

人事労務だより 2019年2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
—36 協定届の様式変更—
- 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

2019年は、5年に1度の年金財政検証の年に当たります。

厚生労働省での議論はすでに昨年からスタートしていますが、受給開始時期の選択肢拡大（70歳超まで受給年齢繰下げ等）、短時間労働者への被用者保険の適用拡大（500人以下企業の適用猶予廃止）など、次期制度改正を見据えた検討が進められます。

同時に、働き方改革関連法の始動の年でもあります。

全国各地の中小企業まで改正法の内容が浸透するように、「働き方改革推進支援センター」の活用や経済界と協力した説明会の開催などを通じた周知活動を展開する方針です。

パワハラ防止の措置義務化や女性活躍推進法等の見直し等についても、労働政策審議会での議論を踏まえ、次期通常国会への法案提出を目指すとしています。

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

パワハラ防止義務の法制化へ 女性活躍推進法も見直し

厚生労働省の労働政策審議会は、パワーハラスメント防止と女性活躍推進法改正等に関する建議をとりまとめました。

ハラスメント関係では、既に均等法・育介法でセクハラ・マタハラに関する措置義務規定が整備されています。今回の建議案では、パワハラについても「防止のための雇用管理上の措置を法律で義務付けるのが適当」と提言しました。

法制化されれば、事業主は「方針の明確化」「相談体制の整備」「事後の迅速・適切な対応」「プライバシーの保護」等に関する体制の整備が求められます。

女性活躍推進法関連では、行動計画の策定・情報の公開義務等の対象範囲を、現在の301人以上から101人以上に広げる等の改正を実施します。優秀企業の認定制度（えるぼし）についても、1ランク上の「プラチナえるぼし」を創設する案が示されています。

中小・非正規の水準底上げを 連合が「19春闘方針」公表

連合は、中央委員会で19春闘方針を決定しました。「春闘構造の再構築に向けた検討に着手する」と宣言し、基本となる賃上げ水準のほか、格差是正、底上げ・底支えに従来以上の力を注ぐ考えです。

賃上げについては、議論の前提となる賃金実態の把握に努め、19春闘では「2%程度」の上げ幅や各種賃金指標を参考値として明示し、定昇込みで総額「4%程度」月例給の引上げを求めるとしています。

規模間格差の是正に関しても、これまで地方で積み上げてきた底上げ運動や中小共闘のデータなどに基つき「社会横断的水準」の確保に向けた指標も示します。時給制非正規の場合、高卒初任給との均等待遇という観点から時給1050円という目標を設定しました。

就業中の喫煙を段階制限 生産性アップも期待

改正健康増進法の成立により禁煙・節煙に向けた社会的機運が高まっていますが、禁煙のメリットは健康増進にとどまりません。就業中の禁煙は、「タバコ休憩」の消滅による生産性向上や企業のイメージアップ等の副次効果も期待されます。

島津製作所は、平成30年10月から昼休みの前後に当たる11～12時と13～14時を禁煙時間に設定しました。今後、時間帯を段階的に拡大し、20年4月以降は全面禁煙を実施する方針です。「スワン大作戦」と称して、健保組合が禁煙達成者に金券を贈呈する等のサイドサポート体制も整えています。



オリンパスは、21年4月から「外勤者の始業から終業までの全時間帯禁煙」も含めた全面禁煙を目指すとしています。拠点の実態に合わせ、吸える時間を制限する「節煙デー」といった取組を進める一方、健保組合は禁煙プログラムにかかる費用の全額負担等の対策を打ち出しています。



厚労省 保育所の「落選狙い」に対処 内定辞退理由を審査

育児休業の延長を目的に、落選を狙って保育所に入所申込みをする事案が問題となっています。厚労省は、第1希望の保育所の内定を辞退し、二次調整に申込み落選した場合、保留決定通知書にその旨を記載する等の対応策を示しました（年末に閣議決定）。

現行制度は、育児休業・給付の延長の期間を、子が1歳に達するまでとしています。例外として、希望しても保育所に入所できなかったときは、2歳までの延長が認められます。

企業とハローワークは例外要件に合致するかどうかを、自治体が発行する「入所保留通知書」で確認していますが、この仕組みを逆用し、当面復職する意思がない育休取得者があえて落選しそうな保育所に入所申込みする例が増えています

今後、保留決定通知書に「内定辞退等の事実を記載」することで、企業とハローワークが「やむを得ない事情があったかどうか」等を審査し、延長の可否を判断するという活用法が想定されています。

電子申請を一部義務付けへ 資本金1億円超等が対象

労働保険徴収則等を改正する省令案要綱について、労働政策審議会は「妥当」との答申を示しました。施行は、2020年4月の予定です。

労働保険料については、概算申告・確定保険料申告・石綿法上の一般拠出金申告等が実務上の柱となっています。改正則では、出資金・銀行等保有株式取得機構に納付する拠出金の額が1億円を超える法人や、相互会社などが申告する際、電子情報処理組織を使用して提出することを義務付けます。社労士等が手続きする場合があります。



雇用保険関連でも、被保険者資格の得喪・育児休業給付金の支給申請手続き等について、同様の改正を実施する方向で作業が進められています。

◆ 監督指導動向

デスクワークも“カイゼン”を 「ダメな会議」をポスターに 大田労基署

東京・大田労働基準監督署と大田労働基準協会は、地区安全衛生推進大会を開催しました。渡邊会長が「事業場で安全衛生に対する意識を高めるキッカケにしてほしい」とあいさつし、管内企業3社（ANA、太陽電業、キヤノン）が取組事例を発表しました。

ANA（全日本空輸株式会社）では、働き方改革の一環として、製造業で普及しているカイゼン（改善）の考えをデスクワークにも取り入れた活動を展開しました。オフィスでもムリ・ムラ・ムダをなくするために5S活動を有効活用した例等を発表しました。

さらに、「よい会議・ダメな会議キャンペーン」を実施し、「いつまでも続く報告、人間の集中力は『15分』が限界」など、ダメな会議をイラスト付きのポスターにして、周知したとしています。



◆ 送 検

機械停止せず清掃作業で事故 安全教育の未実施が原因 旭川労基署

北海道・旭川労働基準監督署は、必要な安全衛生教育の実施を怠っていたとして、農業協同組合とその工場長を旭川地検に書類送検しました。

同組合の麦乾燥施設内では、労働者が機械の清掃作業を行っている最中に、手を巻き込まれて重傷のケガを負いました。

安衛法 59 条では、雇入れ時や作業内容変更時に、機械の危険性や、安全装置、作業手順等に関する安全衛生教育の実施を義務付けています。

しかし、同組合では被災した労働者に対して、作業前の機械停止等に関する教育を行っていませんでした。

◆ 実務に役立つ Q & A

休職中に賃金変動したら 引越して手当額が上昇



育休を取得中の従業員から「子育ての便等を考慮し、広めの住居に引っ越した」との連絡がありました。住宅手当・通勤手当がアップし、通常なら随時改定の対象になるところですが、現在は休職中です。どのように取り扱えばよいのでしょうか。



被保険者の固定的賃金に増減があり、3カ月の報酬額平均が標準報酬月額と比べて2等級以上の差が生じたときは、随時改定（月変）の対象となります（健保法 43 条）。ただし、各月の報酬支払基礎日数がすべて 17 日（社会保険の適用拡大の対象者は 11 日）以上あることも要件とされています。

しかし、ご質問にある従業員は育児休業を取得中です。無給の状態が長期にわたって継続するので、報酬支払基礎日数 17 日以上という条件を満たすことはできません。この場合、随時改定の手続きを採る必要があるのでしょうか。

転居により住宅手当・通勤手当をアップさせる条件は満たしていますが、休業で無給状態ですから、増額後の手当は現実に支払われていません。

この場合（無給期間中に昇給等があった場合）については、「実際に変動後の報酬を受けた月を起算日として改定」の手続きを採るべきとされています（平 23・5・26 事務連絡）。





◆ 調査

厚生労働省「平成 30 年賃金構造基本統計調査(初任給)」

最近の人手不足は、「1990 年代のバブル期に肩を並べる」ともいわれるほどです。そのあおりで、小売り・飲食店等でみかける外国人従業員もめっきり増えました。

新卒市場も「引く手あまた」の売り手市場で、初任給も上昇を続けています。平成 30 年 6 月現在で、規模 10 人以上の民間事業所の初任給を調査したところ、大卒男性は初めて 21 万円台を記録しました。

図表 1 性、学歴別初任給の推移

性、学歴		平成 26 年		平成 27 年		平成 28 年		平成 29 年		平成 30 年	
		初任給 (千円)	対前年 増減率 (%)								
男	大学院修士課程修了	227.7	0.0	228.5	0.4	231.7	1.4	233.6	0.8	239.9	2.7
	大学卒	202.9	1.3	204.5	0.8	205.9	0.7	207.8	0.9	210.1	1.1
	高専・短大卒	176.1	1.1	177.3	0.7	179.7	1.4	180.6	0.5	182.9	1.3
	高校卒	161.3	1.5	163.4	1.3	163.5	0.1	164.2	0.4	166.6	1.5
女	大学院修士課程修了	230.7	0.3	228.5	-1.0	229.7	0.5	232.4	1.2	234.2	0.8
	大学卒	197.2	1.1	198.8	0.8	200.0	0.6	204.1	2.1	202.6	-0.7
	高専・短大卒	172.8	0.9	174.6	1.0	175.2	0.3	178.4	1.8	180.4	1.1
	高校卒	154.2	1.9	156.2	1.3	157.2	0.6	158.4	0.8	162.3	2.5

企業間格差は、大企業を 100 とした場合の中企業・小企業の初任給水準を示す指標で、大卒女性を例にとると、小企業は 95.7 という水準です。

しかし、人出不足が深刻な学歴・性別では逆転現象も生じています。高卒男性では小企業が 101.1 と大企業を上回る初任給を提示し、人材集めに苦心しています。

図表 2 性、企業規模、学歴別企業規模間格差

性、企業規模		大学院修士課程修了		大学卒		高専・短大卒		高校卒	
		平成 30 年	平成 29 年	平成 30 年	平成 29 年	平成 30 年	平成 29 年	平成 30 年	平成 29 年
男	中企業	104.4	95.0	96.6	95.9	98.1	98.0	98.9	98.5
	小企業	96.1	96.4	94.8	95.4	99.0	97.7	101.1	101.0
女	中企業	97.2	93.8	97.5	95.9	95.9	97.4	97.8	97.7
	小企業	88.5	87.4	95.7	93.9	95.3	97.0	96.1	96.5



◆ 職場でありがちなトラブル事例

保険証を期日までに未提出 いきなり減給制裁の対象に

健康保険の被保険者証の更新時期となったので、会社は掲示板にお知らせを出しました。しかし、期限は2日後で、当然のことながら数人、告知に気づかずに提出を忘れた社員がいました。

会社はさらに期限を2日延ばすお知らせを掲示しましたが、たまたまAさんは年休を取っていたため、知る機会がありませんでした。

Aさんが年休明け（提出の期限日）に出勤したところ、上司から被保険者証の提出を求められました。「年休で知らなかった」と釈明しましたが、翌日、「減給制裁の処分を科す。併せて、始末書も出すように」と告げられました。

あまりに過酷な処分に、思い余ったAさんは都道府県労働局の助言・相談を受けることにしました。



従業員の言い分

保険証の未提出は、単純にお知らせに気づかなかった（2回目の掲示は年休でみるができなかった）ためです。会社にもそう説明したのですが、「業務命令を無視するような態度を取った」と叱責を受けました。

提出が遅れたのは私のミスですが、最後は謝罪もしています。それなのに、あまりに唐突な懲戒通告で、申し開きの機会すら与えられませんでした。本社の決済も受けておらず、公平さを欠く処分なので、撤回を求めます。

事業所長の言い分

2回も告知を出したうえで、被保険証の提出を促したのに、「掲示板などみたことがない。自分には関係ない」と開き直られ、まったく反省する様子がありませんでした。

これは正に、就業規則で定める「故意に業務の遂行を妨げ、業務上の指揮命令に違反する」行為です。懲戒は当然の処分で、本社に伺いを立てるまでもないと考えます。



指導・助言の内容

被保険者証の提出を求めた際のAさんの受け答えについて、本人・事業所長の主張には大きな食い違いがあります。減給という重い処分を科すにはその前提として事実関係の十分な調査が必要です。

仮に非違行為があったとしても、過去の処分例に照らして、量刑が適当か慎重な判断が求められると、会社側に対して再考を促しました。

結果

会社と事業所長が再調査し、検討した結果、懲戒処分を撤回し、その旨を掲示しました。



◆ 助成金情報

両立支援等助成金（出生時両立支援コース）～男性の育児休暇取得を促進

男性が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場づくりに取り組み、その取組によって男性に育児休業（①②）や育児目的休暇（③）を取得させた事業主に、下表の額を支給します。

※ 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。

【支給額】

取組の分類		中小企業	中小企業以外
①	1人目の育児取得	57万円 (72万円)	28.5万円 (36万円)
	男性労働者の育児取得	【育児5日以上】 14.25万円 (18万円)	【育児14日以上】 14.25万円 (18万円)
2人目以降の育児取得		【育児14日以上】 23.75万円 (30万円)	【育児1カ月以上】 23.75万円 (30万円)
②		【育児1カ月以上】 33.25万円 (42万円)	【育児2カ月以上】 33.25万円 (42万円)
		③	育児目的休暇の導入・利用

※（ ）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。

※中小企業とは、原則として次の表の(1)または(2)いずれかを満たす企業が該当します。

産業分類	(1)資本金の額・出資の総額	(2)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

【受給手続】

①② 男性労働者の育児取得

(イ)(ロ)(ハ)(ニ)の全ての要件に該当すること	
(イ)男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りのために右のような取組を行うこと	男性労働者を対象にした、育児休業制度の利用を促進するための資料等の周知
	管理職による、子が出生した男性労働者への育児休業取得の勧奨 男性労働者の育児休業取得について管理職向けの研修の実施
(ロ)雇用保険の被保険者として雇用している男性労働者に、子の出生後8週間以内に開始する、連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業を取得させたこと	
(ハ)育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業の制度および育児のための短時間勤務制度について、労働協約または就業規則に規定していること	
(ニ)次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ていること。また、その一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知するための措置を講じていること	

③ 育児目的休暇の導入・利用

- ・子の出生前後に育児や配偶者の出産支援のために取得できる休暇制度を導入すること
- ・男性が育児目的休暇を取得しやすい職場づくりのため、★に準じた取組を行うこと
- ・上記の新たに導入した育児目的休暇制度を、男性が、子の出生前6週間または出生後8週間以内に合計して8日以上(中小企業は5日以上)取得すること

★取組の例

- ・子が生まれた男性に対して、管理職による育児取得の勧奨を行うこと
- ・管理職に対して、男性の育児取得についての研修を実施すること

【受給手続】

1. 定められた申請期限を守ること
2. 事業主の本社等(人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所)の所在地を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等部(室)に申請すること

◆ 身近な労働法の解説 — 36 協定届の様式変更 —



改正労基法で残業時間の上限が定められ、平成 31（2019）年 4 月から、36 協定届の様式が変わります。

1. 新様式での届出について

36 協定で 2019 年 4 月 1 日以後の期間のみを定めている場合は、新様式で届出します。

2019 年 3 月 31 日を含む協定は、その期間の初日から 1 年を経過する日までは、旧様式（現行様式）で届出ができ、内容も改正前の労基法 36 条、施行規則、限度基準告示が適用されます。

なお、中小企業は、2020 年 4 月から適用されますので、上記「2019 年」を「2020 年」と読み替えてください。

2. 新様式の協定届の種類（主なもの）

次の種類が用意されています。

- ・ 特別条項がない場合（様式第 9 号）
- ・ 特別条項がある場合（様式第 9 号の 2）・・・ 2 枚 1 組
- ・ 新技術、新商品等の研究開発に従事する労働者（様式第 9 号の 3）
- ・ 自動車の運転業務、建設事業、医業に従事する医師※（様式第 9 号の 4）

※改正法施行 5 年後に上限規制を適用

3. 旧様式と新様式（様式第 9 号）との記載項目の違い（主なもの）

記載項目		旧様式	新様式
労働保険番号・法人番号		なし	あり
所定労働時間（1 日）		必須	（任意）
延長することができる 時間数	1 日	法定超の時間数	・ 法定超の時間数 ・ 所定超の時間数（任意）
	1 年		
	1 カ月	（1 日を超え 3 カ月以内の期間の） 法定超の時間数	（1 カ月の） ・ 法定超の時間数 ・ 所定超の時間数（任意）
所定休日		必須	（任意）
「時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1 カ月について 100 時間未満でなければならず、かつ 2 カ月から 6 カ月までを平均して 80 時間を超過しないこと」の定め		なし	チェックボックスに要チェック （チェックがない場合は有効な協定届とはならない）

様式第 9 号の 2 では、「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」についての記載が必要になりました。

様式第 9 号の 3 では、「労働基準法第 36 条第 4 項で定める時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」についての記載が必要です。

4. その他

- ・ 従来どおり、36 協定届を用いて 36 協定を締結することもできます。その場合には、労働者代表の署名または記名・押印が必要です。
- ・ 新様式以外の形式であっても、必要事項の記載があれば届出できます。
- ・ 厚生労働省 HP に「書面作成支援ツール」が用意されています。
- ・ 36 協定届は、電子申請での届出が可能です。



◆ 今月の実務チェックポイント

障害年金の基礎知識

病気やケガにより、日常生活や仕事が制限されるなどの支障が出た場合に受け取ることができる年金の制度です。

1. まずは「初診日」を特定する必要があります。
2. 国民年金または厚生年金に加入している間に、障害の原因となった病気やケガについて、初めて医師または歯科医師の診療を受けた日（初診日）があること
3. 一定の障害状態にあること

初診日が特定されたら、保険料納付要件を確認します。納付要件は次のいずれかの要件を満たしていることが必要です。

1. 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公的年金加入期間の3分の2以上の保険料納付済期間・免除期間等の期間があること
2. 初診日において65歳未満であり、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1年間に保険料未納期間がないこと

【チェック!】国民年金の障害基礎年金を請求する場合

・20歳前の期間

20歳前の年金制度に加入していない期間に初診日がある場合は、納付要件および加入要件は問われません（国民年金は20歳以上で加入義務が発生するため）。

・60歳以上65歳未満の年金制度に加入していない期間

日本国内に居住している（住民票がある）間に初診日がある場合も含まれます。



では、ここで言う「初診日」について考えてみましょう。

請求しようとする障害と何らかの因果関係がある、病気やケガの症状が出て初めて医師または歯科医師の診療を受けた日ですが、救急搬送された場合はその日と容易に特定できますが、必ずしも本人の記憶による初診日とは限りません。

例えば、糖尿病による肢体不自由や眼に障害がでた場合には、障害の状態が確認された日ではなく、糖尿病と診断された日や診断される前にかかっていた内科などの場合がありますし、うつ病などの精神的疾患の場合には、一番目に受診した病院が精神科とは限りません。幻覚が最初に発症していれば眼科に通院していたり、幻聴の場合は耳鼻科、不眠による疲労の場合は内科を受診していることも少なくありません。そのような場合は、眼科や耳鼻科、内科などが初診となる可能性があります。

納付要件以外に、初診日にどの公的年金制度に加入していたかも大切です。

初診日に厚生年金保険に加入していたら、請求する年金は「障害厚生年金」となり、相談や請求手続きの受付をするのは年金事務所になります。初診日が国民年金第3号被保険者期間中の場合も、相談および受付は年金事務所になります。



初診日に国民年金に加入していたら、請求する年金は「障害基礎年金」となり、相談や請求の受付は住民登録されている市役所等の窓口や年金事務所で可能です。

生まれつきや20歳前傷病による障害基礎年金は、納付要件は問われませんが、受給できる場合には、所得制限が設けられています。

被扶養者なしの1人世帯の場合は、所得額で360万4千円を超えると年金額の2分の1が支給停止となり、462万1千円を超えると全額支給停止になります。

20歳前であっても、就職していたなど、20歳前から厚生年金に加入していた期間に初診日がある場合には、障害基礎年金ではなく障害厚生年金の受給となり、所得制限はかかりません。

【障害年金の等級：イメージ】

制度	1級・2級	3級
厚生年金	障害厚生年金	障害厚生年金
年金	配偶者の加給年金額 (対象者がいる方のみ加算)	
国民年金	障害基礎年金	
	子の加算額 (対象者がいる方のみ加算)	

イメージ図：日本年金機構 障害年金ガイドより引用

◆ 今月の業務スケジュール

労務・経理

- 1月分の社会保険料の納付
- 1月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 前年分所得税の確定申告(2月16日から3月15日まで)
- 固定資産税(都市計画税)(第4期分)の納付
- 贈与税の申告・納付(2月1日から3月15日まで)

慣例・行事

- 社内規定の見直し
- 新年度の経費削減策の検討
- 新入社員受入計画作成・入社前研修

