



人事労務だより

2019 年 1 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
ー平均賃金③ー
- 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、働く意欲のある高齢者を後押しするため、平成 31 年度から「生涯現役支援プロジェクト」（仮称）を開始する方針です。

65 歳以上の高齢者に対しては、全国 8 力所の大都市圏に「特設シニアしごと窓口」を設け、「動き出し支援」を行います。在職中の高齢者については、セカンドキャリア設計に向けたセミナーを全国で開催する予定です。

フリーランスなど多様な働き方を希望する高齢者には、シルバー人材活用センターを活用して仕事を提供します。

調査によると、65 歳超で希望に反して就労していない割合は男性で 2 割、女性では 5 割に達しています。特に女性を対象に、希望と現実のギャップを埋めるのが狙いです。

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 2 6 - 5 0 1 号

電話：022-343-7190 FAX：022-343-7195

e-mail：info@compass-lassa.com

◆ ニュース

高プロで省令・指針案示す 改正労基法の施行に向け

働き方改革関連法による改正労基法は平成 31 年 4 月 1 日施行ですが、高度プロフェッショナル制度関連の細則公布に向けて作業が最終段階を迎えています。

高プロは割増賃金の適用のない働き方なので、対象者を限定したうえで、十分な健康確保措置を講じるなど労働者保護に万全を期す必要があります。

業務は限定列举で 5 種類（研究開発、金融ディーリング）ですが、裁量を失わせるような期限の設定や日時指定で会議出席を義務付けるようなものは対象から除かれます。

年収は一般労働者の「基準年間平均給与額の 3 倍相当」で、本人の同意（最長 1 年ごとに更新）も要件となります。タイムカード・パソコン上の記録等の客観的な手段により「健康管理時間」を把握し、健康福祉確保措置を講じますが、選択的措置として①勤務間インターバルは 11 時間以上、②深夜業は月 4 回以下、③時間上限は 3 カ月 240 時間以内等の内容が示されています。

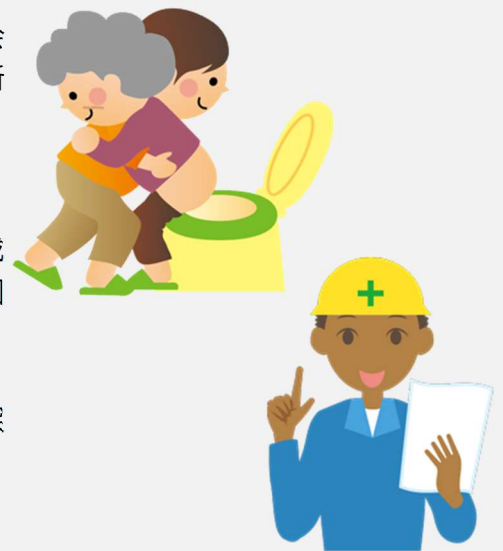
外国人受入れへ態勢整備 方針作成や協議会も 地方自治体

政府は、外国人材の就労拡大を目指す入管法改正案を臨時国会に提出し、会期内に成立の見通しです。こうした流れを受け、新たな取り組みをスタートさせる地方自治体が増えています。

長野県は景気が回復する一方で人材流出が進行しているため、「長野県就業促進・働き方改革戦略会議」で、受入れ方針を作成します。同県が実施したアンケートでは、回答企業の 56%が外国人の受入れを検討しています。

秋田県は「外国人活用促進協議会」を立ち上げ、人手不足が深刻な建設、福祉、観光などの使用者団体と意見交換を行うほか、セミナー等も開催しています。

山形県は、政府が受入れ拡大の姿勢（骨太の方針）を打ち出した後、補正予算を組み、外国人材活用に関する調査等を行っています。先進事例の収集等も実施する予定です。



発注量平準化でトラックの待機減 国交省がガイドライン

国土交通省・厚生労働省は、「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」を公表しました。最初に取り組みの進め方を7つのステップで示し、13の改善事例に類型化しています。

取り組みステップでは、荷主・運送業者が同席して労働条件改善を検討する会議を設置したうえで、荷待ち時間の実態を把握・分析し、トラックの到着時間帯の分散や予約受付システムの導入等を検討するよう求めています。改善事例としては、着荷主側の処理能力を考慮して入荷量を平準化することにより、待機時間を減らすことに成功したケース等が紹介されています。



最賃引上げの影響各所に 「特定」が「地域」に埋没

新しい特定（産業別）最低賃金が、2018年度末から次々に発効しています。

関係労使が合意する形で、地域別（都道府県別）より高い水準で最賃額を設定するのが特定（産業別）の意義です。しかし、最近、地域最賃が大幅に引きあがり、特定最賃が飲み込まれる現象が目立ちます。

仮に2019年の地域別最賃が2018年と同レベルでアップした場合、大阪の7銘柄は全減、沖縄の4銘柄、兵庫の3銘柄、福井・愛知の2銘柄、香川・佐賀・熊本の1銘柄等が埋没の危機を迎えます。

一方、厚労省は、全国の地域別最低賃金の履行状況を明らかにしました。最賃改正前に最賃を下回っている労働者の割合（未満率）を集計したところ、全国計で1.5%でした。神奈川が3.2%で最も高く、次いで大阪が2.4%、北海道が2.2%となっています。宿泊業・飲食サービス業や卸売業・小売業などが深刻な状況です。

朝型勤務など実践 「時差ビズ」11社を表彰 東京都

東京都はオフピーク出勤などに取り組んだ企業を対象とする「時差 Biz 推進賞」を決定し、取組事例等を紹介しました。ワークスタイル部門では11社が選定されています。

JR東日本サービスでは、今夏の対象期間に社員の73%に当たる199人が時差出勤とフレックスタイムを実践。それに加えて早朝手当支給による朝型勤務の実施者44人、テレワーク実施10人、時短勤務9人となっています。他の受賞企業は、パソナテック、ユニリーバ・ジャパン・ホールディングスなど。

ちなみに、働き方改革関連の法整備で、労働時間設定改善指針が改正されています（平30・10・30厚労省告示375号）。そのなかで、労働時間設定改善に向けた取組として、①深夜業制限、②勤務間インターバル制度のほか、③朝型の働き方導入を挙げています。



◆ 監督指導動向

新潟大学で寄附講座 労働法の基礎知識を伝授 新潟労働局

新潟労働局は、新潟大学で寄附講座「キャリア形成と法制度」を開講しました。今年で2回目となります。講義は全15回で、労働局の部・課長が講師を務めます。

第1回講義の冒頭で、井上仁局長は、「労働関係法令の知識不足によるトラブルの未然防止に努めてほしい」と述べました。内容は労働時間・最低賃金から労働保険・女性活躍推進まで幅広くカバーしています。

労働局のほか、協会けんぽ新潟支部による健康保険制度の講義、連合新潟による「知っておきたいフーケルール」といった講義も開催される予定です。

◆ 送検

技能実習生に1000万円の不払い 返済計画中に倒産手続きも 関労基署

岐阜・関労働基準監督署は、中国人技能実習生6人に約1000万円の賃金を支払わなかったとして、縫製会社と同社の代表取締役を岐阜地検に書類送検しました。

事件は、実習生が労基署に申告したことにより発覚しました。それ以前にもストライキが発生し、技能実習制度に基づく監理団体が仲裁に入ったこともあったということです。

労基署の臨検の後、同社は分割で支払うという「支払計画書」を策定しましたが、200万円を支払った後、倒産手続きに入りました。

外国人材の受入れが社会的関心を呼ぶ中での「典型的な賃金不払事件」ですが、実習生6人については、賃金支払確保法に基づく「未払い賃金立替払制度」により救済が図られる予定です。

◆ 実務に役立つQ & A

本人書名を会社代筆？ 雇用継続給付の申請書



定年で再雇用となった方のために、高年齢雇用継続給付の申請をしました。本人から「申請のたびに記名押印が必要ですか？」と尋ねられて、困惑してしまいました。これまで他の高齢者からそういう要請はありませんでしたが、省略が可能なのでしょうか。

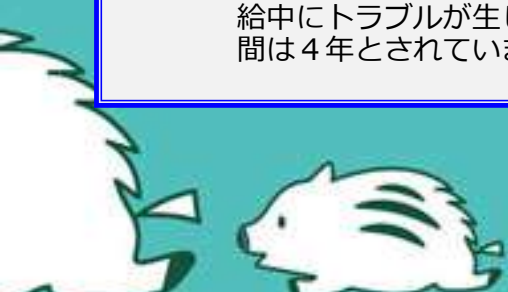


高年齢雇用継続給付支給申請書等をみると、事業主と並んで申請者本人の氏名（および印）の欄が設けてあります。申請の都度、本人が記名押印または署名するのが原則です。

ただし、現在は、事業主が被保険者から同意書を徴し、保存することで、被保険者の署名を省略できます。この取扱い、平成30年10月1日からスタートしています。

60歳到達時等賃金証明書を出す際、また育児休業給付・介護休業給付関係の手続きの際も同様です。この場合、申請者氏名欄には「申請について同意済み」と記載します。

同意書自体は、ハローワークに提出する必要はありません（雇用保険業務取扱要領）が、受給中にトラブルが生じれば確認のために提出を求められることもあり得ます。同意書の保存期間は4年とされています。

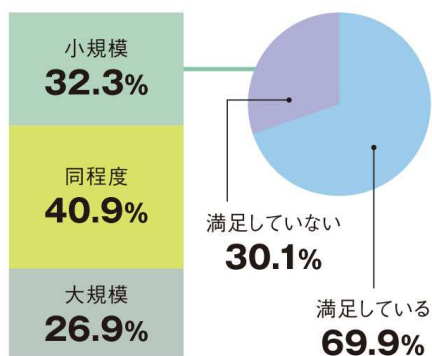


◆ 調査

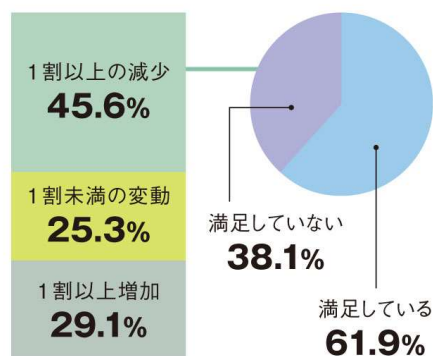
全国求人情報協会「若者の早期離職に関する調査」

大学卒業後、「3年で3割」が離職するという状況は、1990年代半ばから約20年間続いています。転職後の諸条件が、必ずしも新卒当時よりよくなるわけではありません。たとえば、賃金でいえば「1割以上の減少」が45.6%を占めますが、61.9%が転職に満足していると回答しています。

図表1 初職と比較した転職先の企業規模と満足度

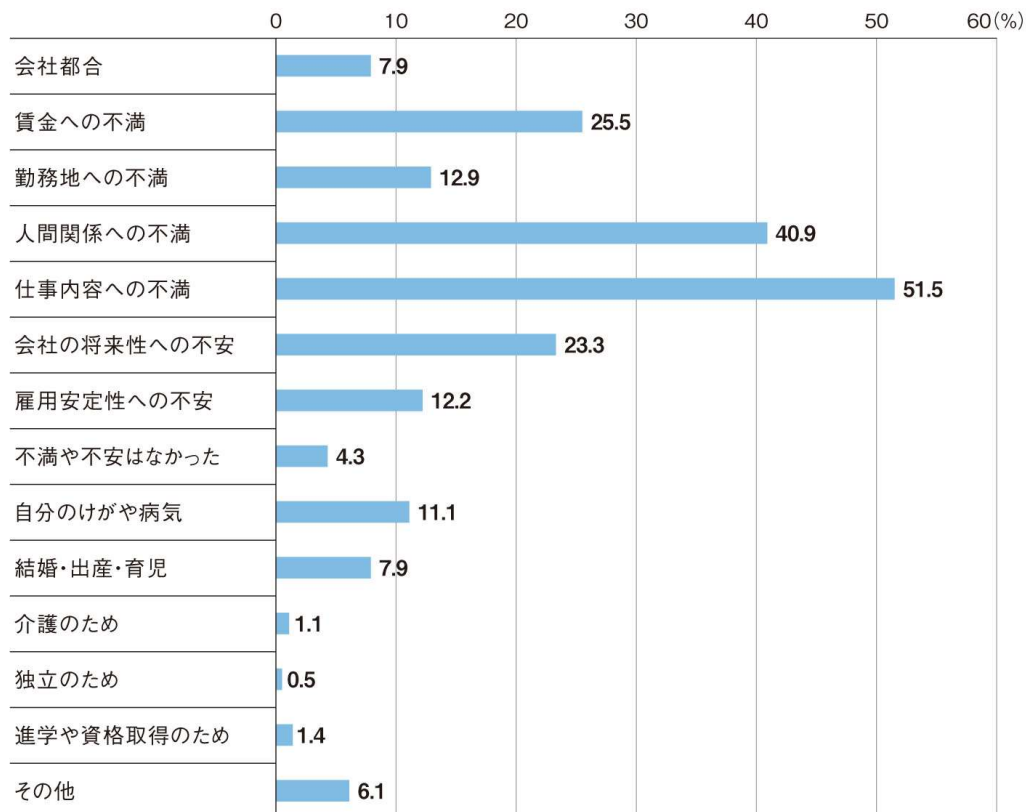


図表2 初職と比較した転職先での賃金と満足度



新卒者が離職を決めた原因（複数回答）を尋ねると、「仕事内容への不満」（51.5%）と「人間関係への不満」（40.9%）がツートップで高くなっています。生活時間の大半を会社で過ごすのですから、「職場がつまらない」なら長続きするはずもない理屈です。

図表3 早期転職者の初職離職理由



◆ 職場でありがちなトラブル事例

身体障害の事実を申告しなかった 経歴詐称で懲戒解雇に？

Aさんは、コンピュータソフトの営業職としてB社に勤務していました。しかし、入社3カ月後に懲罰委員会の決定という形で懲戒解雇を通告されました。

理由は、Aさんが①内臓疾患で障害者認定を受けていたことを秘匿していたこと、②履歴書に職歴をすべて記載していなかったことです。

一般論として、経歴詐称は懲戒解雇事由になり得ますが、身体上の障害はデリケートな個人情報です。Aさんは、残業の多い職場で仕事を続ける中、障害を理由として会社に迷惑をかけるようなことはありませんでした。

このため、都道府県労働局長に会社の処分を撤回するよう助言・指導を求めたものです。



従業員の言い分

入社時に提出した健康診断書には、疾患で手術を受けたという事実は記載してありました。会社が障害者であることを問題視し始めた後、主治医に頼んで「仕事に支障がない」旨の診断書も提出しています。

履歴書に記載していない会社があったのは、何度も転職を重ねていると採用に不利だと考えたからです。

「身体に障害があると営業は務まらない」という固定観念に基づき、問答無用の解雇は納得できません。懲戒処分の取消しを要求します。

事業主の言い分

フットワークが必要な営業職採用に際しては、他の職種にも増して「健康」が重要な要素になります。身体的な問題だけではなく、顧客からの信頼が大切なので、経歴を詐称するような性格の人間は、営業として不適格と判断しました。

職歴を記載しなかった点については、「この期間に何か大きなトラブルがあったのではないか」という疑いを抱いていますが、本人が理由を話すのを拒否するので、会社としても温情を与える余地がありません。

就業規則の「重要な経歴を偽り入社した」という懲戒解雇事由に該当するので、今でも会社として落ち度はなかったと考えています。



指導・助言の内容

B社は、身体・性格ともに営業に適さないと主張しますが、他の健常者と同様に支障なく業務を遂行し、取引先とのトラブルもなかったことが判明しています。

経歴詐称により、企業秩序に混乱をもたらした事実もなく、懲戒解雇には合理性が認められないため、処分を撤回するように助言・指導しました。

結果

両者が話し合った結果、Aさんは他の就職先を見つけたため、職場復帰ではなく補償金の支払いという条件で和解に至りました。

◆ 助成金情報

両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）

厚生労働省が定めた「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づき、介護離職の予防および仕事と介護を両立するための職場環境の整備を行い、また「介護支援プラン」を作成し、このプランに基づいて介護休業の取得・職場復帰・介護のための勤務制度等の利用を円滑に実施できた労働者のいる事業主に助成金を支給するものです。仕事と介護の両立支援の推進を図り、事業主の取組みを促すことで労働者の雇用の安定に資することを目的とし、下表の額が支給されます。

【支給額】

	分類	中小企業	中小企業以外
(1)	介護休業	57万円（72万円）	38万円（48万円）
(2)	介護制度 （勤務制限制度）	28.5万円（36万円）	19万円（24万円）

※（ ）の額は、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など、各助成金共通の生産性要件を満たした場合に適用。

※介護制度（勤務制限制度）とは、所定外労働の制限、時差出勤、深夜業の制限、短時間勤務制度を指します。

※中小企業とは、原則として次の表のAまたはBいずれかを満たす企業が該当します。

産業分類	A:資本金の額・出資の総額	B:常時雇用する労働者数
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

【要件】

「対象となる事業主」が下表（ア）を実施した後、さらに下表（イ）を実施することが必要です。

（ア）	実施項目	実施する措置
仕事と介護の 両立のための 職場環境整備	労働者の仕事と介護の 両立に関する実態把握	厚生労働省が指定する調査票に基づきアンケート調査 を実施し、所定の様式に取りまとめるなど
	制度設計・見直し	アンケートの結果を踏まえ、厚生労働省指定のチェッ クリストにより介護休業関係制度の内容、周知状況の 確認、就業規則等への規定
	介護に直面する前の 労働者への支援	厚生労働省指定の資料に基づき人事労務担当者への研 修を行うこと、また厚生労働省指定の資料による周知
	介護に直面した 労働者への支援	仕事と介護の両立に関する相談窓口の設置、厚生労働 省指定の資料による相談窓口の周知

上記仕事と介護の両立のための職場環境整備に加えて、介護支援プランに基づき、就業規則等に
介護休業の取得、介護休業からの職場復帰、仕事と介護の両立のための勤務制限制度の利用を円滑
にする措置を明文化し、労働者に周知すること

（イ）	対象労働者	介護プランに基づく措置
（１） 介護休業	介護休業を２週間 以上（または合算し て１４日以上）取得 し、職場復帰	①上司または人事労務担当者と１回以上の面談を実施したうえで結果を 記録し、この結果を踏まえて介護支援プランを作成すること
		②対象労働者の業務の整理、引継ぎに関する措置が介護支援プランに定 められていること
		③介護支援プランに基づいて業務の引継ぎを実施すること
		④介護休業終了日の翌日から１カ月以内にフォロー面談を実施し記録す ること
		⑤面談結果を踏まえて、原則として原職に復帰させること
		⑥介護休業終了後、引き続き雇用保険の被保険者として１カ月以上雇用 し、支給申請日においても雇用していること
（２） 介護制度	所定外労働の制 限・時差出勤・深夜 業の制限・短時間勤 務のいずれかの制 度を連続６週間以 上（または合算して ４２日以上）利用	上記①と同じ
		制度利用期間中の業務体制の検討に関する取組が定められていること
		介護プランに基づいて、制度利用前に講じる措置を実施すること
		左記終了日の翌日から１カ月以内にフォロー面談を実施し記録すること
		就業規則等に定める通りに勤務したことが確認できること
		左記終了日の翌日から引き続き雇用保険の被保険者として１カ月以上雇 用し、支給申請日においても雇用していること

※ 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③ー

前回は、原則の平均賃金の計算方法を解説しました。
今回は、例外的な算出方法について解説します。

1. 原則の計算方法（12条1項）

$$\frac{\text{算定事由発生日以前3カ月間に支払われた賃金総額}}{\text{算定事由発生日以前3カ月間の総日数}}$$

2. 平均賃金の最低保障（12条1項ただし書き）

賃金が「日給制」「時間給制」または「出来高払制その他の請負制」によって定められている場合、原則どおりの計算では低額となってしまうことがあるため、平均賃金の最低保障が規定されています。

（1）賃金が日給制、時間給制または出来高払制等の場合（12条1項1号）

「賃金の総額」を「その期間中に労働した日数」で除した金額の60%が最低保障額です。

$$\frac{\text{算定事由発生日以前3カ月間に支払われた賃金総額}}{\text{算定事由発生日以前3カ月間に労働した日数}} \times 60\%$$

（2）賃金の一部が、月給制、週給制等の場合（12条1項2号）

次の①+②が最低保障額です。

- ①「月給制・週給制等の部分の総額」を「その期間の総日数」で除した金額
- ②上記（1）の金額

上記（1）または（2）の最低保障額と1.の原則の計算方法で算出した額を比較し、高い方を平均賃金とします。

3. 日々雇い入れられる者の平均賃金（12条7項）

日々雇い入れられる労働者は、稼働にムラがあり、日によって就業する事業場を異にし、賃金額も変動ことがあるため、原則として、「一稼働日当たりの賃金額×73%」とされています。

4. その他算定し得ない場合の平均賃金（12条8項）

前回から上記2.までに解説してきた平均賃金の算出方法（賃金が通貨以外のもので支払われる場合（12条5項）および雇入後3カ月に満たない者（12条6項）については解説を省略）では算定が不適当となる場合は、厚生労働大臣の定めるところによります。具体的には、以下のようなケースがあります。

- ・ 試の使用期間中に平均賃金を算定すべき事由が発生した場合（施行規則3条）
- ・ 日数および賃金総額の両者から控除される期間（試用期間は除く）が3カ月以上にわたる場合（施行規則4条）
- ・ 雇入れ日に算定事由が発生した場合（同条、昭和22.9.13発基第17号）
- ・ 算定対象期間中に、争議行為による休業期間がある場合、組合専従期間がある場合、育児介護休業法第2条第1号に規定する育児休業以外の育児休業期間がある場合（昭和24年告示第5号第2条）

このほか、賃金の種類や算定期間中の状況などによる賃金・日数・起算日に関する通達が数多く存在しますので、算出に際しての具体的な事案は労働基準監督署などに確認するようにしてください。

◆ 今月の実務チェックポイント

退職後（被保険者資格喪失後）の傷病手当金について

退職後に傷病手当金を受給することはできるのでしょうか？

退職日の翌日に健康保険の被保険者資格を喪失しますが、以下の要件を満たせば受給することができます。

1. 退職日（被保険者の資格を喪失した日の前日）までに継続して1年以上の被保険者期間があること（健康保険任意継続の期間は除きます）
2. 資格喪失時に傷病手当金を受給しているか、または受給できる条件を満たしていること

ポイント

- ▷ 在職中であれば、1年以上の継続した被保険者期間がなくても傷病手当金は受給できますが、退職後の受給の場合は継続した1年間の被保険者期間が必要です。
- ▷ 退職日に出勤などをすると、傷病手当金を受給できる条件を満たさなくなることがあります。退職日に引継ぎや残務整理等の業務とみなされる場合は出勤扱いとなることがあります。
- ▷ 連続した3日間の待期期間があり、その翌日（4日目）が退職日であれば資格喪失日はその翌日ですから資格喪失後の継続給付としての傷病手当金が支給されます。この待期期間については有休でも構いません。

いつまで受給できる？

- ▷ 同一の傷病について、支給開始日から最長で1年6カ月間です。実際に受給した期間ではなく、支給開始日から暦日で1年6カ月を経過すると支給期間満了になります。

事業主の証明は？

- ▷ 退職日はまだ在職中で被保険者期間ですので、退職日当日までは事業主の証明が必要です。そのため、退職日以前に受給していなかった場合、退職日は在籍中となるため、初回の申請時は事業主の証明が必要です。（退職日が欠勤の証明）2回目以降は既に退職していることから事業主の証明は不要です。

◆ 今月の業務スケジュール

労務・経理

- 12月分の社会保険料の納付
- 12月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 給与支払報告書の提出
- 法定調書の提出
- 源泉徴収票の交付（従業員本人に渡す）
- 固定資産税の償却資産に関する申告
- 給与所得者の扶養控除等（異動）申告書を従業員から回収（社内で保管）

- 労働保険料（第3期分）の納付（延納申請をした場合）

- 労働者死傷病報告の提出（休業4日未満の労働災害等、10～12月分）

慣例・行事

- 初出式（新年祝賀会）
- 年賀状の返礼
- 年始回り
- 新年会

