

人事労務だより 2019年7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
- 職場でありがちなトラブル事例
- 身近な労働法の解説
—賃金支払いの5原則(3)—
- 今月の実務チェックポイント
- 助成金情報
- 今月の業務スケジュール

◆ 最新・行政の動き

高年齢者法では「65歳まで希望者全員継続雇用（経過措置付き）」を定めていますが、来年通常国会には、次のステップとして「70歳まで雇用の確保」に向けた法案を上程する方向で調整が進められています。

政府は未来投資会議を開催し、高齢者の就業機会確保に関する対策案を示しました。企業に対しては、7種類の取組の中から採用項目を決定する努力義務を課す方針です。

選択肢としては、①定年廃止、②定年延長、③継続雇用制度、④他の企業への再就職、⑤フリーランス契約への資金提供、⑥個人の起業支援、⑦社会貢献活動参加への資金提供が挙げられています。自社雇用に限定せず、高齢者の意向も踏まえた幅広い「就業機会の確保」を目指します。

高齢者の就労意欲に応えるとともに、人手不足の緩和も図るのが目的です。厚生労働大臣は、必要がある場合に、計画を策定するよう事業主に求めるとともに、計画の履行を促すとしています。

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

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

賃金の時効を延長へ 厚労省検討会で議論

厚生労働省設置の検討会では、平成 29 年 12 月から、賃金等の消滅時効等に関する議論を行ってきましたが、現行 2 年から 5 年に延長する案が有力視されています。

近々に提言をまとめる予定で、その後、労働政策審議会の論議を経て法改正につなげる方針です。

平成 26 年 6 月公布の改正民法（令和 2 年 4 月施行）では、一般債権について①権利を行使することができることを知ったとき（主観的起算点）から 5 年間行使しないとき、②権利を行使することができるとき（客観的起算点）から 10 年間行使しないときに、時効消滅すると規定しています。

これに対し、現行労基法では、賃金（退職手当除く）等の請求権について 2 年の時効を定めていて、改正民法に対応した見直しが求められていました。

検討会の議論では、改正民法（主観的起算点）と同一としないという特別な理由は提示されず、仮に消滅時効が延長されれば、賃金台帳の記録保存期間（3 年）への影響等も考えられます。他方、年休請求権は、権利阻害のおそれがあるため、現行 2 年を維持する見通しです。

賃金債権の放棄認めず 労組合意に効力なし

運送会社が労働組合と合意した賃金債権放棄について、最高裁は「組合員である労働者に効果が及ばない」という判断を示しました。

経営不振に陥った運送会社は、当初、労組との間で「賞与を含む賃金の 20%の支払いを一時的に猶予する」協約を締結しましたが、最終的に「カット分の賃金債権を放棄する」合意を取り交わしました。

減額分の支払いを求める従業員に対し、会社は「決定権は労組に委ねられていた」と反論していました。

最高裁は、「合意は会社と労組間のもので、賃金債権が放棄されたというためには合意の効果が労働者に帰属することを基礎づける事情が必要」と述べ、労働者側の主張に軍配を上げました。会社に元本分の支払いを命じ、遅延損害金の算定のため高裁に差し戻しています。

不適切質問が 15% 就職差別で連合調査

連合が実施した「採用選考における就職差別に関する調査」によると、採用面接で不適切な質問や発言を受けた割合は 14.5%に達しています。

具体的な内容としては、「恋人はいる?」「女性だから出産や育児で抜けるんだろう」などといったセクシュアル（ジェンダー）ハラスメント関連や、「身長が低い」「太っている」など外見に関するものが多数を占めました。

健康情報はプライバシーの機微に触れるものですが、48.6%の回答者が「採用決定前に診断書の提出を求められた」としています。



「新安全標識」を開発 高齢者・外国人が対象 中災防

中央災害防止協会は、「多様な労働者向けわかりやすい図式化の手引き」と題する報告書を公表しました。高齢者や外国人などが増加するなか、労働災害防止のため共通認識できる安全標識を提示するものです。

今回開発した標識デザインは、図記号、文字、色、他の言語によって構成されています。

主役となる図記号は、JIS/ISOに基づき設計、少し離れた距離からでも認識できるよう工夫しています。

色は注意を呼びかけるものは黄色、禁止の場合は赤色に統一。

必要に応じて多国語による表示も行い、英語、中国語、ベトナム語に対応しています。



広がる「奨学金返済支援」 従業員に無利子貸与

人材確保などを目的に、若手社員の奨学金返済を支援する企業が増えています。

(株)広島銀行は、今年7月から、有利子奨学金の立替払制度を開始します。アパレル大手の(株)レナウンや小売業の(株)フジでも、4月に同趣旨の仕組みをスタートさせています。

奨学金を利用する学生の割合は大学（昼間部）で49%に上っていて、返済義務を伴う「貸与型」の場合、給与水準の低い若手社員にとって負担は小さくありません。

支援スキームは各社各様ですが、広島銀行は返済原資を「無利子で貸与する」スタイルを選択しました。同社広報では、その理由を「銀行員として借りたお金は返すという基本を大事にするため」と説明しています。

◆ 監督指導動向

講習時間不足で業務停止命令 受講者は補習の対象に 京都労働局

京都労働局は、車両系建設機械（解体用）運転技能講習を実施していた登録教習機関に対して、2カ月間の業務停止を命じました。

平成30年末に開催した講習で、「所定時間より15分短かった」のが理由です。

解体用機械（機体重量3t以上）等の運転業務は、法定の技能講習の修了が条件とされており、必要な講習時間（学科・実技）は告示で示されています。技能講習は、「都道府県労働局長の登録を受けた者」が実施します（安衛法61条）。

厚生労働大臣は、登録教習機関に不正があったときは、登録を取り消し、または業務の全部または一部の停止を命じることができます。

講習時間の不足は、労働局に寄せられた情報から明らかになりました。当日の受講者に対しては、当該登録教習機関から、修了証が無効であること、不足した時間数の補習を行う旨の案内が送付されました。

◆ 送検

書面必要と認識せず 労働条件明示義務に違反 大分労基署

大分労働基準監督署は、契約締結の際に労働条件の明示義務を怠ったとして、再生可能エネルギーの販売・施工会社と同社代表取締役を大分地検に書類送検しました。

会社は労働者2人を採用しましたが、法所定の労働条件通知書を交付していませんでした。代表取締役には書面が必要という認識がなく、口頭で十分と考えていたといいます。同労基署は、「遅くとも就労開始までに交付してほしい」と注意喚起しています。

ちなみに、今年4月からの法改正で労働条件通知書は電子メール等によることも可能となりました。短期契約等の場合にも、労働条件の明示義務を適正に履行する必要があります。

違反は労働者から賃金の不払いの申告があり発覚しました。同社では、通知書未交付のほか、従業員35人を対象とする1300万円の賃金不払いについても指導を受けています。

◆ 実務に役立つ Q & A

養育期間の申したい 短時間勤務後も制度を失念

Q

女性従業員が、産休から復帰後、短時間勤務を選択しました。会社の説明が不十分だったこともあり、3歳未満の子を養育する被保険者を対象とする「養育期間特例」の申出をしていませんでした。「今からさかのぼって」申出できるのでしょうか。

A

養育期間特例（厚年法26条）とは、子が3歳までの間、勤務時間短縮等の影響で標準報酬月額が低下した場合、子供が生まれる前の標準報酬月額に基づき年金額を計算する仕組みです。実際より高いみなし標準報酬月額を用いるので、年金計算上有利となります。

申出ができるのは、法律の条文上、「3歳に満たない子を養育し、または養育していた被保険者または被保険者であった者」となっています。

たとえば、育児休業期間中の保険料免除については、申出は「休業中に行わなければならない」とされています（年金機構HP）。

しかし、養育期間特例は養育期間終了後や、被保険者資格喪失後も可能です。ただし、その効果は「申出が行われた月の前月までの2年間」に限られる点には注意が必要で、早めの手続きを心がけるべきでしょう。



◆ 職場でありがちなトラブル事例

派遣は正社員応募の資格なし？ 不誠実な対応に怒り心頭

派遣社員 A さんは正社員登用を希望し、当初は派遣先の上司もその働きぶりを評価していました。しかし、具体的な話が進まない中、会社がハローワークに正社員募集の求人票を出すという話を耳にします。

A さんは上司に相談しましたが、案に相違して「派遣社員が応募しても見込みは薄い。派遣元との関係も悪化させたくないし」と冷たい返事。その後は、人間関係も気まづくなり、やる気も失せたために、退職を選択しました。

併せて、派遣先の対応に納得がいかなかったので、本社総務課に説明を求めるメールを出しました。ところが、こちらも「なしのつぶて」。思い余った A さんが都道府県労働局の助言・指導を求めたのが、本事業案です。



従業員の言い分

派遣を始めて1年が経過したころ、製造課長の方から「正社員でやりたくないか」と声をかけられました。その後、正社員と同じラインに入り、同様の作業も任されるようになりました。

ところが、せっかく正社員募集の機会が生じたというのに、逆に製造課長からストップをかけられる形となりました。課長および本社総務課に対して、派遣社員の人事についてどのような方針・姿勢で臨んでいたのかキチンとした説明を要求します。

事業主の言い分

メールによる問い合わせについては、派遣元会社や当社責任者とも協議し、事実関係等の確認も行いました。

A さんと電話でやり取りしたところ、正社員登用の経緯について誤解があったので、必要な説明を行い、当社としては既に責任を果たしたと認識しています。



指導・助言の内容

電話による回答の有無については、双方の言い分に食い違いがあるため、会社に対して再度、文書により回答を行うように助言しました。

仮に会社側が「派遣元との関係を考慮し、採用を見送った」のであれば、それは採用に関する権利侵害（および派遣法の趣旨にも抵触）となる点も指摘しました。

結果

会社側が「A さんの人事に関する一連の動きは製造課長の個人の判断によるもので、本社としてその内容を把握していなかった。今後は、雇用管理の改善に努める」と謝罪する回答文を提出し、A さんも「既に別会社に勤務していて、復帰は求めない」という意向を表明し、決着しました。

◆身近な労働法の解説

—賃金支払いの5原則(3)—

賃金支払いについての原則5つ(労基法24条)のうち、今号では、前号の「1.通貨払いの原則」「2.直接払いの原則」に続き、残る3つの原則について触れます。

3. 全額払の原則

賃金の一部を控除して支払うことを禁止する趣旨です。

労働者に賃金の全額を確実に受領させ、労働者の経済生活を脅かすことのないようにしてその保護を図るということです。

例外的に控除できるのは次の場合です。

- (1) 法令に別段の定めがある場合(社会保険料、税等)
- (2) 労働者過半数代表との協定(いわゆる「24協定」)がある場合(社宅使用料、社内預金、労働組合費など事理明白なものについてのみ)

なお、遅刻・早退等の欠勤分の控除は、ノーワークノーペイの原則により労働者に賃金請求権がない場合、全額払いの原則の問題にはなりません。

また、賃金計算ミスなど過払い分の賃金を相殺して調整することは、予告をする、多額ではないなど、経済生活の安定が害されるおそれがない場合に、全額払いの原則に違反しません。

4. 毎月1回以上払の原則

賃金は少なくとも月に1回以上支払わなければならない趣旨です。

賃金支払期の間隔が開き過ぎることによる労働者の生活上の不安を除くことを目的としています。

毎月とは、暦日で毎月1日から末日までです。

年俸制であっても、分割して毎月支払わなければならない。なお、毎月一定額である必要はありません。

5. 一定の期日払の原則

日を特定して賃金を支払わなければならない趣旨です。

支払日が不安定で間隔が一定しないことによる労働者の計画的生活の困難を防ぐことを目的としています。

特定とは、「毎月25日」などの暦日や、月給制の「月の末日」、週給制の「金曜日」などでも差し支えありません。

ただし、「毎月第2土曜日」など、月7日の範囲で変動するような期日は定められません。

なお、所定支払日が休日にあたる場合は、支払日を繰り上げまたは繰り下げて支払うことが認められています。

なお、毎月1回以上払の原則、一定の期日払の原則については、以下3種の賃金について例外が認められています。

- ・臨時に支払われる賃金(退職手当、私傷病見舞金等)
- ・賞与(定期的に支給されかつ支給額が確定しているものは該当しません)
- ・その他上記に準ずるもので労働基準法施行規則第8条に掲げる算定期間が1カ月を超える精勤手当、勤続手当、能率手当等

◆ 今月の実務チェックポイント

労働保険年度更新について

○手続き

保険年度（毎年4月1日～翌年3月31日まで）ごとに概算で保険料を納付し（徴収法第15条）、保険年度末に賃金総額が確定したあとに精算する（徴収法第19条）という方法をとっています。

毎年6月1日～7月10日までの間に申告・納付します。

<イメージ例>

A年度 4/1～3/31				B年 6/1～7/10 に清算 ※ A年度概算保険料は見込額で前年度に支払済み 申告・納付額 50万円 (B年度の概算 100万円 - 過払分 50万円を充当)
概算保険料 150万円	確定保険料 100万円 過払分 = 50万円 (150万 - 100万)			
		B年度 4/1～3/31		
		概算保険料 100万円	確定保険料 110万円 不足 = 10万円	C年 6/1～7/10 に清算 申告・納付額 120万円 (C年度の概算 110万円 + 不足 10万円)
		C年度 4/1～3/31		
		概算保険料 110万円	確定保険料 130万円	

○申告書について

労働保険番号、事業の所在地・名称、保険料率等が書かれたものが、都道府県労働局から各事業主あてに送付されます。

○概算保険料の見込額について

予定される賃金総額の見込み額をもとに、保険料率により計算しますが、労災保険・雇用保険分の賃金総額の見込み額は、前年度と比較して2分の1以上2倍以下の場合は、前年度の確定賃金総額と同額を概算の賃金総額見込額とします。

○労働保険料等

労働保険概算・確定保険料／石綿健康被害救済法一般拠出金を納付します。

○石綿健康被害救済法

石綿（アスベスト）健康被害救済法一般拠出金は、賃金総額に一般拠出金率（1000分の0.02）を乗じた額です。

平成19年4月1日から石綿健康被害救済のために一般拠出金の申告・納付が必要となりました。

平成26年4月1日から、一般拠出金率が1000分の0.05から1000分の0.02に引き下げられました。

全ての労災保険適用事業場の事業主が負担しますが、特別加入者や雇用保険のみの適用事業主については、この石綿健康被害救済法一般拠出金は、申告・納付の対象外です。

◆ 助成金情報

受動喫煙防止対策助成金（2020年4月からの健康増進法改正にむけて）

～2019年4月1日からの助成金の拡充～

健康増進法が改正され、2020年4月から原則屋内禁煙が義務化されます。2020年東京オリンピック・パラリンピックまでに段階的に施行するとされています。

基本的考え方は①「望まない受動喫煙」をなくす、②受動喫煙による健康影響が大きい子ども、患者等に特に配慮する、③施設の類型・場所ごとに対策を実施するということです。国および地方公共団体は、望まない受動喫煙が生じないように、受動喫煙を防止するための措置を総合的かつ効果的に推進するよう努めるとされています。そのため、喫煙専用室等の設置に係る予算・税制上の措置をとることとされ、飲食店等における、受動喫煙防止対策として一定の基準を満たす喫煙専用室等を整備する際、その費用について助成を行います。

職場での受動喫煙防止対策を行う際には、費用の一部を支援する「受動喫煙防止対策助成金」をぜひご活用ください。

【対象事業主】

- 1 労働者災害補償保険法の適用事業主であること
- 2 一定の要件を満たす中小企業事業主であること※

※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

【助成対象となる措置】

- 1 喫煙専用室の設置・改修
- 2 加熱式たばこ専用喫煙室・シガーバーなどの設置・改修
- 3 屋外喫煙所（閉鎖系）の設置・改修
- 4 換気装置などの設置・改修（既存特定飲食提供施設のみ）

【助成内容】

上記1から4の措置にかかる工費、設備費、備品費、機械装置費など



【助成率・上限額】

助成率：2分の1（飲食店を営んでいる事業場は3分の2）
上限額：100万円

【留意事項】

この助成金の受給にあたっては、喫煙専用室の設置などの事業計画の内容が技術的および経済的な観点から妥当であることが必要です。そのため、特に経済的な観点の目安として、単位面積当たりの助成対象経費の上限額が定められています。例えば、喫煙専用室の設置・改修では60万円/㎡とされています。

その他、必要書類、実績報告の方法、申請手続きの流れ等についての制度の詳細は厚生労働省 HP「受動喫煙防止対策助成金・職場の受動喫煙防止対策に関する各種支援事業（財政的支援）」等を参照してください。

◆ 今月の業務スケジュール

労務・経理

- 6月分の社会保険料の納付
- 6月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 労働保険の年度更新 申告・納付（6月1日から7月10日）
※労働保険料（第1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、4～6月分）
- 社会保険の算定基礎届の提出
- 賞与支払届の届出
- 高齢者雇用状況報告書・障害者雇用状況報告書の提出

慣例・行事

- 全国安全週間
- お中元の準備・発送
- 暑中見舞いの準備・発送