たに雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度（保育事業主のみ））の導入・実施を行い、雇用管理制度の適切な運用を経て従業員の離職率の低下が図られた場合に目標達成助成（57万円（生産性要件を満たした場合は72万円））を支給するものです。

- ・従業員の処遇改善のために、評価・処遇制度を導入したい
- ・新入社員研修、5年目フォローアップ研修、管理職研修など、社員の段階に応じた階層別研修制度を整備したい
- ・法令に定める定期健康診断とは別に、社員の健康維持のために健康づくり制度を導入したい
- ・早期離職防止のために、先輩社員がよき相談者となってくれるよう、メンター制度を導入したい

【雇用管理制度助成制度の助成金支給までの流れ】

1 雇用管理制度整備計画の作成・提出
↓
2 認定を受けた雇用管理制度整備計画に基づく雇用管理制度の導入
↓
3 雇用管理制度の実施
↓
4 目標達成助成の支給申請（算定期間（計画期間終了後12カ月間）終了後2カ月以内）
↓
5 助成金の支給（目標達成助成）57万円（生産性要件を満たした場合72万円）

【目標達成助成の基本的考え方】

計画書の作成、提出から遡った12カ月間と雇用管理制度整備計画期間から12カ月間の離職率を比較して離職率を目標値以上に低下させること

参考：離職率の算出方法の基本的考え方

$$\frac{\text{所定期間内における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数}}{\text{所定期間内の初日の雇用保険一般被保険者数}} \times 100$$

「所定期間」は算出する離職率（計画時離職率・評価時離職率があります）により異なります。



【低下させる離職率ポイント（目標値）】

対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数規模区分	1～9人	10～29人	30～99人	100～299人	300人以上
低下させる離職率ポイント（目標値）	15%ポイント	10%ポイント	7%ポイント	5%ポイント	3%ポイント

【支給額は目標達成助成が定額で以下の金額】

57万円（生産性要件を満たした場合 72万円）

【生産性要件とは】

助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が

- ・その3年度前に比べて6%以上伸びていることまたは、
- ・その3年度前に比べて1%以上（6%未満）伸びていること（※）

※金融機関から一定の「事業性評価」を得ていること。

※ 制度の詳細は厚生労働省 HP「人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）のご案内」等をご参照ください。

◆ 今月の業務スケジュール

労務・経理

- 4月分の社会保険料の納付
- 4月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 3月決算法人の法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税の確定申告・納付
- 自動車税の納付

慣例・行事

- 冷房設備の整備・点検

