

人事労務だより

2019年12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
- 今月の実務チェックポイント
- 身近な労働法の解説
—労基法26条の休業手当—
- 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、「第4次産業革命」に対応した職業能力開発に関する本格的検討を開始しました。学識研究者など9人で構成する研究会を設置し、来年5月をメドに最終的な結論をまとめ、能開法（職業能力開発促進法）の改正等につなげます。

第4次産業革命ではAI（人工知能）、IoT（モノのインターネット）、ロボットなどの開発が主な課題となっていますが、わが国は少子高齢化による労働供給制約に直面しています。同時に、能開法は平成27年改正時の附則による見直し時期（施行5年後）が近づいていて、第10次職業能力開発基本計画も令和2年度で終了します。

新たに設置された「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会」では、そうした問題意識を踏まえた法整備の前提となる議論を行います。

ポイントになるのが、リカレント教育（社会人の学び直し）の充実・強化です。雇用保険・専門実践教育訓練の拡充や、モノづくり分野における教育訓練プログラムの開発・普及等も具体案として挙げられています。



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

ハローワークで 544 件を不受理 違法企業の若年者求人

厚生労働省の集計によると、若者雇用促進法（青少年の雇用の促進等に関する法律）に基づく求人申込みの不受理扱い（職業紹介の一時保留含む）件数が、544 件に達していることが分かりました。

ハローワークは、求人内容が違法な場合等を除き、すべての求人を受理するのが原則です（職安法 5 条の 5）。しかし、最近の法改正で、「求人者が労働関係法令違反で処分・公表措置を受けたとき」も不受理とする規定が新設されています。

その第 1 が、上記の若者雇用促進法の規定で、学校卒業見込者等を対象とします。施行は平成 28 年 3 月 1 日で、544 件という数字はこの施行日から令和元年 6 月までの累計です。

その第 2 は、職業安定法の改正で、適用範囲を一般の全求人申込みに拡大します。新卒者と同様に、労基法、最賃法、職安法、均等法、育介法等の違反企業が対象になります。

施行は来年 3 月 30 日で、若者促進法の施行後と比較し、不受理件数は大幅に増大すると見込まれます。

ブラック企業対策を強化 産業別労組（J A M）が運動方針

中小企業の機械・金属産業で構成する産業別労組・J A M は、2020・21 年度の運動方針で、ブラック企業対策の強化を決めました。

残業代未払や過重負荷等の労働環境の悪化は、J A M の加盟組織でも報告が後を絶ちません。よくみられるのが、経営者の交代により、従来良好だった労使関係が悪化するパターンです。

新経営者が労組活動を軽視し、「ユニオンショップ・チェックオフを廃止したい」等の要望を出してくるほか、近年では、「時代に合わない」と決めつけ、労働協約の更新を拒むケースも目立つといいます。

J A M では、交渉の長期化に対応できるよう積立資金の強化を呼びかけると同時に、地域協議会と連携し物心両面の支援体制を強化するとしています。

運転前後に飲酒状況を確認 国土交通省が基準改正

国土交通省は、鉄道運転士の飲酒に関する基準を改正しました。公共交通全体で飲酒防止策が強く求められている現状を踏まえた措置です。

酒気帯びの有無は、アルコール検知器（ストロー式、マウスピース式）の使用に加え、目視等により確認します。酒気帯びと判断されれば、乗務禁止となります。確認を行った者の氏名と日時・方法等も記録・保存します。

酒気帯び状態で列車などを操縦した運転士に行政処分（免許取消）を適用する際の目安も設定しました。具体的には、①血液 0.2 g / ℓ 以下または呼気 0.09 mg / ℓ のアルコール濃度を保有している場合、②飲酒の影響によって反応速度の遅延などがあり正常な操作ができないおそれがある場合、を挙げています。



繰下げで最大 84%の増額 年金改革で厚労省が試案

厚生労働省の社会保障審議会では、次期年金制度改革に向け、具体的な検討を進めています。被用者保険の適用拡大（短時間労働者への適用拡大等）や繰下げ制度の柔軟化・在職老齢年金制度の見直し等が課題として挙げられています。

このうち、繰下げ制度について、上限年齢を 70 歳から 75 歳に引き上げる方向性が示されました（現行は 70 歳まで）。高齢者が自身の就労状況等に合わせ、年金受給の方法を選択できる幅を広げるのが目的です（繰上げは従来どおり、60 歳まで）。

新しい調整率として、繰上げは 1 カ月 0.4%、繰下げは同 0.7%という数字が提示されています。受給年齢を限度いっぱいの 75 歳まで繰り下げた場合、年金額は通常の 65 歳受給時と比較して、最大でプラス 84%となる計算です。

派遣費用など支払いを勧告 下請法違反で指導

公正取引委員会は、下請法違反があったとして、ホームセンター等の運営会社に勧告を行いました。

同社は店舗で販売する自社製品の製造を下請メーカーに委託していましたが、売り場の手直しをする際、応援要員の派遣を要請していました。その際、費用等の取決めをせず、結果的に下請サイドが人件費を負担する形となっていました。

下請法では、親事業者が下請に役務を提供させ、下請の利益を不当に害する行為を禁止しています。同社は、「一部の社員に法令の理解不足があった。費用は速やかに支払う」とコメントを発表しています。

◆ 監督指導動向

台風被害の復旧で指導 多発する墜落災害受け 千葉労働局

千葉県では、台風により瞬間最大風速 57.5m の風が吹き、ガソリンスタンドなどの屋根の倒壊、沿道の看板の落下、道路の冠水などの被害が生じました。復旧に向けた工事が集中的に進められるなか、千葉労働局は労働災害防止対策を徹底するように、県内の労働災害防止団体・事業者団体の長に要請しました。

復旧作業は通常作業とは異なる「非定常作業」に当たり、不慣れな状況下、事故のリスクも高まります。従業員を工場、店舗、事務所等の復旧作業に従事させる際には、事前の打ち合わせを十分に行い、危険予知活動、リスクアセスメントを徹底するよう求めました。

屋根の補修関連では、リーフレット（足場の設置が困難な屋根上作業での墜落防止対策）を配布し、団体会員に親綱の設置等を周知するよう促しています。



◆送検

特別条項の枠超え残業命ず 休日労働含め 183 時間 高岡労基署

富山・高岡労働基準監督署は、6人の従業員に違法な時間外労働をさせたとして、電子部品メーカーと同社の富山工場長を富山地検高岡支部に書類送検しました。

同工場では、1カ月70時間を限度とする特別条項付き時間外・休日労働(36)協定を結んでいましたが、受注が集中するなか、3カ月にわたって従業員6人について限度時間を大幅に超える時間外労働に従事させました。

時間外労働の上限は、令和元年度(平成31年4月1日以降を対象とする36協定が対象。中小企業は1年の経過措置付)から1カ月100時間未満等に設定されています。同工場の違反が生じたのは、それ以前でしたが、時間外労働は最長の者で1カ月106時間、休日労働も合わせると183時間に上っていました。

◆実務に役立つQ & A

車内トラブルは通災か 通勤経路の途上だが

Q 電車内や駅構内で「見知らぬ他人」とトラブルになり、ケガを負ったというニュースを見聞します。ケンカのようなケースでも、通勤災害の請求ができるのでしょうか。

A 通勤途上、労働者が負傷、疾病、障害または死亡したときは、労災保険給付が支給されます。負傷や疾病が、通勤と相当因果関係があること、つまり通勤に通常伴う危険が具体化したと認められることが必要です(平18・3・31基発0331042号)。

通勤途上における他人の故意に基づく暴行は、「私的怨恨に基づくもの、自招行為によるものを除き、通勤によるものと推定する」(平21・7・23基発0723第12号)としています。

通勤中に飲料水の自販機の順番待ちを巡りトラブルになり、相手に殴られ頭部外傷などの傷病を負った事案について、労基署は通災とは認めず不支給処分としたものの、審査請求により「暴力を誘因する過失」は認められなかったとして、原処分を取り消した例があります。



◆ 調査

経団連「2019 年労働時間等実態調査」

国と企業が一体となって長時間労働の削減に取り組んでいますが、業務の効率化という観点からみて、思いのほか重要なのが「商慣行の是正」です。

顧客ニーズを優先するあまり、契約内容以上のサービス・情報の提供、不要不急の時間外・休日対応等が日常茶飯事となり、労働時間の長期化を招いています。顧客側も、それを当たり前と感じ、取引相手に対して過剰な要求を押し付けがちです。

経団連の実施した調査では、商慣行に関する問題点として回答企業が一番に挙げたのは「営業時間外の対応」（149 社、回答企業 276 社の半数以上）でした。以下、「非効率な作業」（91 社）、「不十分な納期設定」（69 社）と続きます。

図表 1 自社における問題（※複数回答可）

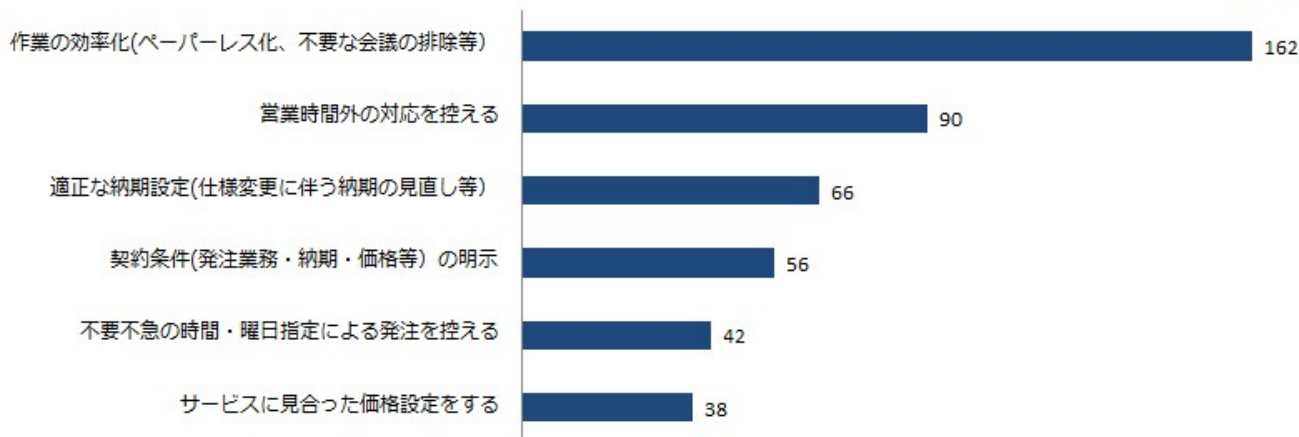
単位：件



是正のために何をなすべきかに関しては、上記の裏返しになりますが、「作業の効率化」（162 社）、「営業時間外の対応を控える」（90 社）等の対策が上位に挙げられています。

図表 2 長時間労働につながる商慣行是正に向けた自社の取り組み（※複数回答可）

単位：件



◆ 職場でありがちなトラブル事例

退職金を半分に減らされた!! 勧奨受けたのに自己都合扱い

ドライバーのAさんは、運送会社で20年間働いていましたが、社長や他の従業員から「高齢だし、そろそろ退職を考えたら」とアドバイスを受けるようになりました。

自分自身、体調の衰えを感じていた時期だったので、周囲に迷惑をかけるのも申し訳ないと思い、最終的に退職を決断しました

通例どおり「一身上の都合」と記載して退職願を提出したところ、担当者から「自己都合の場合、退職金は50%の減額となる」と告げられ、呆然としてしまいました。

会社側の説明不足の対応に納得がいかず、紛争調整委員会のあっせんを申請しました。



従業員の言い分

私としては勧奨に従って退職を申し出たまでで、自己都合に当たるという解釈は「こじつけ」としか思えません。

在職中は就業規則について、みたことも聞いたこともなく、当然、退職金の減額に関するルールも知りませんでした。最初から、それが分かっていたら、仕事を辞めずに続けていたはずです。

事業主の言い分

Aさんが高齢で、体調も思わしくないことから、退職を勧奨しましたが、無理強いしたわけではなく、あくまでご本人の選択によるものです。

就業規則は、過去に他の従業員から求めがあったため、事務所に写しを備え付け、随時、閲覧できる体制は整えていました。ただし、すべての従業員がそうした状況を理解していたかという点、「じくじ」たる思いはあります。



指導・助言の内容

事業主に対して、退職勧奨を行う場合、自己都合より優遇された条件を提示するのが一般的という事情を説明し、その点を考慮した対応を求めました。

その後は、退職金の上積み額に関する調整を図り、労使間の合意を促しました。

結果

自己都合計算による退職金額（150万円）とは別に、80万円（上積み60万円プラス補償金20万円）を追加で支払うことで、合意文書が作成されました。

◆ 今月の実務チェックポイント

健康保険の療養給付、入院時食事療養費について

○療養の給付

病気やけがをしたとき健康保険の取扱いのある病院・診療所等の保険医療機関に、被保険者証を提示し、「療養の給付・家族療養費」として必要な医療の給付を受けることができます。

薬については、医師から処方箋を貰い、保険薬局で調剤を受けることになります。

70 歳以上の方については、健康保険被保険者証と併せて高齢受給者証の提示も必要です。

医療費の一部を窓口で支払う一部負担金・自己負担額

小学校入学前	小学校入学以後 70 歳未満	70 歳以上	
		現役並み 所得者	その他
2 割	3 割	3 割	2 割

○入院時食事療養費

入院期間中の食事の費用について、健康保険から「入院時食事療養費・入院時生活療養費（被扶養者は、家族療養費として支給）」として支給されます。被保険者は、標準負担額を医療機関に支払います。

被保険者が支払う標準負担額

区分		食費 (1 食につき)
課税世帯	医療区分Ⅰ (Ⅱ・Ⅲ以外の方)	460 円 ＊
	医療区分Ⅱ・Ⅲ (医療の必要性の高い方)	460 円
	難病患者等	260 円
低所得者Ⅱ（住民税非課税世帯）		210 円

＊ 管理栄養士等を配置していない保険医療機関に入院している場合は、420 円。

※標準負担額の軽減措置を受けるとき

「健康保険限度額適用・標準負担額減額認定申請書」に被保険者証と低所得の証明書を添付のうえ、全国健康保険協会の都道府県支部に提出します。健康保険組合の場合も同様の軽減措置がありますが、添付書類、提出方法等の詳細は各健康保険組合にお問い合わせ下さい。

低所得の証明書については、給与や年金の源泉徴収票の他、所得が一定基準に満たない場合は、住民税の非課税証明書等の証明が必要です。

◆ 身近な労働法の解説

一 労基法 26 条の休業手当

会社の都合により従業員を休業させることがあったときに、使用者の責に帰すべき事由による場合は、労基法に定める休業手当の支払いが必要です。

1. 休業手当とは

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の 100 分の 60 以上の手当を支払わなければならないとされています（労基法 26 条）。

この規定は、労働者の最低生活保障を趣旨としています。

2. 使用者の責に帰すべき事由について

材料不足や資金難など、使用者側に起因する経営、管理上の障害を含みます。例えば、輸出不振や不況等で減産するために一時帰休や自宅待機させた場合などです。

民法 536 条 2 項の「債権者の責に帰すべき事由」よりも広いとされています。

3. 休業手当の性質

休業手当は、労基法上の賃金ですので、次のように取り扱います。

- ・ 計算および支払の方法を就業規則に記載します。
- ・ 賃金支払いの 5 原則※が適用されます。

※通貨払いの原則、直接払いの原則、全額払いの原則、毎月 1 回以上の原則、一定期日払いの原則

4. 実務の例

- ・ 通常の賃金と同様、所定の賃金支払日に支払います。
- ・ 就業規則や労働契約により休日と定められている日については、支払い義務はありません。
- ・ 就業規則において、休業手当についての記載がない、あるいは労基法よりも労働者に不利な記載をしたとしても、休業手当は強行規定ですので、使用者の責に帰すべき事由による休業に対しては、平均賃金の 60% 以上の手当を支払わなければなりません。
- ・ 遅刻早退で賃金の一部が発生しているときや所定労働時間が短い日などで、その日の賃金が平均賃金の 60% に満たない場合には、平均賃金の 60% に相当する額と実際に働いた時間に対する賃金の差額を休業手当として支払う必要があります。
- ・ 派遣労働者についての使用者の責めに帰すべき事由の判断は、派遣元の使用者についてなされます。
- ・ 天災事変等の不可抗力は、使用者の責めに帰すべき事由に該当せず、休業手当の支払い義務はありません。不可抗力とは、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの 2 つの要件を満たす場合です。例えば、地震や台風などの天災により、施設・設備が直接的に被害を受けた場合などです。しかし、事業場の施設・設備が直接的な被害を受けていない場合でも、休業について、①および②の要件に該当する場合には、例外的に使用者の責に帰すべき事由には該当しないと考えられます。
- ・ 労働安全衛生法に基づき、労働者の健康を考慮して休業させた場合は、使用者の責に帰すべき事由に該当しません。

5. 罰則等

休業手当を支払わない場合には、罰則として 30 万円以下の罰金、また、裁判所から付加金の支払いが命じられる場合があります（労基法 120 条、114 条）。

◆ 助成金情報

65歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）

「65歳超雇用推進助成金」の中で、昨年度末で受付を終了した「高年齢者雇用環境整備支援コース」に代わって、平成31年4月1日に新設されたコースです。

新たに高年齢者向けの雇用管理制度（評価制度や賃金など処遇の見直し、能力開発制度、希望に応じた柔軟な労働時間制度、法定以上の健康診断等）の整備等に係る措置を実施した事業主に対して、整備にかかった費用の一部を支給するものです。

【支給までの流れ】

高年齢者雇用管理整備措置のための 「雇用管理整備計画」の作成・提出	計画開始の3カ月前まで
↓	
認定を受けた「雇用管理整備計画」に基づく 整備の実施	※実施期間は1年以内
↓	
整備した制度の1人以上の対象者への運用 （※支給申請日前日において1年以上前から継続 雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者）	整備計画の終了日翌日から 6カ月間
↓	
助成金の申請	6カ月経過後の翌日から 2カ月以内

【高年齢者雇用管理整備措置】

55歳以上の高年齢者を対象として、労働協約または就業規則に規定をすることが必要です。下記の5種類の中から実施します。

- ・高年齢者の職業能力を評価する仕組みを活用した賃金・人事処遇制度の導入・改善
- ・労働時間制度の導入・改善
：希望に応じた短時間勤務、隔日勤務等
- ・在宅勤務制度の導入・改善
：高年齢者の負担軽減のために行うもの
- ・研修制度の導入・改善
：高年齢者が意欲と能力を発揮して働くための知識の付与
- ・専門職制度の導入・改善
：高年齢者の意欲と能力を活かす、適切な役割を付与
- ・健康管理制度の導入
：法定の健康診断の他に高年齢者向けに実施する人間ドック、生活習慣病予防検診など
- ・その他の雇用管理制度の導入・改善
：高年齢者の雇用の機会増大に必要なもの

以下のものは該当しないので注意が必要です。

※法令で事業主に義務付けられた制度の導入・改善

※労働協約・就業規則に定めない制度の導入・改善

※高年齢者以外の者にも適用され、高年齢者への拡充が認められないもの

【支給対象となる必要経費と助成率】

制度の導入にあたり、外部の専門家等へ委託や相談などのため支払った経費

★初回のみ 30 万円とみなされる。2 回目以降は 30 万円を上限として実費。

上記の必要経費額に、以下の助成率を乗じた額を支給

	中小事業主	中小事業主以外の事業主
生産性要件を満たした場合	75%	60%
生産性要件を満たしていない場合	60%	45%

※生産性要件について

助成金の支給にかかわる事業所において、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 % 以上伸びている場合に、助成の割増が行われる。ただし生産性要件の対象となった期間中に、事業主都合による離職者を発生させていないことが必要。

「生産性」の計算式

生産性 = 付加価値 / 雇用保険被保険者数

※制度の詳細は厚生労働省 HP「65 歳超雇用推進助成金のご案内（Ⅱ 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）」等をご参照ください。

◆ 今月の業務スケジュール

労務・経理

- 11 月分の社会保険料の納付
- 11 月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 固定資産税（都市計画税）（第 3 期分）の納付
- 年末調整

慣例・行事

- 年賀状の準備・発送
- 年末年始の社内体制確立・対外広報
- 大掃除