



- ■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 - 平均賃金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

働き方改革関連法の一環として、従来の雇用対策法は「労働施策総合推進法(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律)」に改称されました(平成30年7月6日、法律の公布と同時に施行済み)。

同法では、国に対して「労働施策基本方針」の策定を求めています。厚労省は方針案をまとめました が、働き方改革の推進のため、監督指導の徹底に力を入れています。

企業担当者の主体的な取組を促すためには、監督行政に対する信頼を高めることが不可欠です。すべての労働基準監督官が依るべき「行動規範」を定めて、適正・公正な運用を図るとしています。重大な違反案件については、指導結果を公表する場合の手続きを一層明確化します。「苦情」に対しては、メールや郵便など多様な形で受け付け、公正で斉一的な権限行使に努めます。

## 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



### 技術・技能系で人材獲得が激化 平成 31 年高卒初任給

労働新聞社が実施した高校窓口の実地調査によると、求人票の数が大幅に増えると同時に、金額も高騰傾向を示しています。なかでも技術・技能系は、平均で前年比 3000 円を上回る 18 万円台半ばまで上昇しました。

調査では、平成 31 年春の高卒者を対象に企業が提出した求人票記載の初任給額を集計しています。 技術・技能系の業種別の数値をみると、建設が 190,384 円、製造が 177,929 円、情報通信業が 177,076 円などとなっています。サンプル数が少なく、参考数値ですが、販売・営業系 194,889 円、事務系 179,098 円なども大きく金額を伸ばしました。

就職担当者によると「介護をはじめとして人手不足といわれる業種で求人が増え、特に建設が際立って多い」という話で、企業が人材獲得に向け条件引上げ努力を行っている状況がうかがえます。

## 短期雇用の充足へ 「ジョブペアリング」を開始 愛知労働局

ジョブペアリングは愛知労働局による造語で、全国初の取組ということです。「複数の企業の雇用を組み合わせて求人情報を図る」仕組みを指します。

1 人の労働者が  $8\sim11$  月に A 社の果樹園の収穫業務、 $12\sim1$  月は B 社のおせち料理の製造業務といった働き方を想定しています。

人手不足の進展により、短期雇用の現場で特に労働力の確保が困難となっていて、ハローワークも対応に苦慮していました。対策として、各ハローワークが期間限定雇用の求人をリスト化し、雇用終了のタイミング・人数などの情報共有を進めます。

上記の例では、B 社(おせち製造)の了解を得て A 社(果樹収穫)に情報を提供し、A 社から情報を受けた労働者が B 社に応募するという流れになります。労働者の離職期間を短縮することで、安定雇用の実現と企業の労働力確保が期待できます。

# 悪質クレームへの対処が課題に サービス現場の実態を調査 UA ゼンセン

UA ゼンセン(全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟)の調査によると、顧客からの悪質なクレームや迷惑行為でストレスを受けている労働者が 73.8%に達しています。

同産別に3つある部門のうち「総合サービス部門」が実施したもので、主に接客対応の仕事をしている組合員3万人の声を拾いました。迷惑行為の類型は、「暴言」24.8%、「威嚇・脅迫」21.0%、「同一クレームの繰返し」14.9%などとなっています。



同産別によると、国としての対策を厚労省に要請し、前向きな回答を得たということで、ILO(国際労働機関)によるハラスメント条約制定の動き等も合わせて注目されます。

## 同一労働同一賃金で指針案 パート・有期雇用労働法の細則整備

厚生労働省・労働政策審議会では、働き方改革の柱の一つである同一労働同一賃金関連の細則整備に向けた作業を進めています。

先の通常国会では、パート労働法と労働契約法の一部を統合したパート・有期雇用労働法の整備や派遣法の改正が決まりました(働き方改革関連法の一部)。今後は、関連する施行規則の改正や短時間・有期雇用労働者に対する不合理な待遇の禁止に関する指針の作成等が課題となります。



審議会には、指針のたたき台も示されました。たたき台は、働き方改革実行会議が平成 28 年 12 月 に公表した「同一労働同一賃金ガイドライン(案)」を下敷きにしていますが、改正法の建議・国会の 付帯決議や最高裁判例等を踏まえ、大幅に加筆・修正されています。

指針に引き続き、非正規社員に対する説明義務の強化・派遣労働者の均衡待遇に関する基準等についても審議が行われる予定です。

## 荷待ち時間を3時間減らす パレット協議会が発足

生鮮食品の運輸業者の安定的な確保に向け、一般社団法人農産物パレット推進協議会が立ち上げられました。荷待ち時間の短縮等により、ドライバー等の負担を軽減します。

問題解決の切り札となるのが、RFID(電波を用いた商品管理技術)を活用した統一規格の共通パレットの導入です。荷の積み替えをなくすと同時に、荷の大きさが均一化されることにより、効率の良い輸送が可能になります。

パレットはレンタル形式をとり、発荷主が借り、着荷主が保管、回収業者が一括して集めます。荷待ち・荷役時間を2年間で3割削減するという目標を掲げています。

# ◆監督指導動向

# 無許可の派遣業者名を公表 全国で2例目 大阪労働局

大阪労働局は、無許可で労働者派遣事業を行っていた法人名を公表しました。同社は、事務、食品製造、清掃など幅広い業種の会社に労働者を派遣していました。

無許可事業者の公表制度が設けられて以来、全国で2例目ということです。

派遣法には、違反業者に対する勧告と公表に関する規定が設けられています(49条の2)。しかし、無許可派遣は対象に含まれないことから、平成27年の派遣法改正時に、別に法人名公表の仕組みを設けました。

都道府県労働局長が無許可の派遣事業主を把握した場合、指導を行うとともに公表を通告し、是正されるまでの間、都道府県労働局のホームページなどで法人名・許可申請予定日等を公表するとしています。派遣で働こうとする人や派遣先の企業等に対する情報提供を目的とするものです。

# ◆送検

# 防じんマスクで「事前送検」 指導無視の業者にお灸 相模原労基署

神奈川・相模原労働基準監督署は、アーク溶接の際に安全対策を怠ったとして、自動車フィルタ等の製造・開発会社と工場の現場責任者を横浜地検相模原支部に書類送検しました。労働災害は発生していませんが、安衛法関連法規の違反は「措置を講じていないこと」を理由に送検(いわゆる事前送検)するケースもあります。

粉じんを発散する作業(有効な局所排気装置を設けた場合等は除きます)では呼吸用保護具の使用が求められ、「金属をアーク溶接する作業」も含まれます。同労基署では、以前から同社に対して防じんマスクによる健康障害防止を指導していましたが、再度の監督指導の中で同様の違反が見つかったため、書類送検に踏み切ったものです。

# ◆実務に役立つQ&A

# 学生も保険料支払うか 障害年金もらえなくなる?

パート従業員から「大学生の息子がまもなく 20 歳になるけれど、国民年金の保険料を支払わないとダメですか」と尋ねられました。メリットをあまり感じないということですが、どのように説明するとよいでしょうか。

老齢基礎年金の支給開始は65歳(将来的にはさらなる引上げも予想されます)なので、遠い将来の話と考えておられるのでしょう。しかし、短期的には、不慮の事故によって障害が残るという可能性も否定できません。

障害基礎年金を受給するには、初診日の前日において 初診日の属する月の前々月までの国民年金被保険者期間 のうち、保険料滞納期間が3分の1以下か、直前1年間 に滞納がないか、いずれかの要件を満たす必要がありま す。20歳に達した学生が保険料を滞納していると、事故 等に遭遇しても年金の請求ができません。就職し(厚生 年金に加入し国民年金の第2号被保険者となり)、1年余 りたって初めて納付要件を満たすことになります。

自身の収入が少ない学生は、学生納付特例制度で支払いの猶予が可能なので、少なくともそちらの手続きは済ませるようにアドバイスしてあげてください。





# ◆調査

## 厚生労働省「平成 29 年・労働安全衛生調査」

安衛法に基づくストレスチェックは、平成 27 年 12 月から、「従業員規模 50 人以上」の事業場を対象に 実施が義務付けられています。

「実は、うちではまだ手が回らなくて…」という会社では、他社の実情が気にかかるところですが、50人以上規模では実施率9割という状況です。

図表1 労働者のストレスチェックの種類およびストレスチェックの実施時期別事業所割合

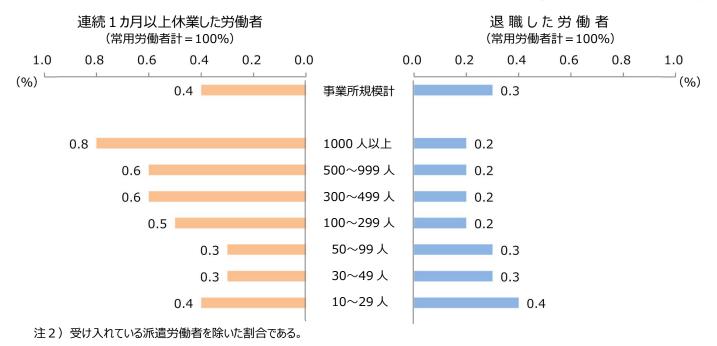
(単位:%)

区分	労働者のストレスの状況などに ついて調査票を用いて調査(ストレスチェック)した事業所(注 1)		労働安全衛生法(平成 27年12月1日施行) に基づくストレスチェック	労働安全衛生法(平成 27年12月1日施行) によらず実施した事業所 独自のストレスチェック	不明
平成 29 年	[64.3]	100.0	93.8	6.2	-
(事業所規模)					
1000 人以上	[98.4]	100.0	96.6	3.4	-
500~999人	[99.0]	100.0	96.8	3.2	-
300~499 人	[98.6]	100.0	99.3	0.7	-
100~299 人	[93.9]	100.0	97.2	2.8	-
50~99 人	[88.9]	100.0	97.9	2.1	-
30~49 人	[61.4]	100.0	93.0	7.0	-
10~29 人	[54.9]	100.0	91.6	8.4	-
(再掲)50 人以上	[91.5]	100.0	97.7	2.3	-
平成 28 年	[62.3]	100.0	79.3	6.4	14.3

注1) [ ]は、「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所」のうち、「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査(ストレスチェック)した事業所」の割合である。

ストレスチェックはメンタルヘルスの未然予防が目的ですが、メンタル不調者はどのくらい発生するものでしょうか。1カ月以上休んだ人は 0.4%という数字ですが、この数字を多いとみるか、少ないとみるかで会社の対応も違ってくるでしょう。

図表2 過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1カ月以上休業または退職した労働者割合(平成29年度)



# ◆職場でありがちなトラブル事例

# 正社員になれると思ったのに… 一転して期間満了により雇止め

会社側は、勤務態度不良を理由に、法定の手続きにのっとり「淡々と」期間契約社員の雇止めを行いました。

雇止めの期日は年末(12月31日)でしたが、冬季の賞与も支払われませんでした。

期間契約社員側も会社側の評価が低いことは薄々と感じていましたが、入社当時には「ゆくゆくは正社員になれる」等の説明を受けていたこともあり、気持ちの整理が付きません。

復職または経済的損失の補償を求めて、都道府県労働局へあっせんの申請をしました。



#### 従業員の言い分

正社員登用については、最近になって、同僚から「社内試験にパスし、出勤態度・勤務成績が A 評価である等の厳しい条件」だと聞かされました。事前に知っていたら、入社前に採用が決まっていた他社を選択していたはずです。

勤務の途中で夜勤から日勤に変わり、手当も少なくなり、何の説明 もなく最後の賞与も支給対象から外されました。

会社の仕打ちは不当であり、当然もらえるはずの賞与のほか、2カ 月分の賃金を補償として求めます。

### 事業主の言い分

勤務態度不良については指導に尽力しましたが、一向に改善がみられませんでした。今回は期間満了に伴う雇止めであり、解雇という非難は当たりません。

しかし、入社時には、過剰な「リップ・サービス(正社員登用)」があったのは事実として認めます。当方としては、規定どおり賞与を支払ったうえで、1カ月分の賃金を補償するという対応も検討しています。



#### 指導・助言の内容

従業員に対しては、会社側の雇止めは法的な基準に沿うもので、手続き的な瑕疵はみられない点を説明しました。

賞与に関しては、就業規則に従い支払い義務がある点を確認しました。

その前提に立って、両者間で経済的補償に関する意見調整を行い、解決を促しました。

#### 結果

賞与は就業規則の規定どおり、勤務成績等を考慮したうえで適正な額を支払い、それに加えて1 カ月分の賃金相当額を補償する旨の合意が成立しました。

# ◆助成金情報

## 時間外労働等改善助成金(時間外労働上限設定コース)

### ~働く人の健康とワークライフバランスの確保に向けて~

2018 年6月に「働き方改革関連法」が可決・成立しました。長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現等が重要課題の一つに挙げられています。企業は2019年4月1日に施行される各改正法に向けて対応を迫られています。特に時間外労働の上限規制の導入、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直しにつき中小企業への猶予措置廃止、一定日数の年次有給休暇の確実な取得等は喫緊の課題です。

今回は以前にもご紹介した時間外労働改善助成金のうち「時間外労働上限設定コース」をご紹介します。

### 【対象事業主】

2016 年度または 2017 年度において「労働基準法第 36 条第 1 項の協定(いわゆる 36 協定)で定める労働時間の延長の限度に関する基準」に規定する限度時間を超える内容の時間外・休日労働に関する協定を締結している事業場を有する中小企業事業主で、当該時間外労働および休日労働を複数月行った労働者(単月に複数名行った場合も可)がいること。

### 【支給対象となる取組】

いずれか1つ以上を実施すること

- 1. 労務管理担当者に対する研修
- 2. 労働者に対する研修、周知・啓発
- 外部専門家によるコンサルティング
- 4. 就業規則・労使協定等の作成・変更
- 5. 人材確保に向けた取組
- 6. 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、 デジタル式運行記録計の導入・更新
- 7. テレワーク用通信機器の導入・更新
- 8. 労働能率の増進に資する設備・機器等の導 入・更新



### 【成果目標の設定】

#### 1. 現状の36協定の延長時間の短縮

事業主が事業実施計画において指定した全ての事業場において、2018 年度または 2019 年度に有効な 36 協定の延長する労働時間を短縮して、所定の上限設定を行い、労働基準監督署へ届出を行うこと。

- ① 時間外労働時間数で月45時間以下かつ、年間360時間以下に設定
- ② 時間外労働時間数で月 45 時間を超え月 60 時間以下かつ、年間 720 時間以下に設定
- ③ 時間外労働時間数で月60時間を超え、時間 外労働時間数および法定休日における労働 時間数の合計で月80時間以下かつ、時間外 労働時間数で年間720時間以下に設定

### 2. 休日の増加

週休2日制の導入に向けて、4週当たり5日から8日以上の範囲内で休日を増加させることを成果目標に加えることができます。

#### 【支給額】

取組の実施に要した経費の一部を、成果目標 の達成状況に応じて支給

以下のいずれか低い額

- 1. 1企業当たりの上限 200 万円
- 2. 上限設定の上限額および休日を増加した場合に決められた休日加算額の合計額
- 3. 対象経費の合計額×補助率3/4

※ 中小企業の範囲や支給額等の制度の詳細は厚生労働省 HP「時間外労働等改善助成金(時間外労働 上限設定コース)」をご参照ください。



# ◆身近な労働法の解説 一平均賃金①一

労働者の給与を取り扱う際に「平均賃金」という言葉を耳にします。単に支給している給与額を平均したものではなく、労基法で定める平均賃金には計算方法があります。

3回にわたり、平均賃金についておさらいします。

### 1. 平均賃金とは

算定すべき事由の発生した日以前 3 カ月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額(労基法 12 条)をいいます。

つまり、月給制や時間給制であっても、日額で算出されます。

### 2. 平均賃金が使われる主な場面

法律により平均賃金が使われる主な場面は次のとおりです。

#### (1)解雇予告手当(労基法 20条)

「30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。」

### (2) 休業手当(労基法 26 条)

「休業期間中当該労働者に、その平均賃金の 100 分の 60 以上の手当を支払わなければならない。」

### (3) 年次有給休暇取得時の賃金(労基法 39条)

「平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金(中略)を支払わなければならない。」

#### (4) 災害補償(労基法 76~82 条)

「労働者の療養中平均賃金の 100 分の 60 の休業補償」 (労基法 76 条)

「平均賃金に別表第二に定める日数を乗じて得た金額の障害補償」(労基法 77 条)

「平均賃金の 1000 日分の遺族補償」(労基法 79条)

「平均賃金の60日分の葬祭料」(労基法80条)

「平均賃金の1200日分の打切補償」(労基法81条)

「第77条又は第79条の規定による補償に替え、平均賃金に別表第三に定める日数を乗じて得た金額を、6年にわたり毎年補償」(分割補償)(労基法82条)

#### (5) 減給の制裁(労基法91条)

「減給の制裁を定める場合においては、その減給は、一回の額が平均賃金の1日分の半額を超え (中略) てはならない。」

#### (6) 労災法の給付基礎日額(労働者災害補償保険法8条)

「給付基礎日額は、労働基準法第12条の平均賃金に相当する額とする。」

#### (7)賃金総額の特例(労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則 15条)

「平均賃金に相当する額に、それぞれの労働者の使用期間の総日数を乗じて得た額の合算額を賃金総額とする。」(造林の事業、木炭又は薪を生産する事業その他の林業の事業(立木の伐採の事業を除く。)、 水産動植物の採捕又は養殖の事業であって、賃金総額を正確に算定することが困難なものの場合。)

### 3. 原則の計算方法

3カ月間に支払われた賃金総額 ÷ 3カ月間の総日数

- ※賃金締切日がある場合は、その起算日は直前の賃金締切日です。
- ※銭未満の端数が生じた場合、これを切り捨てることは差し支えありません。(昭 22・11・5基発第 232 号)

次回は、平均賃金の計算方法について、具体的に触れていきます。



# ◆今月の実務チェックポイント



# 介護保険制度について

### ○第1号被保険者(65歳以上)

#### 介護保険料

所得状況に応じて、各市区町村で個人毎に決定されます。

#### 保険料の納付方法

年金からの天引き(特別徴収)と直接納付(普通徴収)になります。

年金から天引きされる特別徴収は、年金の額が年額 18 万円以上あるなどの条件を満たす場合です。 直接納付する普通徴収は、納付書が各市区町村から個人宛に届きます。

### ○第2号被保険者(40歳以上65歳未満)

#### 介護保険料

加入している医療保険で算定することになり、医療保険料(健康保険料 + 介護保険料)として一括して納めることになります。

<国民健康保険に加入の場合>

世帯ごとに決定されます。

<社会保険等の医療保険に加入の場合>

標準報酬月額に応じ、健康保険料率と介護保険料率で決定されます。

給与明細では健康保険料と介護保険料に分けて表示されている事が多いのではないでしょうか?

#### 保険料の納付方法

<国民健康保険に加入の場合>

介護保険料は、国民健康保険料と併せて世帯主が納付します。

<社会保険等の医療保険に加入の場合>

被保険者本人が負担する介護保険料は、給与から天引きされ納付します。

65 歳の誕生日の前日までが第 2 号被保険者です。誕生日の前日が属する月分から給与からの天引きはしません(誕生日の前日を以て第 2 号被保険者→第 1 号被保険者に切り替わります)。

40歳以上64歳以下の被扶養者については保険料を個別に納付することはありません。



### ○介護保険を使う時

高齢者や加齢に起因する疾病(特定疾病)により、日常生活に支援や介護が必要な状態となった時に、介護サービスの提供にかかる費用の原則1割(所得に応じ2割・3割)負担で、サービスを受けることができます。

介護サービスを利用するためには、申請をし、要支援または 要介護の認定を受ける必要があります。申請のための相談は、 市区町村の高齢福祉課、障害福祉課または地域包括支援センタ ーなどです。申請をすると実態調査(本人や家族との面談)な どが行われ、各市区町村に設置されている介護保険審査会で審 査となり、要支援または要介護度が決定され、どのようなサー ビスの提供を受けることが適切なのか決定されます。申請から 認定までの期間は約1カ月程度かかることもあるようです。い ざという時に慌てないように、お住まいの地域の相談窓口を確 認しておくのも良いかも知れません。





# ◆今月の業務スケジュール

# 労務・経理

- ●10月分の社会保険料の納付
- ●10 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・法人住民税の中間申告・納付

# 慣例・行事

- ●お歳暮の準備・発送
- ●秋の全国火災予防運動
- ●労働時間適正化キャンペーン
- ●職業能力開発促進月間

