

人事労務だより 2018年12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
—平均賃金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

厚生労働省は、企画業務型裁量労働制の対象業務拡大に再チャレンジします。当初、働き方改革推進法案に含まれていましたが「調査データの異常」により、全面削除となったのはご承知のとおりです。

手始めに統計学者らをメンバーとする「裁量労働制実態調査に関する専門家検討会」を設置し、調査方法や集計方法に関する議論をスタートさせました。

政府は来年以降の国会から働き方改革第2弾を打ち出す構えですが、その前に第1弾でやり残した事項も処理する必要があります。上記の裁量労働制拡大のほかに、解雇無効時の金銭救済制度の創設、賃金等請求権等の消滅時効問題、パワーハラスメント防止対策の整備などです。今のところ議論の進捗度はさまざまですが、いずれも実務的なインパクトの大きい問題ばかりです。

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

外国人在留に新資格 2段階で就労期限設定

政府は、外国人材の受入れ拡大に向けた在留資格改正案を臨時国会に提出しました。人材不足分野で一定の技能を有する外国人を対象とする「特定技能1号」と「特定技能2号」を創設します。

1号は、「相当程度の知識・経験を有する」ことが条件で、所管官庁が定める試験で技能水準や日本語能力（生活に支障がないレベル）を確認します。外国人技能実習制度の「技能実習2号」修了者は試験を免除するのがミソです。

在留期間は通算5年が上限で、家族帯同は基本的に認められません。

2号は「熟練技能」が要件で、1号資格者が試験に合格すれば移行できます。在留期間の上限はなく、家族の呼び寄せも認める方針です。

3月6日を「36協定の日」に 連合が記念日登録

連合は、毎年3月6日を「36協定の日」と定めるように、日本記念日協会に登録申請しました。改正労基法では時間外上限規制等の強化を打ち出していますが、その施行直前である来年3月からスタートさせたい意向です。

取組を決めた中央執行委員会後の会見で、神津里季生会長は、「日本人であれば、みんな『36協定の日』を知っている、というくらいに広めていきたい」と抱負を披露しました。労働組合のある・なしにかかわらず全ての職場で適切に36協定が締結されることをめざします。

記念日をテコにしたさまざまな仕掛けも用意します。全国社会保険労務士会連合会や中小企業家同友会などに協賛を促し、傘下の各産別もカウンターパートの業界団体に同様の協賛を働きかけます。それらの活動を通じて、現場労使の取組を後押しする考えです。

育休から復帰後の雇止め無効 正社員復帰は認めず 東京地裁

語学学校で、育休後いったん有期契約となった女性労働者が雇止めとなった事案で、東京地方裁判所は処分無効と判断しました。学校に対して、不誠実な交渉を理由に110万円の支払いを命じています。

トラブルは、保育園が決まらなかったことが発端です。労使双方の話し合いにより、週3日勤務で期間を1年とする契約社員として復帰が決まり、契約書には「子の就学後等に希望する場合は正社員への再変更が可能」と記されていました。

ところが転換後すぐに、保育園が決まり、女性労働者が正社員復帰を求めたため、話が紛糾します。学校側は、要求の変化に「信頼関係が築けない」と反発、1年後に雇止めを強行しました。地裁は、「フル勤務で復職すれば、欠勤を繰り返して解雇となる可能性が高かった」等を考慮し、正社員復帰させなかった点については育介法違反に当たらないと判示しています。



賃金構造統計等を基準に 派遣の均衡待遇で比較方法案

厚生労働省は、派遣労働者の不合理な賃金格差を解消するための労使協定方式案を明らかにしました。

働き方改革関連法のうち、改正派遣法では、派遣労働者と派遣先直用労働者の均衡・均等待遇に関する新たな仕組みを整備しています。派遣元は、次のいずれかの方式を選択します。

- ① 派遣先の通常の労働者との比較による待遇改善
- ② 労使協定に基づく一定水準を満たす待遇決定による改善

②の一定水準は「厚生労働省令で定めるものと同等以上の賃金」であることが求められます。比較対象となる一般労働者の賃金水準は、国の統計である賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計を参考とします。職種・経験年数別賃金などの一覧表や地域指数などを作成したうえで、対応する個々の派遣労働者と比較し、同等以上かを確認します。

退職金についても、勤続年数に応じた支給月数の相場を示す方針です（給与への上乗せ等によることも可能です）。

電力大手の8社で推進 勤務間インターバル

電力大手では、10社中8社で勤務間インターバル制度の導入が進んでいます。

同制度はEU発祥といわれていますが、働き方改革関連法により、平成31年4月から労働時間等改善設定法を改正し、事業主の努力義務事項に追加されます。

厚労省担当者は、「法改正前の導入率は1.4%と低いので、電力大手で取組みが進んでいる状況は喜ばしい」と話しています。「中小企業向けに助成金も用意している」と続け、他産業への広がりへの期待を表明しました。

各社の取り組み状況を見ると、「9時間」が4社で、「11時間」「10時間」「8時間」が各1社。既に制度をスタートさせた会社が4社、試行中が2社、「今年度中に導入」「来春から開始」が1社という内訳となっています。



◆ 監督指導動向

労基署がYouTubeチャンネルを開設 全国で初の試み 大津労基署

滋賀・大津労働基準監督署は、労基署としては全国初となるYouTubeチャンネルを開設しました。

担当者は、「集団指導等による周知を行ってきたが、予定が合わずに来られない人などいる。ネットでいつでもみられるようにすることで、さらなる周知を図りたい」と話しています。

9月にスタートした大津労働基準監督署YouTubeチャンネルでは、「飲食店における労働災害防止対策」「熱中症の予防対策」「働き方改革関連法（8回シリーズ）」等の動画がアップされています。



◆送検

年少者に高所作業させ送検 塗装中に墜落して入院 西宮労基署

兵庫・西宮労働基準監督署は、17歳の労働者の墜落災害に関連して、元請会社と同社の現場責任者、下請けの個人事業主を神戸地検に書類送検しました。

塗装作業が行われていた木造家屋の屋根の端は、地上から6メートルの高さに位置していました。「18歳未満の年少者」については「高さ5メートル以上の墜落のおそれのある場所」での作業が禁じられています（労基法62条、年少則8条24号）。個人事業主は、さらに高所作業を行わせる際の墜落防止措置も怠っていました。

元請会社は、建設物・設備等を提供する「注文者」として講ずべき措置を行っていなかった容疑です（安衛法62条）

◆実務に役立つQ & A

自宅に戻り通災か 会議用資料忘れて帰宅

Q 従業員が、会議用に作成した資料を自宅に置き忘れ、出勤してきました。上司に一喝され、自宅に戻りましたが、慌てていたため、路上で自転車と接触しそうになったといえます。ケガをした場合、通勤災害の申請ができるのでしょうか。

A 通勤の定義は労災法7条にあります。その基本パターンは「住居と就業の場所との間の往復」です。ちなみに、「通勤は1日について1回しか認められないものではないので、昼休み等に帰宅する場合も、その往復行為は就業行為との関連性を認められる」と解されています（平18・3・31基発0331042号）。

お尋ねのケースも自宅にいったん戻る形になりますが、個人の都合で帰宅したわけではありません。上司の命令により、業務と関連のある書類を取りに行ったのですから、業務上の行為とみなされます。例えば、顧客の会社等に書類を置き忘れたのと同様です。

業務上災害に該当しますが、交通災害ですから、通常の労災給付請求に合わせ、第三者行為災害届等も提出することになります。

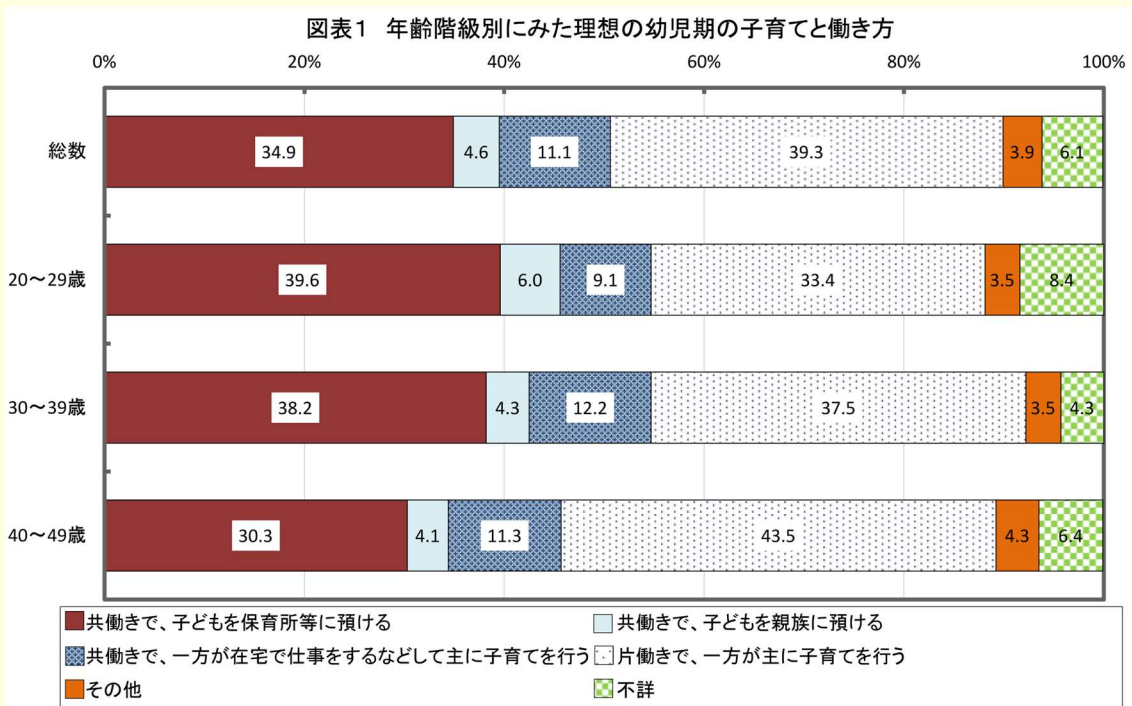




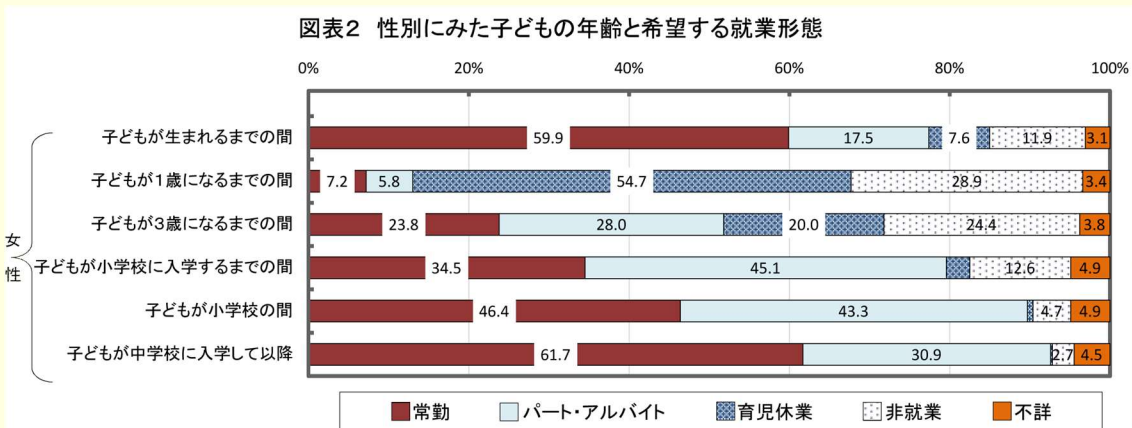
◆ 調査

厚生労働省「平成 28 年社会保障を支える世代に関する意識調査」

子供を育てる理想的環境という点、現在も「片親が主に子育てを行う」という回答が 39.3% でトップです。しかし、最近では「共働きで、一方が在宅で仕事しながら子育て」という回答も 11.1% と増えてきているのが注目です。



子供が小さい間のワーク・スタイルですが、「イクメン」が増えているとはいうものの、大多数の男性は常勤を選択するしかないというのが現実です。女性は1歳までは育児休業をフル活用し、「子供が小学校に上がるまで」は短時間勤務というのが主流派です。常勤希望が産前レベルに回復するのは、「子供が中学に上がって以降」になってからです。



◆ 職場でありがちなトラブル事例

派遣先のクレームで首を切られた 金銭補償の額が焦点に

卸売会社で働いていたAさんは、取引先の百貨店へ、販売員として派遣されていました。ところが、百貨店側から会社に対して、「Aさんが同僚をいじめている。他の従業員との人間関係もうまくいっていない」という連絡が入りました。

会社は大口取引先のクレームにびっくり仰天。Aさんの派遣を取りやめると同時に、1カ月後の解雇を通告しました。身に覚えのない本人は、到底承服できません。

解雇の撤回を求めて会社と交渉しましたが、らちが明かないために、都道府県労働局のあっせんに委ねることにしました。



従業員の言い分

百貨店に派遣される以前、社内で働いている間、勤務態度・販売成績ともに高評価を得ていました。会社も、私がいじめをするような人間でないことは、分かっているはずですが。百貨店側の一方的ないい分に基づいて、処分するのはあんまりではないでしょうか。

解雇を撤回してもらい、別店舗で働きたいと希望しています。それがムリならば、退職金とは別に6カ月分の賃金支払いを求めます。

事業主の言い分

取引先の強硬な態度をみて、事情調査等に時間を費やしている場合ではないと判断し、早々に本人を派遣先から引き揚げさせました。

別店舗への異動や内勤も検討しましたが、採算性から新たな枠を確保するのは難しいのが実情です。会社としては、補償金の支払いという方向で本人に納得してもらいたいと考えています。



指導・助言の内容

解雇の撤回については、双方の主張に隔たりが大きいので、金銭解決を中心としてあっせんを進めました。

本人は「6カ月分の支払いが難しいなら、基本給でなく職務給も含めてほしい」と主張します。会社側は「当初、基本給4カ月分の支払いを想定していたけれど、5カ月に上乗せる」というので、会社側の譲歩案を軸に調整を図りました。

結果

会社がAさんに対し、補償金として基本給の5カ月分（125万円）を支払うことで、双方ともあっせん案を受諾しました。



◆ 助成金情報

両立支援等助成金（再雇用者評価処遇コース）

～誰もが活躍できる職場づくりに向けて～

妊娠、出産、育児または介護を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、かつ、希望する者を採用した事業主に支給します。

【支給額】

再雇用者人数	1人目	2～5人目
中小企業	38万円(48万円)	28.5万円(36万円)
中小企業以外	28.5万円(36万円)	19万円(24万円)

※（ ）の額は生産性要件を満たした場合

妊娠、出産、育児または介護を理由とした退職者について、退職前の勤務実績等を評価し、処遇の決定に反映させることを明記した再雇用制度を導入すること。

上記制度に基づき、離職後1年以上経過している対象者を再雇用し、無期雇用者として6カ月以上継続雇用すること。

【対象となる事業主】

次の事項の他一定の事項を規定する再雇用制度を新たに労働協約または就業規則に規定すること。

- ① 当該制度の対象となる退職理由として、妊娠、出産、育児および介護のいずれも明記している。

（規定例）第〇条 資格要件

次のいずれかの理由により退職した者であること。

- 1 入社後1年以上在職したこと。
- 2 次のいずれかの理由により退職した者であること。
 - (1) 妊娠、出産
 - (2) 育児
 - (3) 介護
 - (4) その他会社が認めた理由
- 3 退職時または退職後に、再雇用を希望する旨を申し出た者

- ② 退職者が、その退職の際または退職後に、「退職理由」と「就業が可能となったときに退職した事業主や関連事業主の事業所に再び雇用されることを希望する旨の申出」を登録し、事業主が記録するものである。

（規定例）第〇条 手続

- 1 退職時または退職後に、退職理由および再雇用を希望する旨を書面により人事担当部署に申し出ること。
 - 2 会社は申出者のうち第〇条の資格要件を満たす者を「再雇用希望者登録名簿」に記録し、登録証を交付する。
 - 3 登録証を交付された者は、就労が可能となった場合、人事担当部署に採用希望時期を申し出ること。
- ③ 制度の対象となる年齢について、定年を下回る制限を設けていない。
 - ④ その他、退職前の勤務実績等を評価し、処遇の決定に反映させることを明記していること等の一定の事項を明記していることが必要。

【対象労働者】

次の要件に該当する労働者

- ① 申請事業主または関連事業主の事業所を妊娠、出産、育児または介護のいずれかを理由として退職した者であり、再雇用制度により採用された。
- ② 退職時または退職後に、退職理由と再雇用の希望を申し出ていることが書面で確認できる。
- ③ その他、継続雇用期間や退職日から再雇用に係る採用日において、1年以上経過しているなどの要件を満たすこと。

※ 制度の詳細は厚生労働省 HP「仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主のみなさまへ」をご参照ください。



◆ 身近な労働法の解説 ー 平均賃金 ② ー

今回は、労基法の平均賃金の計算方法を解説します。

1. 原則の計算方法（12条1項）

算定事由発生日以前3カ月間に支払われた賃金総額

算定事由発生日以前3カ月間の総日数

※ 銭単位で算出し、銭未満の端数は切り捨てることができます（昭和22.11.5基発第232号）。

2. 「算定事由発生日以前3カ月間に支払われた賃金総額」とは（分子の部分）

（1）算定事由発生日とは（労基法関係の場合の起算日）

解雇予告手当	労働者に解雇の通告をした日
休業手当・年次有給休暇の賃金	休業日・年休日（2日以上の場合には、その最初の日）
災害補償	事故の起きた日または病気になった日（診断によって疾病の発生が確定した日）
減給の制裁の制限額	制裁の意思表示が相手方に到達した日

（2）以前3カ月間とは

「以前」とありますが、算定事由の発生した日は含まず、その前日から遡って暦日の3カ月です。賃金締切日がある場合は、直前の賃金締切日から遡って3カ月です。例えば、賃金締切日に事由発生の場合は、その前の締切日から3カ月となります（12条2項）。

次の期間は、その「日数」およびその期間中の「賃金額」は算定期間および賃金総額から控除します（12条3項）。

- ① 業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業した期間
- ② 産前産後の休業した期間
- ③ 使用者の責任によって休業した期間
- ④ 育児・介護休業期間
- ⑤ 試みの使用期間（試用期間）

（3）賃金総額とは

算定期間中に支払われる、11条に規定する全ての賃金です。通勤手当（6カ月通勤定期も含む）、年次有給休暇中の賃金、割増賃金なども、同法に規定する賃金であればすべて含まれます。

一方で、賃金総額から除外されるものは次のとおりです（12条4項）。

- ① 臨時に支払われた賃金
- ② 3カ月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ③ 通貨以外のもので支払われた賃金で一定の範囲に属しないもの

3. 「算定事由発生日以前3カ月間の総日数」とは（分母の部分）

上記（2）の期間の総暦日数です。

次回は、原則の計算方法によらないケースに触れます。



◆今月の実務チェックポイント

年末調整の準備

今年もそろそろ年末調整の準備の時期になりましたので、ポイントを押さえておきましょう。

給与所得から基礎控除の他に控除できるもの

生命保険・個人年金保険・介護医療保険料控除証明書、損害保険料控除証明書（地震保険含む）などの民間保険会社から発行される各種保険料控除証明書の他に、国民健康保険料や国民年金保険料は社会保険料控除として申告することができます。

保険料控除証明書などは早めの提出をお願いします。

国民健康保険料は証明書が発行されていないので、支払った際の領収書や口座からの引落とし額などで確認し申告します。（証明書は不要）

国民年金保険料については保険料控除証明書が日本年金機構から発行されます。

※平成 29 年より、領収書でも構わないこととされました。

国民年金の保険料については、本人分だけでなく、配偶者や家族の分を納めた場合にも控除対象となります。

例えば大学生のお子さんの分を親が納めた場合は親が保険料額を申告することができます。

《保険料控除証明書の発送スケジュール》

- 平成 30 年 1 月 1 日～平成 30 年 10 月 1 日までに納付

証明書作成時点と同様の方法で引き続き 12 月 31 日までに納付した場合の見込み額も表示され平成 30 年 10 月 31 日発送開始

- 平成 30 年 9 月下旬～平成 30 年 10 月上旬にコンビニ等で納付

平成 30 年 11 月 8 日発送開始

11 月上旬から中旬にかけてお手元に届くと思われます。



●保険料を2年前納している場合（以下①②を選択）

- ① 納めた年に2年度分の全額を控除
- ② 各年分の保険料に相当する額を各年に控除

最初に納めた年に、前納した2年度分の保険料控除証明書が届きます。

- ①を選択する場合は、この証明書を使用します。
- ②の各年に控除する場合は、別途保険料控除証明書の発行が必要です。

<平成30年4月に2年前納した場合の各年への分配方法>

平成30年4月分～平成30年12月分	9カ月分
平成31年1月分～平成31年12月分	12カ月分
平成32年1月分～平成33年3月分	3カ月分

- 控除証明書の証明日以降に納めた保険料がある場合（追加で納めたとき）は、保険料控除証明書と追加分の領収書で申告できます。
- 保険料控除証明書や領収書を紛失したときやインターネットバンキングで納付したときは、再発行の手続をお近くの年金事務所または、ねんきん加入者ダイヤルへ申請、ねんきんネットのユーザーIDを取得している方はねんきんネットから申請ができますが、いずれの場合もお手元に到着するまで、約1週間かかります。

◆今月の業務スケジュール

労務・経理

- 11月分の社会保険料の納付
- 11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3期分）の納付
- 年末調整

慣例・行事

- 年賀状の準備・発送
- 年末年始の社内体制確立・対外広報
- 大掃除

