

人事労務だより 2019年8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
- 身近な労働法の解説
—24 協定
(賃金控除に関する労使協定)—
- 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

内閣府設置の規制改革推進会議は、「～平和から令和へ～多様化が切り開く未来」と題する答申をとりまとめました。

人事労務関連では、「ジョブ型正社員の雇用ルール明確化」「介護離職防止」「副業・兼業の促進」等に向け、具体的なスケジュールも含めた法整備等の方向性を示しています。

ジョブ型正社員（職務、勤務地、労働時間等限定社員）制度は、雇用の多様化・安定化の観点から普及促進が図られていますが、労働条件が契約で明示的に定められていないケースが少なくありません。

トラブル防止のため、労契法・労基法を改正し、労働契約の締結・変更の際に、「限定する内容（労働条件）」について書面による確認を義務化する方針です。就業規則の記載事項についても、規定を整備としています。

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

労働関連3法が国会成立 施行日確認し対応を

第198回通常国会には、人事労務に関連の深い法案が3つ提出されていました。いずれも順調に可決・成立し、経営者・実務担当者は、施行スケジュールを踏まえつつ、対応していく必要があります。

・女性活躍推進法等

一番の注目は、パワハラ防止の措置義務化です（労働施策総合推進法の改正）。

事業主の措置義務は、「厚生労働大臣が指針で定める」としています。セクハラ・マタハラと同様の指針が、いずれ告示される予定です。パワハラも、都道府県労働局の紛争解決援助制度の対象となります。

施行は「公布日（6月5日）から1年以内」ですが、中小の措置義務等については3年間の猶予（努力義務）が設けられています。

女性活躍推進法関連では、一般事業主行動計画の策定義務の対象を100人超に拡大するほか、「プラチナえるぼし」の認定制度もスタートさせます。施行は、前者が「6月5日から3年以内（一部1年以内の事項もあり）」、後者が「同1年以内」です。

均等法関連では、セクハラ・マタハラ相談に対する不利益取扱いの禁止等がポイントで、施行は「6月5日から1年以内」です。

・健康保険法等

健保の被扶養者の要件として、「日本国内居住（一定範囲で例外）」を定める等の改正を実施します。施行は、令和2年4月1日です。

・障害者雇用促進法

短時間労働者の雇用促進策として、特定短時間労働者（週10時間以上20時間未満）を対象とする特例給付金制度を創設するほか、障害者雇用の優良事業主（300人以下）を認定する仕組み等を整備します。施行は、令和2年4月1日です。

障害者雇用数が4.6%増加 法定雇用率引上げが影響

障害者の就職件数は、平成30年4月の法定雇用率（民間企業では2.0%から2.2%へ）引上げ等を受け、大幅増加傾向を示しています。

厚労省では、ハローワークを通じた障害者の就職件数を公表しています。「平成30年度障害者の職業紹介等状況」によると、ハローワーク経由の就職者数は10万2318件（前年度比4.6%増）で、過去最高を更新しました。

職種別にみると、運搬・清掃・包装の34.1%が最多で、事務的職業の22.1%が続きます。

障害者のタイプ別では、精神障害者（4万8040件）の比率が最も高く、前年比2976件増という伸び率も注目です。厚生労働省は、「精神障害者の雇用は職場への定着が課題となっていたが、ハローワークなどの支援を通じて、企業側に雇用ノウハウが蓄積されてきた」と分析しています。



営業系で 3800 円増 令和 2 年大卒初任給

労働新聞社が実施した調査によると、大卒営業職の初任給が前年比 3800 円のアップとなっています。来年（令和 2 年）3 月に卒業見込みの学生を対象として、インターネット上の求人情報を集計したものです。

職種別の平均は、技術系 21 万 6185 円、事務・営業系の総合職 21 万 5020 円、一般職 18 万 6296 円、営業系 23 万 2798 円となっています。

比較可能な会社（前年もサンプルに含まれていた会社）に絞って増加額をみると、営業系の 3803 円増がトップで、技術系の 3693 円増が僅差で続いています。

業種別でみると、総合職では商社（3325 円増）、技術系ではメーカー（5945 円増）等で引上げ幅が大きくなっています。元号が令和になっても、人手不足による初任給の高騰傾向に変わりはないようです。

女性管理職比率 25%に 人的ネット形成が奏功

製薬業の MSD(株)は、管理職（課長級以上の役職を指します）に占める女性比率を 25%以上とする目標について、予定（2020 年）より 2 年早く達成したと公表しました。

女性の管理職とその候補者を集めてネットワークを形成し、悩みごとなどに関する意見交換を実施してきたことが、早期の目標達成につながった大きな要因です。

このほか、管理職の計画的な育成を進めるほか、役員間で進捗状況の管理を実施するなど、きめ細かな対応が功を奏したとしています。

次のステップとして、2025 年までに女性管理職比率と全社員に占める女性比率をともに 40%以上とする等の新目標も掲げています。



◆ 監督指導動向

外国人向けの相談窓口を拡大 中国語やベトナム語も 静岡労働局

改正入管法等により急増する外国人労働者に対応するため、行政窓口も支援体制の整備を進めています。

静岡労働局では、監督課内で英語、スペイン語、ポルトガル語による対応を行っていましたが、新たに中国語（水曜日 9 時～11 時 30 分）とベトナム語（金曜日 10 時～15 時）の相談窓口を設けました。

管内の労働基準監督署においても窓口を増やしています。島田労基署では、スペイン語（月曜日、火曜日 10 時～16 時）とポルトガル語（月曜日、火曜日 10 時～16 時）による相談を受け付けます。

三島労基署では、英語（水曜日、木曜日 10 時～16 時）の窓口を新設しました。



◆送検

計画届を提出せず作業 足場から転落・死亡 長崎労基署

長崎労働基準監督署は、安衛法で定める計画届の届出を怠ったとして、建設会社と同社取締役を長崎地検に書類送検しました。

同社の下請会社で働く労働者が、建物改修工事現場の足場から転落し、死亡しました。1人で作業していたため詳細は不明ですが、「直前までは安全帯（墜落制止用器具）をつけていた」という証言があります。

同労基署の調査によると、足場に関する計画届が提出されていませんでした。安衛法では、危険な建設物・機械等については30日前までに労基署に計画届を提出するよう義務付けています（安衛法88条）。担当官は、「届が適法に提出されていれば、事前に指導ができ、より安全な足場を組めていたはず」と指摘しています。



◆実務に役立つQ & A

事務室内で熱中症に？ 「暑熱な場所」の定義は

Q

オフィス内で作業する従業員が、熱中症を訴え、労災請求したいといいました。会社として協力がやぶさかでないですが、一般に熱中症が起きる「暑熱な場所」とはどう解釈するのでしょうか。

A

業務上の疾病の範囲は、労基則で定められています。「暑熱な場所における業務による熱中症」（労基則別表1の2台2号8項）とは、一般的に体温調節機能が阻害されるような温度の高い場所における夏季の屋外活動、炉前作業等が該当します（昭53・3・30基発186号）。

ご質問に近いケースとして、事業場内で作業中に熱中症にり患したとして、労働保険審査会が再審査した裁決例があります。結果は、棄却（業務外）という判断でした。

裁決では、当時の室温は28度程度と推定し、暑熱な場所ではないとしています。事務所衛生基準規則5条3項は努力義務ですが、適切な温度範囲を「17度以上28度以下」と定めています。軽作業であり、服装も通気性が悪いとは認められないことも考慮要素とされました。



◆ 調査

日本生産性本部「第16回 日本的雇用・人事の変容に関する調査」

政府は、いよいよ「70歳まで雇用」の努力義務化を図る方針です。

人手不足も追い風となり、企業サイドも「60歳以降の雇用確保」に関して、前向きな姿勢を示しています。

現時点では、定年60歳で65歳まで再雇用制度のみで対応する企業が75.5%を占めています(図表1)。しかし、その比率は2年前(89.5%)と比較すると、14.0ポイントも低下しています。

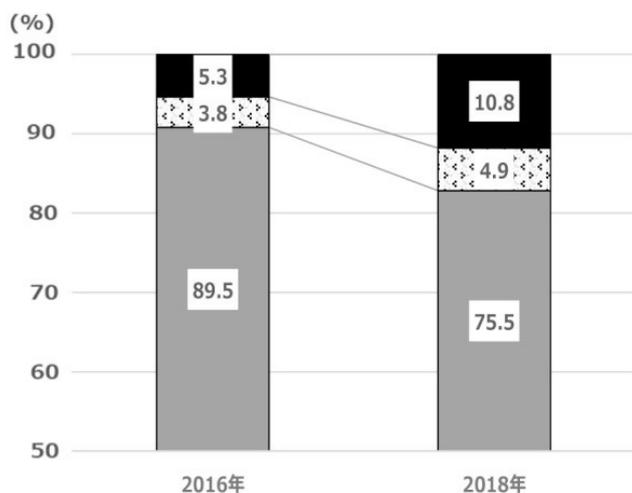
定年を65歳以上に設定している(引き上げた)企業も、2年前の5.3%から10.8%に倍増しました。

定年を65歳未満に設定している企業(80.4%)を対象に、定年延長の意向を尋ねた結果は図表2のとおりです。

「定年延長」が2.4%、「延長の方向で検討」が13.4%で、いずれも2年前より比率が高まっています。

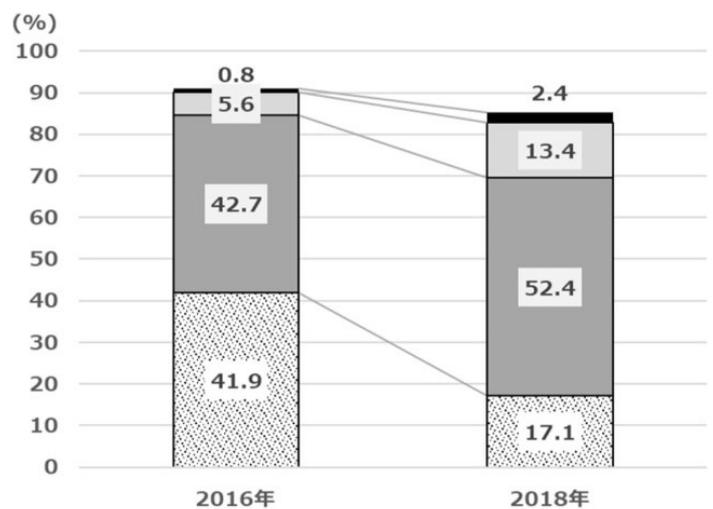
「予定なし」の比率は、2年前の41.9%から17.1%に急落しています。

図表1 60歳以降雇用確保の取り組み



- 65歳以上に定年年齢を引き上げた
- 定年年齢引き上げ(61歳~64歳)と再雇用制度で対応
- ▣ 再雇用制度のみで対応(定年は60歳)

図表2 定年延長の意向(再雇用制度導入企業)



- 定年延長する
- 定年延長する方向で検討中
- ▣ 定年延長については検討しているが、未定
- ▤ 定年延長はしない予定

◆職場でありがちなトラブル事例

「集団いじめ」に遭って孤立 裏で責任者が糸を引く

スーパーの品出し・レジ係として勤務するパートAさんは、仕事の方法をめぐって責任者と衝突したことで、いじめを受けるようになりました。

会社はチェーン店が複数あり、労務管理は本社で一括していて、個々の店舗では人事トラブルに対応する体制が整えられていませんでした。

責任者はAさんに対して直接つらく当たるだけでなく、同僚にも“いじめ”に加わるように強制します。誰もその横暴なやり方に逆らうことができません。

店長に相談しても取り合ってくれないために、孤立したAさんは都道府県労働局長の助言・指導を求めました。



従業員の言い分

些細な言い合いをきっかけとして、全従業員共通の伝達事項を教えてくれなかったり、シフトを組む際にも不利益を受けたりするようになりました。

周りの同僚も仲裁してくれるどころか、「おまえがのろまだから、職場みんなに迷惑が掛かっている」などと、尻馬に乗って私をいじめる者さえいます。

店長も含め店舗内で解決できる状況ではないので、本社に対して就業環境を改善するように指導してもらえないでしょうか。

事業主の言い分

会社では、いじめ等のトラブルが発生した場合には、「苦情相談窓口」で処理していますが、入社後半年のAさんは窓口の存在をご存じなかったようです。

結果として、「窓口」では現場のトラブルの発生自体を把握できず、対応が後手に回ってしまった感は否めません。



指導・助言の内容

本社に対して相談の内容を説明し、「申出が事実であるかを確認し、問題があれば、即刻改善するように」と伝達しました。

本社からは、「直ちに現場関係者やAさんから事情を聴くとともに、協議を行う」旨の回答がありました。

結果

本社から「事実関係を確認した後、責任者および同僚に謝罪させるとともに、責任者の配置換えを行いました。Aさんに対しては、トラブルがあれば本社窓口へ直接連絡するようにアドバイスしました」と連絡がありました。その後は、Aさんも元の職場で明るく働いているということです。



◆ 身近な労働法の解説

－ 24 協定（賃金控除に関する労使協定） －

前回まで、賃金支払いについての5原則について解説してきました。そのうち、「全額払の原則」において、例外的に賃金から控除できる場合があります。

- 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

今回は、給与天引きしたいときに締結が必要な労使協定「24協定」について解説します。

1. 全額払の原則の例外（労基法 24 条 1 項ただし書き）

労基法 24 条 1 項では、労働者に賃金を全額支払うことが定められ、その例外として同項ただし書きで、過半数代表との労使協定がある場合は「賃金の一部を控除して支払うことができる」と定めています。

「社宅使用料」「社内預金」「親睦会費」といった福利厚生費など、社内ルール等に基づいて給与天引きしたい場合は、労使協定を締結する必要があります。

労使協定にないものは、個別の同意なく一方的に控除することはできません。

2. 労使協定の内容について

協定の書式は任意で、労使間で話し合った結果を記載します。

東京労働局の「法令・様式集」から協定書の参考書式をダウンロードできます。

(1) 控除項目の記載

「会社は、毎月○日の賃金の支払いの際、次に掲げるものを控除して支払うことができる」など、賃金支払いの際に控除して支払うことができる旨と、控除できる項目を記載（列記）します。

記載されないものは一方的に控除できません。

控除できる項目は、労働者にとって福利厚生面でプラスに働くものなど、根拠や金額が明確（事理明白）なものについてのみとされています（昭 27・9・20 基発 675 号）。

(2) 有効期間等

有効期間を定める必要はありません。

「この協定は、令和○年○月○日から有効とする」など、協定の効力の開始日を定める場合もあります。

(3) 更新条項

有効期間を定めた場合は「有効期間満了の1カ月前までに、会社または社員代表のいずれからも異議の申し出がないときは、この協定はさらに1年間有効期間を延長する」といった更新条項を定めます。

有効期間を定めていない場合は「破棄の通告をしない限り効力を有する」など定めておきます。

(4) 協定内容に変更があったとき

新たな協定を結び直す方法があります。その際は従前の協定書を無効にするため「平成○年○月○日締結の協定書は本協定締結をもって破棄する」旨を記載することが一般的です。

3. 労使協定の届出について

労基署への届出は不要です。



◆ 今月の実務チェックポイント

従業員に賞与を支給したとき

○いつまでに届ける？

賞与の支給日から5日以内に「被保険者賞与支払届」を健康保険組合または、全国健康保険協会などに被保険者毎の賞与額を届出ます。健康保険組合に加入のときは、健康保険組合と日本年金機構の双方にお届けが必要です。

7月1日前の1年間に支給した回数が3回以下のものが賞与の対象となります。4回以上のものは、賞与ではなく、標準報酬月額の対象となります。

○標準賞与額

賞与の保険料額は、「標準賞与額」に基づき、決定されます。

では、「標準賞与額」とは何でしょう？

各被保険者に支払われる賞与額から1,000円未満の端数を切り捨てたもので、以下のとおり上限額が決まっています。

【上限額】

健康保険：被保険者毎に4月1日から
翌年の3月31日までの累計額573万円

厚生年金：1カ月あたり150万円
(同じ月に2回以上支給された場合は、合算)

○保険料率

保険料率は、全国健康保険協会の場合は、都道府県単位で決定されている保険料率を、厚生年金保険は、平成29年9月から1,000分の183(18.3%)で、毎月の保険料と同様に事業主と被保険者が折半で負担します。

また、40歳到達月から65歳到達月の前月までの介護保険料を納める期間に該当する被保険者については、介護保険料も折半で負担することになります。

※70歳以上の人については、原則厚生年金の被保険者ではないので、健康保険分のみを控除します。

※75歳以上の方は健康保険の被保険者ではなく、後期高齢者医療保険の被保険者のため、健康保険分の控除も必要ありません。

※資格取得した月に支給された賞与については、保険料控除の対象になりますが、資格喪失月に支払われた賞与については、保険料控除の対象にはなりません。

○手続き書類

被保険者賞与支払届総括表と被保険者賞与支払届を提出します。日本年金機構から、あらかじめ被保険者氏名などがプリントされた届出用紙が事業所毎に登録されている支払予定月の前月に送付されます。

もし、賞与の支給がない場合にも、「不支給」として総括表のみの提出は必要です。

年金機構から送付される用紙での届出の他、電子申請での届出が可能です。この場合も総括表の添付が必要となります。

○子ども・子育て拠出金

事業主は、毎月の保険料と同様に賞与でも、子ども・子育て拠出金を納めます。2019年度の拠出金率は、1,000分の3.4(0.34%)です。



◆ 助成金情報

人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）

人材確保等支援助成金のうちの新コースです。生産性向上に資する設備等への投資を通じて生産性向上、雇用管理改善（賃金アップ等）を図る事業主に対して費用の一部等を助成します。

助成を受けるためには、雇用管理改善計画（生産性向上に資する設備等を導入すること、雇用管理改善に取り組むこと等）を作成し、都道府県労働局の認定を受け、計画に基づく設備等の導入、賃金アップ等の実施が必要です。

事業所が新設備を導入することで生産性が向上し雇用管理改善が進めば助成金を支給するとするものです。事業主が主にハード面を強化することで生産性を向上させることを目的としています。

今よりも高性能な設備に更新し生産性を高めてその分労働者の負担を軽減したい事業主等にお勧めです。

【支給対象となる設備等】

各種機器やシステム、ソフトウェア等の生産性向上に資する設備等を導入すること（設置工事等を含むことができます）。

【助成金の支給の対象から除くもの】

- ・ パソコン（タブレット端末・スマートフォンおよび周辺機器）
- ・ 生産性向上に資する特殊用途自動車以外の自動車
- ・ 福利厚生のための設備等
- ・ 労働者の自宅等に設置する設備等（テレワーク用通信機器等）
- ・ その他、生産性向上に資する設備等の導入に該当しない設備等

【申請手続きの流れ等】

雇用管理改善計画期間のタイプ、申請期間等の詳細は厚生労働省 HP「人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）」等を参照してください。



【計画期間のタイプ、設備導入費用の額により一定額を助成】

			1年目	2年目	3年目
雇用管理改善計画期間1年タイプ (中小企業のみ対象)			計画達成助成	—	上乘せ助成
設備導入費用	175万円以上 1,000万円未満	支給額	50万円	—	80万円
目標要件	賃金アップ上昇率(計画開始日前の賃金と比較)		2%以上	—	6%以上
	生産性要件(設備等の導入日の属する会計年度の前年度と比較)		—	—	6%以上
雇用管理改善計画3年タイプ (設備導入費用が5,000万円未満については中小企業のみ対象)			計画達成助成 (1回目)	計画達成助成 (2回目)	目標達成時助成
設備導入費用	240万円以上 5,000万円未満	支給額	50万円	50万円	80万円
	5,000万円以上 1億円未満		50万円	75万円	100万円
	1億円以上		100万円	150万円	200万円
目標要件	賃金アップ上昇率(計画開始日前の賃金と比較)		2%以上	4%以上	6%以上
	生産性要件(設備等の導入日の属する会計年度の前年度と比較)		0%以上	2%以上	6%以上

◆ 今月の業務スケジュール

労務・経理

- 7月分の社会保険料の納付
- 7月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付

慣例・行事

- 食品衛生月間
- 夏季休暇中の社内体制確立・対外広報
- お中元のお礼状発送

