

- 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
- 助成金情報
- 身近な労働法の解説  
—休日・休暇①—
- 今月の実務チェックポイント
- 今月の業務スケジュール

### ◆最新・行政の動き

会期延長となった通常国会で、ようやく「働き方改革推進関連法案」が成立しました。時間外労働上限規制の強化、高度プロフェッショナル制度の創設、不合理な待遇格差の解消などが改正の柱で、「労基法施行後最も大きな改正」と位置付けられます。

審議の過程で、高プロ制については「同意の撤回に関する手続き」の明確化が要件に追加されました。労働時間等設定改善法、雇用対策法についても細かな修正が施されています。

今後、高プロ制対象者の健康確保措置の在り方など、各制度の具体的運用について議論が深められていく予定です。昨年12月に公表された「同一労働同一賃金ガイドライン案」は大臣告示に基づく指針となる見通しです。



#### 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

### 労契法へ請求権を明記へ 解雇の金銭救済制度

厚生労働省は専門検討会を設置し、「解雇時の金銭救済制度」の具体的設計に関する議論をスタートさせました。半年ほどをかけて検討会報告をまとめる予定で、具体的金額は別途労働政策審議会で検討する見通しです。

金銭救済の法的モデルとしては、①判決確定後に改めて金銭救済を申し立てる仕組み、②不法行為として損害賠償とともに金銭救済を支払う仕組み、③一定要件を満たした場合の請求権を労働契約法などの実態法に新たに規定する仕組みが考えられます。

有力視されているのは、③の仕組みです。労契法等に基づき労働者が金銭救済を提起すると同時に、解雇が客観的に合理的で社会通念上相当性を有しているかも判断する形をとります。解雇の合理性と金銭救済の支払いを裁判所が1回で判断する仕組みなので、労働者にとって分かりやすく、負担も軽減されます。

労契法 16 条（権利乱用）に基づく解雇が対象となるのは当然として、そのほか労基法 19 条（業務上傷病の解雇制限）によるもの等を含めるかも検討課題となります。

### 技術系で 3000 円増に 平成 31 年大卒初任給

労働新聞社が実施した調査によると、大卒技術職の初任給が前年より 3000 円ほど高くなっています。来年（平成 31 年）3 月に卒業を見込む学生を対象として、インターネット上に提示されている初任給を集計したものです。

系統別の平均は、技術系 21 万 7119 円、事務・営業系の総合職 21 万 4465 円、一般職 18 万 6844 円、営業系 23 万 556 円などです。

業種別にみると、技術系の中で最も金額が高かったのは「サービス業」の 22 万 2186 円、同じ 22 万円台が視野に入る「建設・不動産業」（21 万 7015 円）が次いで高い水準を示しました。

総合職では 20 万円未満の求人はずっかり影を潜めた一方、企業の収益力向上のカギを握る営業プロパーに至っては、22 万円以上の金額を提示しないと獲得が難しくなりつつあります。

### 欠勤でも出勤扱い 地震時に特別休暇を活用

6 月 18 日に発生した「大阪北部地震」では、多数の従業員が通勤困難に陥りました。

そうした状況下、神戸の IT 会社では、一昨年に導入済みの「有事の特別休暇」が大いに効果を発揮しました。

災害発生時に出勤できなかった場合に欠勤扱いとせず、出勤・在宅勤務の場合には「休日手当を支給する」という内容です。今回のケースでは、9 割の従業員が出社を見合わせ、一部は在宅勤務に従事したということです。



## 労災防止へチェック表 中災防が高齢者対策

中央労働災害防止協会は、高齢労働者の安全確保に向けた手引き「エイジアクション 100」を作成しました。チェックリストを用いて職場の課題を洗い出し、具体的な改善につなげる方法を示しています。

労災被災者の約半数は、50歳以上の高齢者です。「生涯現役社会」の実現のためには、加齢に伴う身体・精神機能の低下等に着眼した防災対策が欠かせません。

チェックリストでは、たとえば多発している転倒災害について、「階段への手すり設置、通路の段差解消、すべり止めなどの整備改善を実施している」など8項目を盛り込みました。リストに基づく点検は、同じ事業所内でも職場ごとに状況が異なる項目については、職場ごとにチェックした後、事業所全体で集約します。

そのほか、高齢者が働きやすい職場環境の整備、働き方の見直しのポイントなどを踏まえた職場改善計画のひな型等も用意しています。



## 生活手当は正規の1割 連合「諸手当・福利厚生調査」

連合は、諸手当・福利厚生に関する実態調査結果を発表しました。

「定年再雇用・雇用延長者」に正社員と同一の基準で家族手当や住宅手当などの「生活関連手当」を支給しているのは、わずか1割台でした。

再雇用者の賃金水準については、最高裁判決（長澤運輸事件）で大いに世間の注目を集めたところですが（社会的慣行を理由に、大部分の格差を容認）。

各種手当について「適用なし」とする割合は、「配偶者への家族手当」71.6%、「子供への家族手当」70.4%、「住宅手当」60.3%という状況でした。

## ◆ 監督指導動向

### 2割強で「最賃割れ」 半数が引上げ後の金額を未確認 愛知労働局

愛知労働局は、平成30年1～3月に実施した最低賃金の履行確保に関する監督結果をまとめました。全体の21.3%に当たる113事業場で違反がみつかっています。

愛知県の最低賃金は、29年10月の改正で26円アップし、現在は871円です。

違反事業場に最賃額以上を支払っていなかった理由を複数回答で尋ねたところ、半数近い49.6%が「適用される最賃額を知らなかった」と答えています。そのほか、「賃金を時間額に換算して比較していなかった」「高齢者には適用されないと思っていた」「労働能力が低い場合には適用されないと思っていた」などの回答もみられました。



## ◆送検

### 足場組立ての特別教育をせず 法改正に未対応 安芸労基署

高知・安芸労働基準監督署は、足場組立に関する特別教育を怠っていたとして、建設会社と取締役現場責任者を安衛法 59 条（安全衛生教育）違反の疑いで高知地検に書類送検しました。

平成 29 年 9 月、体育館で吊り天井の改修工事中に、足場の組立て作業に従事していた労働者が墜落、死亡しました。安衛則改正で、平成 27 年 7 月から足場組立て作業が特別教育の対象となり、経過措置も平成 29 年 6 月末で終わっています。

対応が遅れている事業者は、早急な教育実施が求められます。



## ◆実務に役立つ Q & A

### どちらの労基署へ請求書？ 転勤直前業務でケガ

Q

本社への転勤が発令されていた従業員が、異動直前に業務でケガをしました。本人の希望は考慮するとして、予定どおりに転勤（引っ越し）した場合、休業補償の請求は本社を所管する労基署になるのでしょうか。

A

業務が原因でケガをして、療養のため労働ができないために賃金を受けない第 4 日目からは、休業補償給付が支給されます（労災法 14 条）。休業補償給付は休業 1 日ごとに請求が可能ですが、「1 カ月ごとぐらい」にまとめるのが一般的とされています（労災法コンメンタール）。

支給を受けようとする者は、請求書を所轄労基署長に提出しなければなりません（労災則 13 条）が、ご質問のケースでは、支社で被災した後に、本社へ異動する形となります。ここでいう所轄ですが、原則として被災した事業場を管轄する労基署と解されています。なお、本社管轄先に提出しても回送されるということです。

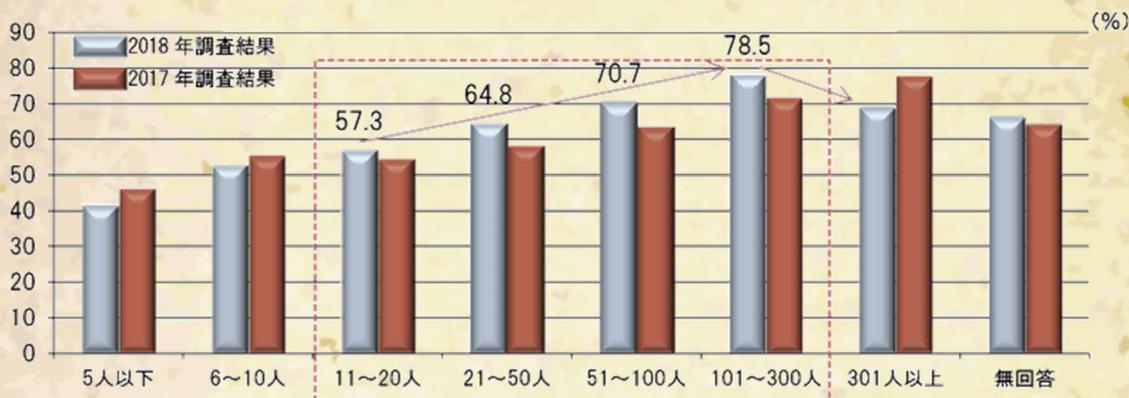


## ◆ 調査

### 日本商工会議所「人手不足等への対応に関する調査」

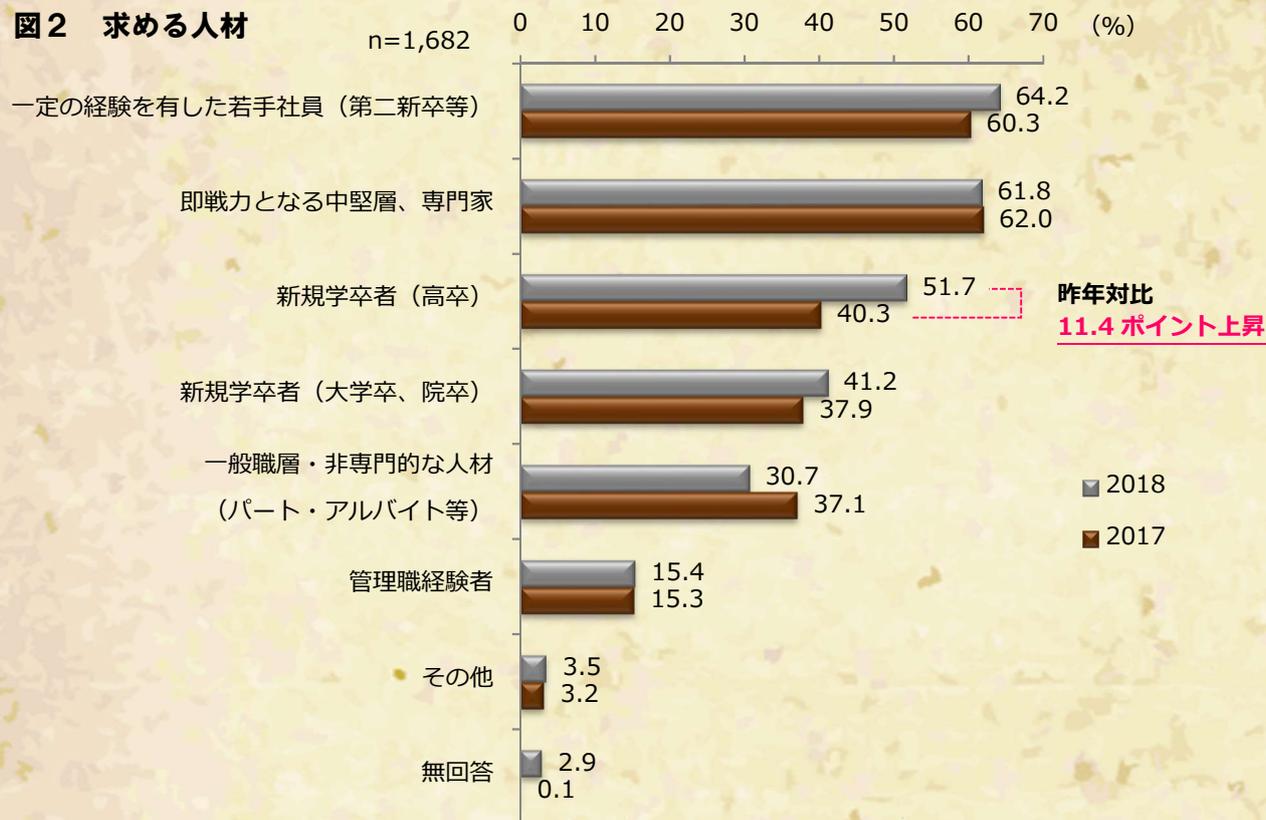
市場の熱気はもう一つですが、人手不足は深刻な状況のようで、企業の採用担当者は対応に大わらわです。日本商工会議所の調査によると、ブランド力のある大手よりも、中小レベルで問題は深刻化していて、従業員 11 人から 300 人規模で昨年より人手不足感が強まっています。

図1 人手不足が悪化した従業員規模別企業



不足を嘆く会社に「求める人材」を尋ねたところ、トップは「一定の経験を有した若手社員（第2新卒等）」で、64.2%の企業が「喉から手が出る」状況となっているようです。そのほか、新規学卒者（高卒）が、昨年対比 11.4%も増加している点が注目されます。

図2 求める人材



## ◆ 職場でありがちなトラブル事例

### 成績不良で机が消えた!? 逃げ回る社長に説明求める

社員の営業成績が落ち込むと、周囲の上司・同僚が「明日来たら、机がなくなっているぞ」などとからかうことがあります。しかし、冗談ではなく、本当にそうした待遇がなされた事案です（従業員側の主張ですが）。

都道府県労働局にあっせんで申請したのは、物品販売に従事していた従業員です。営業途上の社用車の中で、突然、上司から「商品が売れないようなら辞めろ」と告げられました。翌日、出社すると、机や営業力バンなどの備品が処分されていて、社長に説明を求めようとしても、「自分から辞めたと聞いている」といって面談を拒否されます。

解雇か自主退職かをめぐって、会社と従業員の主張は平行線をたどるばかりです。



#### 従業員の言い分

社長から直接解雇を告げられたわけではなく、直属の班長・主任から「社長と話をして、辞めるなら机の整理をしろ」等の指示を受けました。翌日にはすでに私の席はなく、真意をたずね、社長への面会を求めましたが、はっきりした回答を得られません。

思い返せば、その5日ほど前から地理の不案内な地域に営業地域を変更され、「これは間接的な退職勧奨という意味ではないか」など感じていました。

今回の対応は、一方的な即時解雇であり、会社には解雇予告手当の2倍相当額の支払いを求めます。

#### 事業主の言い分

社内で聞き取りを行ったところ、本人から「身を引く」という発言があったという趣旨の証言が得られました。主任の話でも、「もう辞める。机の整理に明日来る」といって帰宅したということのようです。

私としても、退職勧奨類似の行為に及んだ覚えはなく、本人の自主退職と考えています。



#### あっせんの内容

労使双方の事実認識に大きな隔たりがあり、話し合いの場でも感情的な言い争いとなる場面もみられたほどです。

しかし、個別に打診したところ、当初、渋っていた会社側も和解金の支払いに同意しました。

従業員側も「逃げ回っていた社長に対して、自分の言い分を伝えることができた」と満足の意を示し、解決方法についてはあっせん委員へ一任ということで理解を得ました。

#### 結果

会社側が従業員に対し、和解金として解雇予告手当相当額を支払うということで、合意文書が作成されました。



## ◆ 助成金情報

### 人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）

#### ～介護福祉機器を導入して介護労働者の身体的負担等を軽減～

今月は、雇用関係助成金のうち、雇用環境整備等関係の助成金である「人材確保等支援助成金」（介護福祉機器助成コース）をご紹介します。

本助成金は、介護労働者のための介護福祉機器の導入、適切な運用に対しての費用を助成することにより、労働環境を改善し、介護労働者の雇用管理の改善を図ること、また、介護労働者の身体的負担軽減等の効果を見込んでいます。

計画書認定の申請をし、その後の導入・運用期間を経て、一定期間内に助成金の申請をします。

#### 【計画認定から支給申請の流れ】

1. 導入・運用計画書を作成し、提出します。  
その際、認定申請日の12カ月前の日の属する月の初日から導入・運用計画認定申請日の属する月の前月末までの期間の離職率を「計画時離職率」とします。
2. 認定された計画に基づき、機器の導入・運用をします。
3. 機器導入助成の支給申請を計画期間終了後2カ月以内に行います。
4. 導入・運用計画期間の末日の翌日から起算して12カ月経過する日までの期間の離職率を「評価時離職率」とします。「計画時離職率」と「評価時離職率」を比べて、離職率の低下が計画認定時に示した一定の目標値を達成していれば、目標達成助成を受けられます。この場合、いわゆる生産性要件を満たした場合は助成率が上がります。
5. 評価時離職率算定期間終了後2カ月以内に支給申請を行ないます。

#### 【支給要件】

##### 1. 機器導入助成

- (1) 計画を作成し、労働局長の認定を受けること
- (2) 認定された導入・運用計画に基づき機器を導入し、介護労働者の雇用管理改善に努めること
- (3) 雇用管理責任者を選任していること

##### 2. 目標達成助成

- (1) 「機器導入助成」に記載する措置を実施すること
- (2) 離職率を目標値以上に低下させること
- (3) 離職率が30%以下となること



## 【計画の作成・内容】

1. 導入する福祉機器の品目、台数、費用、メンテナンス方法
2. 導入機器の使用を徹底するための研修の予定日、内容、費用
3. 導入効果を把握するスケジュール

## 【計画期間】 3 カ月以上 1 年以内

1. 計画開始日は、最初に介護福祉機器を導入する月の初日
2. 新規創業事業主の場合、計画期間の開始日は上記と同様。ただし、事業が開始された月の初日から3カ月以上の期間を設けること
3. 導入・運用期間中にさらに介護福祉機器を導入する場合は、その導入する月の初日から3カ月以上の期間を設けること

## 【支給額】

<b>機器導入助成</b>	介護福祉機器導入費用等（支給対象経費）の合計額（税込）の 25% （上限 150 万円）	
<b>目標達成助成</b>	支給対象経費の合計額（税込）の 20% （上限 150 万円）	生産性要件を満たした場合は 35% （上限 150 万円）

本助成金は、介護保険法関連、障害者総合支援法関連、児童福祉法関連、その他の法律等で介護事業を営む介護事業主を広く対象としています。また、離職率について目標達成助成を設け、介護労働従事者の離職を防止しようというものです。

現場で、身体的負担に耐えかねて離職することを防止したい介護事業主にふさわしい助成金です。

積極的な活用をお勧めします。

※詳細は厚生労働省 HP「人材確保等支援助成金」（介護福祉機器助成コース）をご参照ください。



## ◆身近な労働法の解説

### 一 休日・休暇① 一

労働者にとって大切な権利「お休み」には、休日・休暇・休業・休職・休憩などの呼び方があります。そのなかで、「休日」と「休暇」について、次号にわたり取りあげます。

#### 1. 共通点と相違点

##### (1) 共通点

雇用関係を維持しながら、一定の理由や事情によって労働者の権利義務を免除する効果を発生させます。

##### (2) 相違点

「休日」は、もともと労働義務のない日です。

「休暇」は、労働日であるにもかかわらず労働義務が免除される日（または時間）です。

#### 2. 種類と性質

##### (1) 休日

###### ●法定休日

労基法 35 条の休日（原則として毎週 1 日、例外的に 4 週間に 4 日以上の日）。  
与えなかった場合に使用者に罰則があります。

この日に労働させることは、36 協定を結んでいる場合にのみ例外的に認められます。

###### ●法定外の休日

労働契約等で定める法定休日を上回る休日。所定休日とも言われます。

##### (2) 休暇

###### ●法定の休暇

年次有給休暇（労基法 39 条）、産前産後休業（同 65 条）、生理休暇（同 68 条）、育児休業（育児介護休業法 5 条）、介護休業（同 11 条）、介護休暇（同 16 条の 5）、子の看護休暇（同 16 条の 2）などがあります。

なお、育児介護休業法では、短期のものを「休暇」と呼び、長期のものを「休業」と呼んでいます。

###### ●法定外の休暇

就業規則や労働契約で定める休暇で、例えば、リフレッシュ休暇、教育訓練休暇、慶弔休暇、ボランティア休暇、誕生日休暇など、多種多様です。

就業規則で「夏休み」が規定されている場合、「休日」「休暇」のどちらに当たるのか、意識してみると良いでしょう。



## ◆ 今月の実務チェックポイント

### 国民年金保険料後納制度

国民年金の保険料の「払い忘れていた期間があり、時効により納めることができなかった期間」について、平成 27 年 10 月から平成 30 年 9 月までの 3 年間に限り、過去 5 年以内の分を納めることができる制度です。

平成 30 年 9 月末日までに支払いをすることで、年金の受給資格ができた、将来の年金額を増やすことができる制度です。

#### 「なぜ 5 年以内の分を納めると受給資格ができる場合があるの？」

平成 29 年 8 月 1 日から、20 歳以上 60 歳未満の期間のうち、納付済み期間 + 学生納付特例承認期間 + 免除・猶予承認期間 + 日本国内に住所を有しない期間等の資格期間が、10 年以上あれば老齢年金を受け取ることができるようになりました。

そのため、上記の納付済み等の期間を足しても 10 年に満たなかったため、老齢年金の受給資格を得られなかった方が、過去 5 年以内の払い忘れた分を納付することで、10 年以上になる場合があります。

※日本国内に住所を有しない期間などは、合算対象期間（カラ期間）といい、年金額には反映されない期間です。

【例】

学生特例承認期間 2 年間 20～60 歳未満の厚生年金加入期間 2 年間 納付猶予承認期間 3 年間 海外在住期間 1 年間 その他は未納期間	受給資格がなかった
後納制度を利用して未納だった期間の過去 2 年分の保険料を支払うことで 10 年に	受給資格発生

ただし、海外在住期間（日本国内に住所を有しないカラ期間）については、後納の申出はできません。

申し込みは平成 30 年 9 月 28 日までとなっています。

後納可能期間の確認等に時間がかかる場合もあり、また納付書は後日郵送で到着するため、余裕を持って申し込むことをお勧めします。

## ◆ 今月の業務スケジュール

### 労務・経理

- 7 月分の社会保険料の納付
- 7 月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付

### 慣例・行事

- 食品衛生月間
- 夏季休暇中の社内体制確立・対外広報
- お中元のお礼状発送

