



人事労務だより 2019年10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
—最低賃金（1）—
- 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

厚生労働省は、外国人技能実習生の保護を目的として、都道府県労働局・出入国管理機関・外国人技能実習機構の三者による合同監督・調査を、事前予告せず実施しています。

平成 30 年の技能実習企業監督結果によると、外国人技能実習生を受け入れている事業場の 7 割で労基関係法令違反が発覚しています。

同省では、強制労働のほか、違約金の徴収、預金通帳・旅券の取上げなど人権侵害が疑われる事案を「重点解消事案」と位置付けて、特別な監督指導体制を敷いて臨んでいます。

労基署は、実習生からの申告等があったときは「重点解消事案」か否かの把握に努め、出入国管理機関に情報提供を行います。出入国管理機関は、外国人技能実習機構の地方事務所に連絡する流れとなっています。

情報提供された事案については、速やかに三者による協議を開催し、合同監督等の対象を決定します。社会的に看過しえない違反については、司法処分に処されます。

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 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

建設業が 20 万円台に突入 令和 2 年高卒求人初任給

労働新聞社の調査によると、令和 2 年も高卒求人初任給の上昇が続いています。全業種・職種別の平均は 18 万 6545 円で、前年を 2500 円程度上回りました。

調査は、令和 2 年春の高卒者を対象とする求人票について、高校の就職窓口に向いて集計しているものです。

職種系統ごとの数値をみると、「技術・技能系」が 18 万 6545 円、「販売・営業系」が 18 万 4147 円、「事務系」が 17 万 7497 円となっています。

「技術・技能系」の伸びが目立っていて、なかでも建設業は前年比 9637 円アップし、初の 20 万円台（20 万 21 円）乗せを記録しました。製造業は、同 368 円増の 17 万 8297 円でした。



「特別休暇削減」を厳しく指導 改正労基法の年休取得促進で

厚生労働省は、今年 4 月施行の改正労基法による「年 5 日の年休の確実な取得」に関連し、不適切な行為が広がらないように指導・注意喚起を強化しています。

改正法 39 条 7 項では、年休付与日数 10 日以上労働者に対して、使用者は年間 5 日の時季指定をしなければならないと定めています。同項は、30 万円以下の罰則付きの規定です。

しかし、この改正法施行後に問題視されているのが、同規定を実質的に無意味にする不適切な取扱いです。具体的には、時季指定については法律どおりに履行する一方で、年間の休日日数を減少させて、従来どおりの労働日数を維持しようとするものです。

事例としては、使用者が独自に定めていた特別休暇を解消し、労働日に変更したうえで、年休の時季指定を取るというパターンがあります。厚労省の改正労基法 Q&A では、こうした取扱いについて詳細な解釈を示しています（認められる場合とそうでない場合）。

労基署には、関連する相談が労働者から寄せられていることから、厚労省では改めて注意を喚起し、法改正の趣旨徹底に努めていくとしています。

76 社で「ドナー休暇」導入 骨髄バンクは手引き作成へ

公益財団法人日本骨髄バンクによると、ドナー休暇の導入企業は昨年末時点で 346 社でしたが、今年に入って一気に 76 社増え、422 社に達しています（8 月 15 日時点）。社会的背景としては、競泳の池江里佳子選手の白血病公表の影響も指摘されるところです。

㈱ノパレーゼは有給で最大 10 日間の有給休暇を取得可能とし、㈱宮崎太陽銀行は採取にかかった日数分の特別休暇を付与します。㈱東邦銀行は、失効した年休を 120 日分まで保存できる「積立特別休暇制度」を活用しています。

骨髄バンクは、今年度、専任担当者を設けて導入促進に向けた企業訪問を強化中で、専用のパンフレットも作成しました。

今後、大企業 1 万社を対象にアンケートを実施し、「導入マニュアル」を作成する予定です。

全国平均 900 円台乗せ！ 令和元年・地域別最賃の答申

令和元年の地域別最低賃金の答申が、全国の都道府県（地方最低賃金審議会）で出揃いました。引上げ幅の全国平均は 27 円で、901 円台に達しました。

引上げ幅 27 円は前年度より 1 円高く、最賃の「目安制度」が始まって以降で最大です。アップ率は 3.09%（前年度 3.07%）で、3%を超えるのは 4 年連続となっています。

東京都（1013 円）と神奈川（1011 円）では、初めて時給額が 1000 円を突破しました。一方で、最高額の東京に対する最低額 790 円（鹿児島など 15 県）の金額差は 223 円となり、16 年ぶりに格差が改善されています。

地方最低賃金審議会は、中央最低賃金審議会が先に示した「目安」を参考としながら引上げ幅を答申しますが、今回、目安を上回る答申をしたのは東北や九州を中心に 16 県に上りました。

派遣法改正 「知っていた」は 5% 連合が「同一賃金」で調査

連合は「派遣労働者に関する調査 2019」を公表しました。

改正派遣法が令和 2 年 4 月に施行されますが、その内容を「詳細まで知っている」と回答した派遣労働者はわずか 5.2%にとどまっています。

連合総研の新谷信幸事務局長は、「一連の法改正における労働者保護ルールの内容が、派遣労働者に十分、周知されていない」と警鐘を鳴らしています。

改正派遣法では、派遣先の正社員等と派遣労働者の間で「同一労働同一賃金（均等・均衡ルール）」が確保されるよう規制を強めています。待遇の改善が実現されるか否か、「期待する」という回答は 44.7%でしたが、42.0%は「分からない」としています。

◆ 監督指導動向

非定常作業で注意呼びかけ 安全な作業手順明示を 群馬労働局

群馬労働局は、「非定常作業」中の事故を中心として、労働災害防止対策の徹底に取り組むよう周知・広報しました。

夏季休暇中の工場では、機械や設備の定期修理や保全作業などが行われるので、それを踏まえた指導です。今夏の休業は既に終了しましたが、以後の長期休暇時の参考にしたい情報です。

非定常作業とは、「保守点検作業やトラブル対応のための作業」をいいます。日常的に行われる作業ではないため、習熟の機会が少なく、外注業者が混在して作業を行う等の理由から災害発生リスクが高まります。

同労働局では、「安全な作業手順を定め、関係者に周知徹底させる」「指揮命令体制を確立し、連絡調整を密にする」「手順が守られているかチェックする」等の対策を示しました。



◆ 送 検

フォークの爪から転落死 昇降のため用途外使用 筑西労基署

茨城・筑西労働基準監督署は、フォークリフトの用途外使用で、肥料製造会社と同社取締役を水戸地検下妻支部に書類送検しました。

同社工場で、高齢労働者が高さ3mの棚に置かれた袋を取るため、フォークリフトの爪に乗り、2.5mの高さまで上昇したところで、転落して頭を打ち、死亡しました

車両系荷役運搬機械については、「労働者の昇降等、主たる用途以外に使用する」ことを禁じています（安衛則 151 条の 14、労働者に危険を及ぼすおそれのないときを除きます）。同工場では、これまでも同様の用途外使用を繰り返していたとみられます。

同労基署は、「荷物はパレットの上に置かれていたので、パレットを引き出して荷物を下ろせば、事故は起きなかった」と話しています。



◆ 実務に役立つ Q & A

「専業主夫」は被扶養者のまま？ 妻が育児休業を取得へ

Q

女性管理職が育児休業に入りますが、日頃は夫が家事専業という役割分担になっていました。妻が育児休業中、収入は雇用保険の給付のみになります。現在、夫は健保の被扶養者ですが、引き続きそのままで問題ないのでしょうか。

A

被扶養者とは、「被保険者の直系尊属、配偶者、子、孫および兄弟姉妹であって、主として保険者により生計を維持するもの」をいいます（健保法3条7項1号）。

ご質問の世帯では、女性管理職（被保険者）以外の世帯構成員に収入がない状態ですが、休業により賃金はストップします。

ただし、妻の雇用契約関係は継続しています。この場合、育児休業から復帰すれば標準報酬月額程度の収入が見込まれますし、雇用保険から育児休業給付金が支給されます。ですから、女性管理職が引き続きこの世帯の「主たる生計維持者」と考えられ、育児中でも配偶者である夫は被扶養者として認められます（年金機構疑義照会）。



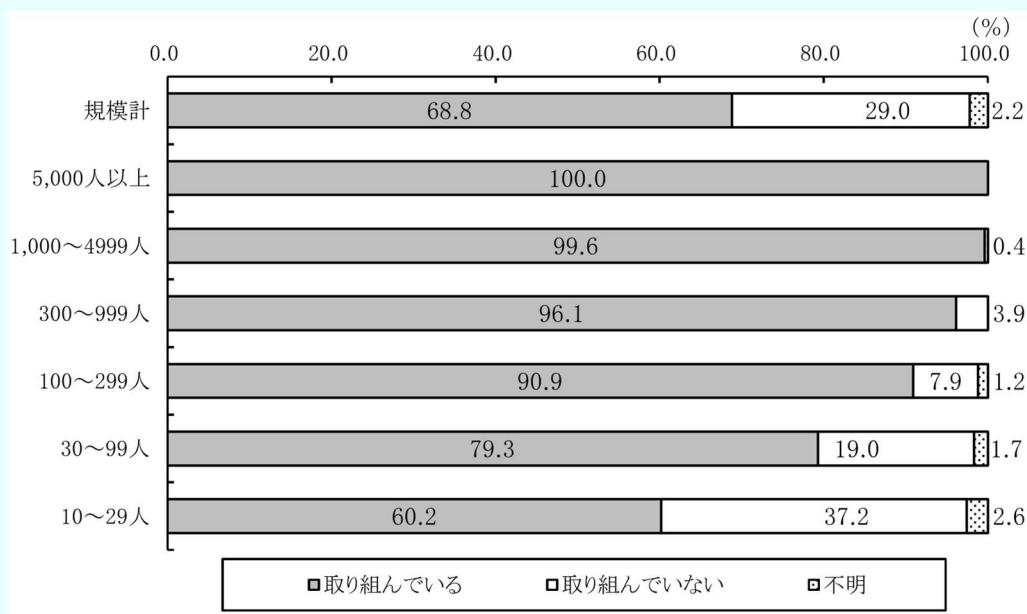
◆ 調査

厚生労働省「平成 30 年度雇用均等基本調査」

マタニティ・ハラスメント（妊娠・出産・育休等に対するハラスメント）防止に関する措置義務は、平成 29 年 1 月に決定化（改正法の施行）されました。均等法と育介法のそれぞれに関係規定が設けられ、指針で講ずべき措置が定められています。

施行後 2 年目・秋（平成 30 年 10 月 1 日現在）の段階で、防止対策に取り組んでいる企業割合は 68.8% という状況です。規模 5000 人以上では 100% ですが、10～29 人規模になると 60.2% まで低下します。小規模事業所の事業主さんも、マタハラ問題の深刻さを理解し、対策を急ぐ必要があります。

図表 1 規模別妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合



一方、まだ従業員側もこの問題に対するなじみが薄いせいか、実際に「相談実績・事案あり（過去 3 年間）」と回答する企業割合は、全体平均（10 人以上）で 0.7%にとどまっています。しかし、今後はトラブルの増加が見込まれるので、関連知識をマスターした担当者等の育成が望まれるところです。

図表 2 過去 3 年間の妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント相談事業への対応の有無、対応状況別企業割合 (M. A)

(%)								
	企業計	相談実績又は 事業あり	対応した内容(M. A.)				相談実績又は 事業なし	不明
						特段の対応は 行わなかった		
			会社の雇用管 理上の問題と して対応した	外部の相談機 関（公的機関 を含む）に援 助を求めた	その他			
総数								
10人以上	100.0	0.7 (100.0)	0.5 (71.4)	0.1 (15.9)	0.0 (4.2)	0.1 14.8	79.8	19.5
30人以上	100.0	1.6 (100.0)	1.3 (83.8)	0.3 (18.7)	0.1 (4.6)	- (-)	81.3	17.1

◆職場でありがちなトラブル事例



反抗的態度と解雇される 背景に「専横的」な経営風土

経理担当のAさんは菓子メーカーで8年弱働いていましたが、その間に、社長・専務の「逆鱗」に触れて解雇された従業員は10人に及んでいました。

ある日、とうとうAさんの身にも火の粉が降りかかってきました。「上司・他の従業員とのコミュニケーションが図れない」という理由で、30日前の解雇予告を受けたのです。

重病の母親の看病のため、生活が苦しいなどと社長に苦境を訴えましたが、「そんなことは知ったことではない」と一蹴されてしまいました。

あまりに専横的な態度に業を煮やしたAさんは、1年分の生活費相当額の補償金の支払いを求めて、あっせんの申請を行いました。



従業員の言い分

会社が主張する「協調性に欠ける」等の理由は事実無根です。この会社では、社長・専務の気分次第で、以前から「ムリが通れば、道理が引っ込む」的な処分がまかり通ってきました。

社内風土が変わらないのであれば、職場復帰しても意味がありません。解雇撤回について争う気はなく、精神的な傷を負ったことに対する慰謝料的な意味も含め、生活費補償と社長の謝罪を要求します。金額には、それほどこだわる気持ちはありません。

事業主の言い分

Aさんについては、上司に対して反抗的な態度を取るなど職場環境を悪化させていたほか、来客の評判も悪かったため、解雇したまでの話です。

当方に落ち度はないと考えているため、金銭の支払いはもちろん、謝罪等の問題についても譲歩する気はさらさらありません。



指導・助言の内容

事業主サイドはあっせん手続き自体には応じたものの、妥協する気は一切ないと強硬な姿勢を崩しませんでした。このため、正当な理由のない解雇は権利の濫用と判断される場合が多いなど過去の裁判例を引用しつつ、説得に努めました。

最終的には和解金等の交渉に移り、あっせん委員が「紛争の経緯から賃金3カ月分の請求が妥当」などと世間相場を提示したこともあり、労使双方による歩み寄りが実現しました。

結果

事業主がAさんに対して、和解金として50万円を支払うという内容で、合意文書の作成が行われました。

◆ 身近な労働法の解説

ー 最低賃金（１） ー



最低賃金の概要について解説します。

1. 最低賃金とは

賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することによって労働条件の改善を図ることで、労働者の生活の安定、労働力の質的向上および事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的としているものです（最賃法 1 条）。

使用者は、労働者に最低賃金額以上を支払わなければなりません（最賃法 4 条）。

最低賃金には、「地域別最低賃金」と「特定最低賃金」があります。

2. 地域別最低賃金

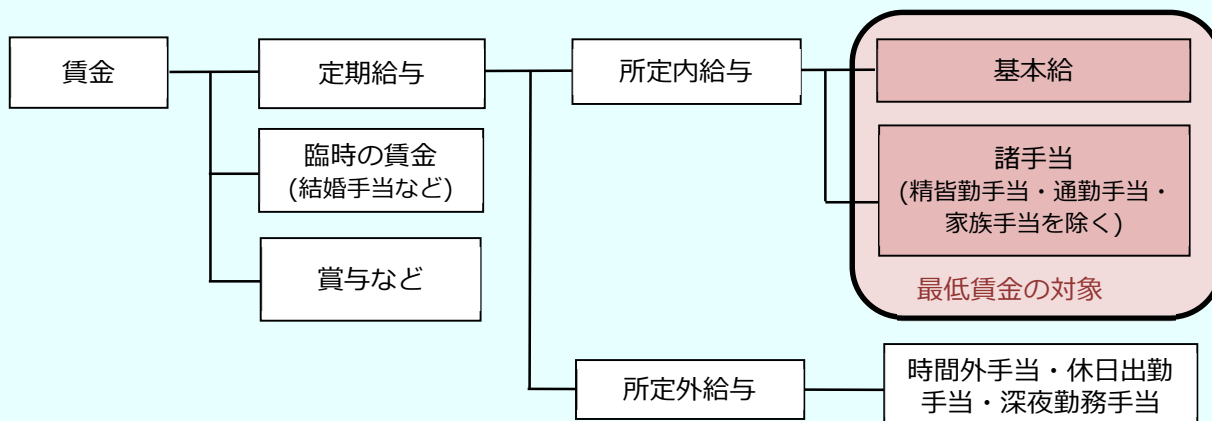
地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費および賃金ならびに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められ、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとされています（最賃法 9 条）。

地域別最低賃金の額は、都道府県ごとに定められています。

3. 特定最低賃金

一定の事業・職業に係る最低賃金が決定されることがあります（最賃法 15 条）。

4. 最低賃金の対象となる賃金（最賃法 4 条、最賃法施行規則 1 条）



5. 最低賃金の計算

最低賃金額は時間によって定められています（最賃法 3 条）。

時間以外の賃金については、次のように時間給に換算します（最賃法施行規則 2 条）。

日で定めた賃金	日額÷1 日の所定労働時間（日によって所定労働時間が異なる場合は 1 週間の平均）
週で定めた賃金	週額÷1 週の所定労働時間（週によって所定労働時間が異なる場合は 4 週間の平均）
月で定めた賃金	月額÷1 カ月の所定労働時間（月によって所定労働時間が異なる場合は 1 年間の平均）

最低賃金額に達しない賃金の定めは無効とされ、最低賃金と同じ定めとされます（最賃法 4 条）。

6. 改定時の留意事項

最低賃金額の改定が賃金計算期間の途中にある場合は、支払いの際に抵触しないよう留意します。

例えば、賃金計算期間が 9 月 21 日～10 月 20 日で、10 月 1 日に最低賃金が改定された場合、10 月 1 日以後の労働については、最低賃金に抵触しないよう労働契約を見直し、賃金計算時に未払い賃金が生じないように留意します。

また、求人の際にも賃金額の表示に留意が必要です。



◆ 今月の実務チェックポイント

社会保険の資格喪失について

資格喪失日（退職日の翌日等）から 5 日以内に「資格喪失届」を日本年金機構に提出します。健康保険の被保険者が健康保険組合の場合は日本年金機構の他に健康保険組合にも提出します。

船員である厚生年金保険の被保険者の喪失届については、10 日以内に提出します。健康保険証も返送しましょう。同時に返送が困難な場合は、少し遅れてからでも可能です。また、返送不能の場合は、「被保険者証回収不能届」を提出します。

○資格喪失日

1. 適用事業所に使用されなくなった日（退職日等）の翌日
2. 死亡した日の翌日
3. 雇用形態が変わり（正社員→短時間等）適用除外になった日の翌日
4. 事業所が廃止になった日の翌日
5. 任意適用事業所が任意適用の取消しを認可された日の翌日
6. 厚生年金保険の被保険者が 70 歳に達した日
7. 健康保険の被保険者が後期高齢者医療の被保険者になった日（75 歳の誕生日または、65 歳以上 75 歳未満で一定の障害により障害認定を受けて後期高齢者医療に該当した場合は、該当した日）

※被保険者・被扶養者が 75 歳に到達し高齢者医療の被保険者に該当する場合には、情報が印字された「資格喪失届（被扶養者異動届）」が、日本年金機構から事業主宛てに送付されます。

○70 歳に達して厚生年金保険の被保険者資格のみを失う場合

平成 31 年 4 月から「70 歳到達届」の取り扱いが以下のように変更されています。

・標準報酬月額の変更なし

日本年金機構で 70 歳到達届の処理をした上で、「厚生年金保険被保険者資格喪失確認通知書」「厚生年金保険 70 歳以上被用者該当および標準報酬月額のお知らせ」が事業主へ送付されます（事業主からの届出は不要）。

・標準報酬月額の変更あり

70 歳に達した日から 5 日以内に、これまでと同様に「70 歳到達届」を日本年金機構へ提出します。

○被保険者が後期高齢者医療に該当したときの被扶養者

被保険者が後期高齢者医療保険の被保険者になり、健康保険の被保険者資格を喪失したことにより、75 歳未満の被扶養者は同日に健康保険の被扶養者資格を失います。そのため一般的には国民健康保険に加入することになります。その際、国民健康保険の保険料軽減措置を希望する場合は、年金事務所に「資格取得・資格喪失等確認請求書」を提出し、被扶養者であったことの確認を受けてから、市区町村に提出します。

※20 歳に達した日、65 歳に達した日、70 歳に達した日など「達した日」という言い方が使われますが、「〇〇歳に達した日」とは誕生日の前日のことを言います。



◆ 助成金情報

両立支援等助成金（育児休業等支援コース）

～仕事と育児の両立支援～

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに基づいて労働者が**育児休業を円滑に取得、職場復帰**した場合に中小事業主に支給します。

A.育児休業取得時、B.職場復帰時、C.代替要員確保時、D.職場復帰支援の4パターンの助成金があります。対象は中小事業主のみです。

育児休業取得時の助成金は、出産後、連続3カ月以上育休を取得すると申請ができます。職場復帰時の助成金は、育休取得時の助成金を受給後、原職に復帰して6カ月経過すると申請ができます。

A.育休取得時

「育休復帰支援プラン」により育児休業の取得、職場復帰を支援する措置を実施する旨を、就業規則等で明文化し、労働者に周知している。

労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で育児の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、「育休復帰支援プラン」を作成する。

「育休復帰支援プラン」に基づき、対象労働者の育児休業開始日の前日までにプランに基づいて業務の引き継ぎを実施させている。

対象労働者に、**3カ月以上の育児休業を取得**させる。

B.職場復帰時

対象労働者の休業中に**育休復帰支援プラン**に基づく措置を実施し、**職場の情報・資料の提供**を実施する。

対象労働者の職場復帰前と職場復帰後に、育休取得時にかかる同一の対象労働者に対し、その**上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録**する。

対象労働者を、**面談結果を踏まえ原則として原職等に復帰**させ、原職等復帰後も引き続き**雇用保険の被保険者として6カ月以上雇用**し、支給申請日においても雇用している。

		支給額
A	休業取得時	28.5万円（36万円）
B	職場復帰時	28.5万円（36万円）

※（ ）の額は、生産性要件を満たした場合に適用（以降同様）

C.代替要員確保時

育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を現職等に復帰させた場合に支給

育児休業取得者の職場復帰前に、育児休業が終了した労働者を原職等に復帰させる旨を**就業規則等に規定**する。

対象労働者が**3カ月以上の育児休業を取得**し、事業主が休業期間中の**代替要員を新たに確保**する。

対象労働者を上記規定に基づき**原職等に復帰**させ、原職等復帰後も引き続き**雇用保険の被保険者として6カ月以上雇用**し、支給申請日においても雇用している。

	支給額
支給対象労働者1人当たり	47.5万円（60万円）



D.職場復帰後支援

育休から復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、以下の制度導入などの支援に取り組み、利用者が出た中小事業主に支給

育児・介護休業法を上回る「A:子の看護休暇制度」または「B:保育サービス費用補助制度」を導入している。

対象労働者が1カ月以上の育児休業から復帰した後6カ月以内において、導入した制度の一定の利用実績（A:子の看護休暇制度は20時間以上の取得またはB:保育サービス費用補助制度は3万円以上の補助）がある。

	支給額
制度導入	28.5万円（36万円）
制度利用	A:子の看護休暇制度 1,000円（1,200円）×取得時間 B:保育サービス費用補助制度 実費の2/3

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。

◆今月の業務スケジュール

労務・経理

- 9月分の社会保険料の納付
- 9月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 労働保険料（第2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、7～9月分）

慣例・行事

- 全国労働衛生週間
- 健康強調月間
- 高年齢者雇用支援月間
- 中小企業退職金共済制度加入促進強化月間

