

人事労務だより

2018年9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
- 助成金情報
- 身近な労働法の解説
—休日・休暇②—
- 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

今年9月30日には、改正派遣法の施行後3年が経過します。派遣先・元は、事業所・個人単位の期間制限など、「3年」をキーワードとする各種規定を順守する必要があります。

厚生労働省は、トラブル防止のため、指導監督体制を強化します。パンフレット配布や要請書交付などにより、必要な手続きなどの周知・啓発を実施すると同時に、派遣労働者からの相談にも対処していく方針です。

派遣先は、3年経過後も派遣労働者を受入れるために、過半数代表の意見聴取の手続きを取る必要があります（事業所単位の期間制限への対応）、派遣元も雇用安定措置を講じる義務があります（個人単位の期間制限への対応）。「旧・特定派遣」の経過措置が終了するので、同制度の利用企業は留意が求められます。

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

サービス業対象に業種区分再編 労災保険料率の見直し開始

厚生労働省は、次回（平成 33 年度）の労災保険率改定に合わせて、「業種区分」を一部見直します。今年度中に専門家による検討を終わらせ、試案を提示する予定です。

労災保険制度では、「業種の種類」に応じて保険料率を定めているため、どの業種に分類されるかが保険料支払いに大きく影響します。現在は 54 種類に区分されています。

近年、サービス経済化に伴って、「その他の各種事業（事業の種類番号「94」）に一括されている事業場の割合が拡大しています。事業場数では全体の 33%、労働者数では 36%に達します。

このため、情報サービス業、教育業、医療業、社会福祉事業、幼稚園、保育所、認定こども園など（社会保険料率は、すべて 1000 分の 3）について独立の区分とする方向で検討を行います。保険率の見直しにより、労災防止へのインセンティブを高めるのがねらいです。

リハビリ出勤に最賃支払い命令 労基法上の労働と判断

テレビ局勤務のメンタル不調者が「試し出勤」した期間について、名古屋高裁は最低賃金相当額の支払いを命じました。上司の指示に従いニュースを作り、放送していたことなどから、労基法上の労働に当たると判断したものです。

訴えを起こした従業員はうつ病で休職・復職を繰り返していましたが、「試し出勤（リハビリ出勤）」中に上司と口論し、最終的に退職に至っています。試し出勤の期間は無給で、交通費のみが支給されていました。

メンタル不調者が増加する中、復職に向け「リハビリ出勤」等の仕組みを整える必要性が高まっていますが、その間の待遇をどうするかは頭の痛い問題です。一審の名古屋地裁は、「出勤状態が復職の判断材料とされるからといって、労務の提供を義務付けるとはいえない」と判示しましたが、高裁はその判断を覆しました。

中小こそ「えるぼし認定」を 女性活躍シンポ

一般財団法人女性労働協会は、中小企業の経営者などを対象に「女性活躍シンポジウム」を開催しました。

女性活躍の先進企業は講演で、「他社との差別化を図るために、中小企業でも早めに『えるぼし』認定を」とアピールしました。えるぼし認定は女性活躍促進法に基づく制度で、基準を満たす項目数に応じて 3 段階に分かれます。発表者は、認定により社外からの評価が高まったうえに、働き甲斐が生まれ、良い人材が集まった等の自社体験を紹介しています。



賃金合算も検討へ ダブルワーカーの労災補償

厚労省は、副業・兼業の拡大に合わせ、複数企業就業者の労災認定と労災保険給付の在り方について検討をスタートさせました。

現在の労災法では、副業先の事業場でケガをしても保険給付を受けられますが、給付額に関してはアルバイト先等の賃金だけが算定基礎とされています。業務起因性の認定でも、2事業場の労働負担を通算・評価する仕組みとなっていない。

厚労省の労働政策審議会では、①賃金合算による補償、②複数就労による過労死救済等に関して議論を深めます。この場合、事故発生時の災害補償責任の分担等に関しても考え方を整理する必要があります。

総務省の調査によると、2012年時点の副業者数は100万人を超え、希望者は320万人に及んでいます。検討結果次第では、今後、法改正につながる可能性もあります。

広がる「昼休業」 銀行の小規模支店

全国の地銀で、支店・出張所の窓口を昼にいったん閉めて休業時間を設ける取組が拡大しています。北海道・東邦・佐賀・北陸・みちのく銀行などで、順次、導入の動きが進んでいます。

銀行法の改正により柔軟な営業時間設定が可能となったため、適切な人員配置による業務効率化をめざすのが目的です。他業種（小売り・飲食店等）でも営業時間を短縮するチェーン店等が増えています。人手不足と働き方改革の流れを受けて、営業時間設定の見直しは労務管理上の焦点となりつつあるようです。

◆ 監督指導動向

「ゼロサイカード」を作成 3次産業の転倒災害防止 福島労働局

福島労働局は、第3次産業で多発する転倒災害等に歯止めをかける目的で、「守ってゼロサイカード」を作成しました。災害防止団体やビルメンテナンス、社会福祉系の団体に向けて発出した要請文の中で、活用を呼びかけています。

常に携帯できるよう名刺サイズで作ったカードの表面には、「手がふさがった状態での移動を減らす」「不安定な状態の台や脚立に足を掛けたりしない」等の注意事項を明記。空欄スペースを設け、職場の事情に合わせた独自対策・重点事項も記載できる体裁となっています（労使が知恵を出し合って内容を決定）。



◆ 送 検

無資格運転が常態化 フォークの急発進で死亡 春日部労基署

埼玉・春日部労働基準監督署は、フォークリフトの無資格運転をさせたとして、建設会社と職長を安衛法 61 条（就業制限）違反の疑いでさいたま地検に書類送検しました。

事故は、防音パネルの取付け中に発生。職長がフォークリフトをパネルのそばに寄せようとしたところ、操作を誤り急発進し、近くの労働者に激突しました。被災者は、入院後に死亡しています。

フォークリフトは身近な機械ですが、最大荷重 1 トン以上の場合、運転できるのは技能講習修了者に限られます（1 トン未満は特別教育）。現場には有資格者が 1 人いましたが、日ごろ、無資格運転が常態化していたといいます。



◆ 実務に役立つ Q & A

賃金低下で給付優遇？ 嘱託再雇用者が離職

Q

定年後の嘱託再雇用者から、退職の申出がありました。聞けば、「再雇用に伴う賃金の大幅低下」に不満があるようです。本人は労働条件切下げに伴うやむを得ない離職なので、雇用保険給付が優遇されると考えているようですが、本当にそういう主張が認められるのでしょうか。

A

倒産や解雇など本人の意思に反する離職（非自発的離職）の場合、「特定受給資格者」として、失業給付の所定給付日数が優遇されることがあります。

特定受給資格者の基準の一つに、支払われていた賃金が従来に比べ 85%未満に低下した場合があります（雇保則 36 条）。離職の日の属する月を基準として、6 カ月をみて判断します。

ただし、定年退職に伴い賃金が低下し、同一の事業主に引き続き雇用されるときや、非行・疾病・負傷等により賃金が低下するときは、特定受給資格者に該当しないとされています（雇用保険業務取扱要領）。お尋ねのケースでは、優遇を受けるのは難しそうです。

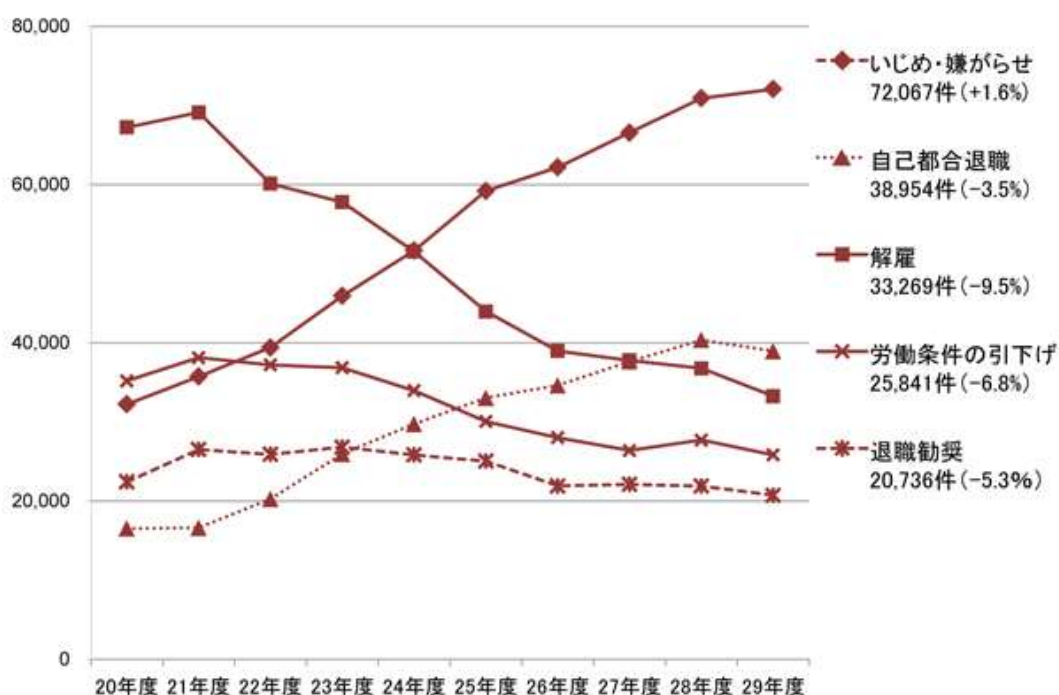


◆ 調査

厚生労働省「平成 29 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」

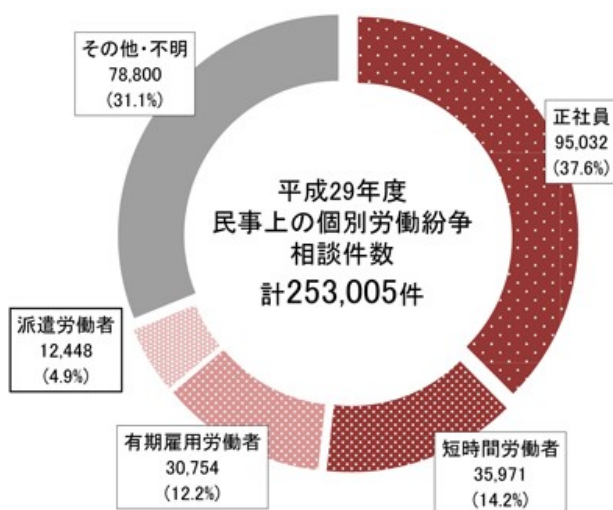
個別労働紛争の解決制度は平成 13 年にスタートし、近年、相談件数はおおむね横ばいです。しかし、その中身は大きく変化しています。平成 20 年度当時は「解雇」関連が 1 位でしたが、平成 24 年度を境に「いじめ・嫌がらせ」関連がトップの座を占めるようになりました。

図表 1 相談内容別の件数推移



雇用形態別にみると人数的に一番多いのは正社員ですが、これは労働者全体に占める割合を考えれば当然のことです。増加が著しいのは有期雇用労働者で、平成 20 年当時は全体の 8.3% だったのが、平成 29 年度には 12.2% まで増加しています。

図表 2 就労形態別の件数



◆職場でありがちなトラブル事例

育休者にパート転換強要 代替要員を正社員登用

正社員が育児休業を申請したので、当面の策として、会社はパートによる補充で対応しました。ところが、「穴埋め」のはずのパートの方が、テキパキと仕事をこなしていきます。

スポーツ等では、ケガをきっかけとして、レギュラーの座が入れ替わるのは、よくある話です。

しかし、労務管理の世界では、法律による制限を受けます。会社の思惑どおり、自由な身分の入替えが認められるわけではありません。「パートへの転換」を強要された女性従業員が、正社員の地位を取り戻すため、都道府県労働局長の助言・指導を求めた事案です。



従業員の言い分

私は、本社の事務部門で正社員として採用されましたが、産後休業の後で、半年間の育児休業を取得しました

しかし、復職の直前に、人事部長から呼出しを受け、パートへの身分転換を言い渡されました。表面上の理由は「経営不振による支店の統廃合と、経営合理化による事務部門の縮小」です。

もっともらしい説明ですが、私のパート転換と同日付で「後任者のパートが正社員に抜擢」されています。このような不当な人事は到底納得できず、正社員としての原職復帰を要求します。

事業主の言い分

今回、事務部門を縮小し、人員枠を8人から5人に変更しました。新体制の下では、育休復帰者の方にはパート相当の仕事を担当してもらうほか仕方がない状況です。

後任者のパート社員については、専攻が情報管理システムだったため、個人の能力を評価して正社員登用を決定したものです。



指導・助言の内容

「正社員からパートへの身分転換は、本人の同意なく実施できない」、「人員減が必要といいながら、並行して正社員登用を行ったのは妥当な対応といえない」等の事情を説明したうえで、事業主に対して「原職相当職復帰」に向けた努力を要請しました。

結果

両当事者間で話し合った結果、育休から復帰した女性従業員を「正社員として技能部署に配転する」という方向で合意が得られました。

◆ 助成金情報

65 歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）

～50 歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者～

今月は、雇用関係助成金のうち、「65 歳超雇用推進助成金」（高年齢者無期雇用転換コース）をご紹介します。

本助成金は、有期労働契約で働く高年齢者の無期雇用への転換を実施した事業主に対して助成金を支給することにより高年齢者の労働条件を改善することでその活躍を推進することを目的としています。

無期雇用転換計画を作成し、無期雇用転換制度の整備・高年齢者雇用推進者の選任・高年齢者雇用管理に関する様々な措置を実施することが必要です。



【計画書提出から計画実施・支給申請の流れ】

1. 無期雇用転換計画書の提出

無期雇用転換計画の開始日から起算して6カ月前から2カ月前の日までに提出すること。すなわち、提出日から最短で2カ月後を計画開始日とすることができます。

有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度（一定の条件が要求されています）を労働協約または就業規則等に規定していることが計画書提出までに要求されます。

2. 支給申請書の提出

無期転換後6カ月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2カ月以内に支給申請書を提出すること。すなわち、無期転換後最低でも6カ月間は雇用を継続してから2カ月以内に申請することが必要です。

3. 無期雇用転換計画期間内の転換の実施

あくまでも計画で定めた期間内に転換を実施することが必要です。

4. 転換後6カ月の賃金を支給

このような実績を踏んだのちに初めて支給申請書を提出できます（前記2参照）

【支給要件】

1. 50 歳以上の定年年齢未満の有期契約社員を雇用していること
2. 雇用保険に加入していること
3. 申請日の直近 1 年以上前の段階で、現行の就業規則が高年齢者雇用安定法に違反していないこと
4. 高年齢者雇用推進者の選任
5. 計画書提出日において、次の措置を 1 つ以上実施すること
 - ① 職業能力の開発および向上のための教育訓練の実施等
 - ② 作業施設・方法の改善
 - ③ 健康管理、安全衛生の配慮
 - ④ 職域の拡大
 - ⑤ 知識、経験等を活用できる配置、処遇の改善
 - ⑥ 賃金体系の見直し
 - ⑦ 勤務時間制度の弾力化



【支給額】

1 名につき 48 万円（生産性要件をみたす場合は 60 万円）

【生産性要件】

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 3 年前に比べて 6 % 以上伸びていることをいいます。

少子高齢化が進む中、労働力人口は減少し、高年齢者が社会の中で活躍することがますます重要になっています。意欲も能力もある高年齢者が働き続けることができる社会の実現が望まれます。企業は、その存続をかけて高年齢者の活用を図るべく、このような助成金を積極的に活用することをお勧めします。

類似の助成金であるキャリアアップ助成金の正社員化コースと比べて、賃金の 5 パーセントアップは要件とされていません。

※詳細は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 HP「65 歳超雇用推進助成金」（高年齢者無期雇用転換コース）をご参照ください。

◆身近な労働法の解説

－休日・休暇②－

前号に引き続き、「休日」「休暇」の賃金との関係を解説します。

1. 賃金の支払い

(1) 休日

使用者は休日に賃金を支払う必要はありません。

(2) 休暇

年次有給休暇のみ、法定で有給とされています。

その他の休暇は、無給を原則としながら労働契約で別の定めができます。

(所得補填の観点では、産前産後休業や育児・介護休業など、社会保険や雇用保険の給付が受けられる休暇もあります。)

2. 休日に労働させた場合の賃金

労基法 35 条の休日（法定休日）に労働させた場合は、通常の賃金に 35% 以上の上乗せをした賃金を支払わなければなりません。

法定外の休日（法定休日を上回る休日）に労働させた場合は、週法定労働時間を超えることとなった時間について 25% 以上の上乗せをした賃金を支払わなければなりません。

3. 休暇を取得したことに対する不利益取扱いの禁止

労基法 136 条は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他の不利益取扱いをしないようにしなければならないと規定しています。

また、育児介護休業法は、育児・介護休業等の申出や取得を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁じていますので、例えば、賞与支給を判定するための出勤率算定にあたり、休暇（休業）期間を欠勤扱いとして賞与を不支給とすることは、法の趣旨から公序良俗違反（民法 90 条）として無効となる可能性があります。

4. 割増賃金基礎給との関係

月給制の場合、休日（労働義務がない）が多いと所定労働時間は減少します。したがって、割増賃金の基礎となる賃金の単価が上がります。

休暇（労働義務を免除）を取得しても所定労働時間に変動が生じません。

「お休み」を増やすことを検討する際には、この点を考慮することも大切です。

◆ 今月の実務チェックポイント

社会保険資格の取得と喪失

・社会保険資格（健康保険・厚生年金保険）の取得日

被保険者資格の取得日は、入社日です。

健康保険法第 35 条において「適用事業所に使用されるに至った日またはその使用される事業所が適用事業所となった日」と定義されています。

そのことから、試用期間中であっても、入社日から社会保険に加入します。

・社会保険料のカウント

社会保険料は月を単位としてカウントします。

資格取得した日の属する月から、喪失日（退職日の翌日）の属する月の前月までたった 1 日の違いで被保険者期間が 1 カ月変わることも！

4 月 1 日入社で 8 月 30 日退職	退職日の翌日 8/31 が喪失日 喪失日の属する月の前月までなので 被保険者期間は 4 カ月
4 月 1 日入社で 8 月 31 日退職	退職日の翌日 9/1 が喪失日 喪失日の属する月の前月までなので 被保険者期間は 5 カ月

※退職日＝最終出勤日ではないことに注意！

退職日が必ずしも最終出勤日とは限りません。最後に有休消化をして退職する場合には、有給休暇を消化し終わった日が退職日になります。

また、月末が土日など会社の休日になっている場合において、退職届で「月末退職」としていても会社も承認しているときは、会社の営業日ではなくても月末が退職日になることがあります。後々揉めることのないよう、退職届が提出された段階で確認し、双方で合意しておくといいでしょう。

※退職日の翌日から次の就職先に勤務する場合や、国民健康保険・国民年金への切替えを行う場合には、喪失日に次の勤務先での社会保険に加入したり、国民健康保険・国民年金への加入をすることになります。

・社会保険資格（健康保険・厚生年金保険）の喪失日

退職の場合、社会保険の資格喪失日は、退職日の翌日です。

例えば、月の末日が退職日の場合は、翌日にあたる翌月 1 日が喪失日です。

退職日＝喪失日ではありません。

◆ 今月の業務スケジュール

労務・経理

- 8 月分の社会保険料の納付
- 8 月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 固定資産税（都市計画税）（第 2 期分）の納付

慣例・行事

- 防災訓練
- 健康増進普及月間
- 障害者雇用支援月間