



人事労務だより

2020年5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
—賃金台帳—
- 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、職業情報提供サイト「日本版O-N E T（オーネット）」の運用をスタートさせました。アメリカ労働省が開発した仕組みを手本とするものです。

同サイト上では、500 職種の解説や、求められる知識やスキル等の「数値データ」を提供します。主要コンテンツは、①職業検索、②キャリア分析、③人材採用支援、④人材活用シミュレーションの4種類です。

職業情報の「見える化」がねらいで、同省では「求人・求職の効果的なマッチングの促進」に向けて、周知活動を展開する方針です。

企業（求人者）は採用活動や人材活用に向けた数値シミュレーション等の機能を利用でき、労働者（求職者）もキャリア分析等により自分に最適な職業の選択が可能になります。

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

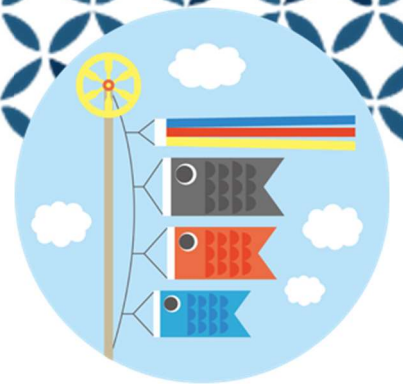
〒981-0936

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

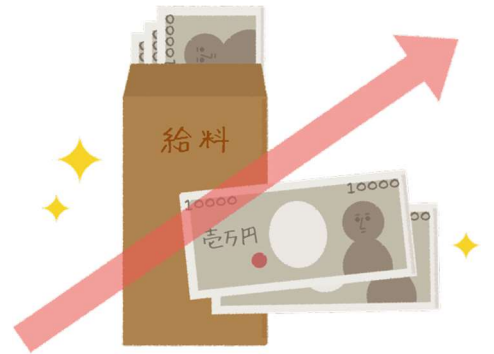
中小企業の健闘目立つ 2020 春季賃上げ

新型コロナの流行拡大など交渉環境が悪化するなか、2020 年春季賃上げ交渉が進行しています。先行する大手企業では、集中回答日（3月11日）に賃上げを獲得した50組合の平均（賃金カーブ維持分を除く）は1097円で、前年の最終集計を255円下回りました。

しかし、金属労協（自動車総連、電機連合、JAM、基幹労連、全電線）の高倉議長は、「多くの労組が前年並みの賃上げ回答を確保できた」と評価しています。

中小企業も含めた後続企業の交渉については、連合の途中集計によると、3月19日時点で、賃上げ額（定昇+ベア）の加重平均が5880円、率で1.94%という状況です。

300人未満の賃上げ率が2.03%で上記の全体平均（1.94%）を上回るなど、中小企業の健闘が目立つ結果となっています。



労基・雇保法等の改正法成立 4月1日から一部施行スタート

令和元年度末に「労基法等の一部を改正する法律」「雇用保険法等の一部を改正する法律」が成立・公布され、令和2年4月1日から施行（後者の一部は段階施行）されています。

労基法関連では、賃金等の消滅時効期間が5年（当分の間の経過措置で3年）に延長されました。

雇用保険法関連では、令和2年度から2年間、雇用保険率引下げの暫定措置を延長しています（令和2年度は一般の企業で1000分の9）。

労災法の改正は「公布から6カ月以内」の施行で、ダブルワーカーに対する補償内容を充実させます（2事業場分の賃金をベースとして給付基礎日額を算定など）。

次年度以降については、70歳までの就業確保の努力義務化（令和3年4月）、高年齢雇用継続給付の縮小（令和7年4月1日）等が予定されています。

一人一社制の見直しを 高卒就職で提言

文部科学省と厚生労働省が設置した高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム（WT）は、新規高卒者の就職活動に関し「複数応募の容認」を求める報告書をまとめました。

高卒者の場合、いわゆる「一人一社制」が広く採用されていますが、これは法令に根拠がある仕組みではありません。毎年、「都道府県高等学校就職問題検討会議」の申し合わせに基づき実施されているもので、複数応募を既に可能としている県もあります。

報告書は、都道府県が実情を踏まえ、一次応募の段階から複数応募を可能とするか、一次応募までは一人一社制を維持し、それ以降は複数応募を解禁するか、どちらかを選択すべきと提言しました。

現行の仕組みは高校生の希望を十分に反映せず、結果として、早期離職につながっているという指摘がなされ、政府の規制改革会議が見直しを要請していました。



従業員による「逆求償」認める 業務上事故の賠償

業務中に起きた事故に関する賠償金に関し、最高裁判所は、会社に対する労働者の「逆求償」を認める判決を下しました。

原告労働者は、トラック運転者として運送業務に従事中に、死亡事故を起こしました。遺族に対して1500万円の賠償金を支払った後、会社に対してその返還を求める訴訟を提起しました。

民法715条では、被用者が第三者に損害を与えた場合、使用者が賠償の責任を負うと定めています（使用者責任）。この場合も、使用者から被用者への求償権の行使は認められると解されていますが、逆パターン（賠償をした被用者から使用者への求償）が可能か否かは、判例上明らかではありませんでした。

今回の最高裁判決は、この問題に対して初めての判断を示すもので、「会社と労働者のどちらが先に賠償したかによって、使用者の負担額が異なるのは本条の趣旨に反する」として、「逆求償権」を認容したものです。

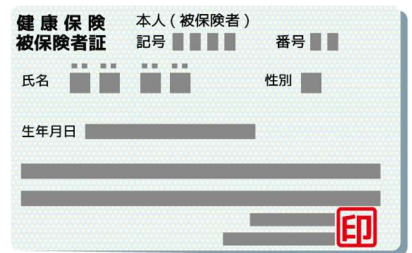
パートの社保加入をさらに拡大 在職老齢も一部見直し

通常国会に、年金の改正法案が上程されました。

パートの社会保険（健保・厚年）適用拡大に関しては、令和4年10月から規模（労働時間が正社員の4分の3以上の従業員数）100人超、同6年10月から同50人超に拡大するとしています。

60歳代前半の老齢厚生年金は、現在、賃金と年金の合計額が28万円を超えると、「在職老齢年金」の対象となり、年金額が減額されます。この支給停止の基準となる額を令和4年4月から47万円に引き上げます。

短期滞在の外国人の脱退一時金については、支給上限年数を3年から5年に延長します。老齢基礎・厚生年金の繰下げ支給の上限を令和4年4月より70歳から75歳に引き上げ、支給開始年齢を60歳から75歳の範囲で選択できる形に改めます。



◆ 監督指導動向

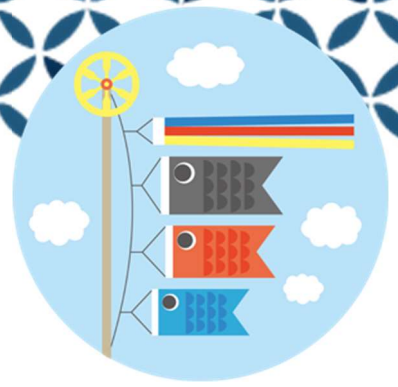
休業・助成金関係で相談急増 新型コロナの対応を調査 兵庫労働局

兵庫労働局は、「新型コロナ感染症の影響による特別労働相談窓口」の相談状況をとりまとめました。休業や助成金関係の相談がめだっています。

窓口は令和元年2月14日に開設され、集計データは同月末までのものです。相談者は110人で、事業主（74人）のほか、社労士・労働者も窓口を訪れています。

相談内容のトップは、いうまでもなく休業関係です。厚労省発表のQ&Aでも、感染が疑われる場合等の取扱いについて細かく対応を示していますが、休業時に労基法に基づく休業手当の支払いを要するか否かなどは、事業主にとって悩ましい問題です。

そのほか、2月中旬に特例措置が講じられ、その後、漸次、拡充されている雇用調整助成金等の助成措置、安全衛生、休暇、解雇・雇止め等に関する質問も寄せられています。



◆ 送 検

派遣先主導で労災隠し 休業中も勤務装う 豊橋労基署

愛知・豊橋労基署は、死傷病報告の届出義務違反（安衛法 100 条）で派遣先・元の 2 社および社員等 3 人を豊橋区検に書類送検しました。

被災したのは派遣労働者で、派遣先のメーカーで鉄板の搬送作業中に転倒し、約 5 カ月間の入院を余儀なくされました。

派遣先は自社内の事故発生を隠ぺいするため、死傷病報告（派遣先・元、双方に提出義務）を労基署に提出しなかったばかりか、派遣元に対しても報告しないよう教唆したということです。

派遣先は、5 カ月の休業期間中も派遣が継続しているように装い、料金を支払い続け、派遣元も給与を支払っていました。

◆ 実務に役立つ Q & A

傷病手当に切替えか 離職後ハローワークへ



私傷病で健保から傷病手当金を受給中に退職します。求職活動ができなければ、雇用保険の基本手当は受給できないと思います。雇用保険には傷病手当がありますが、離職後はこちらに切り替わるといった仕組みなののでしょうか。

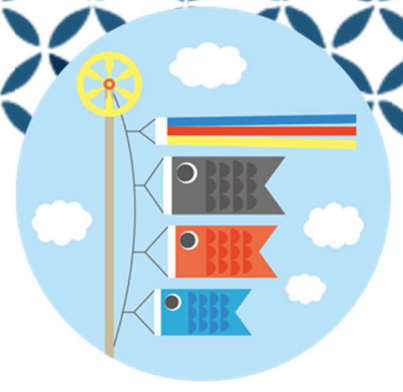


傷病手当金（健保法 99 条）と傷病手当（雇保法 37 条）、名称は似ていますが、離職を機に切り替わるといったものではありません。

離職後も傷病手当金を継続して受給する場合、「労働の意思」はともかく「能力を有する」（雇保法 4 条 3 項）といえるかどうかの問題があります。労災法の休業補償給付その他これに相当する給付を受けている者について、「一般に労働の能力がないもの」と判断するとしています（雇用保険業務取扱要領）。

傷病手当に関して、求職の申込み（受給資格の決定）前からの傷病については、傷病手当を受給できません。健保から傷病手当金を受給しつつ、基本手当の受給期間延長（雇保法 20 条、雇保則 30 条）の手続きを採るようお勧めします。





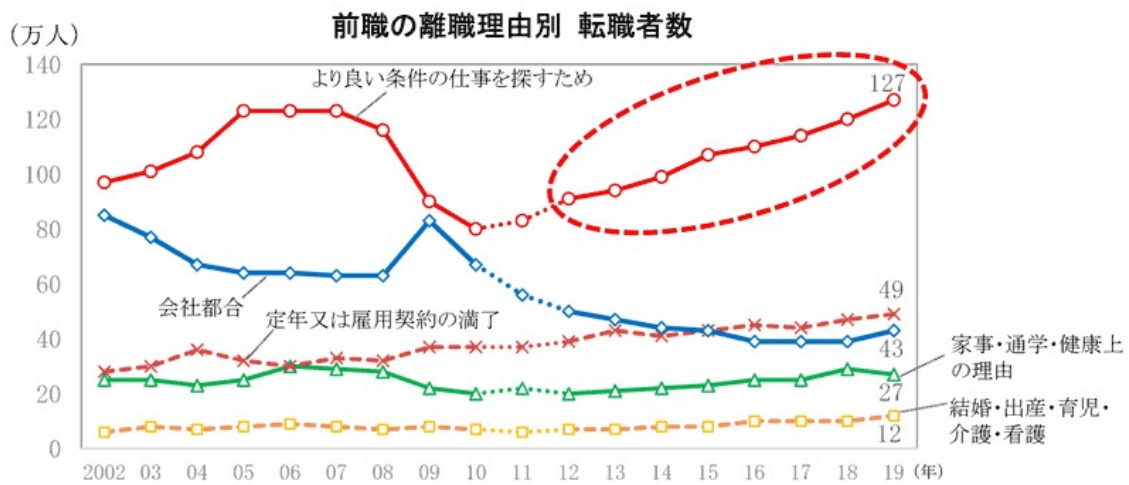
◆ 調査

総務省「2019年労働力調査（詳細結果）」

人手不足の長期化により、労働力需給は「労働者の売り手市場」の様相を呈しています。企業は新規採用に加え、中途・経験者採用に積極的に取り組んでいます。

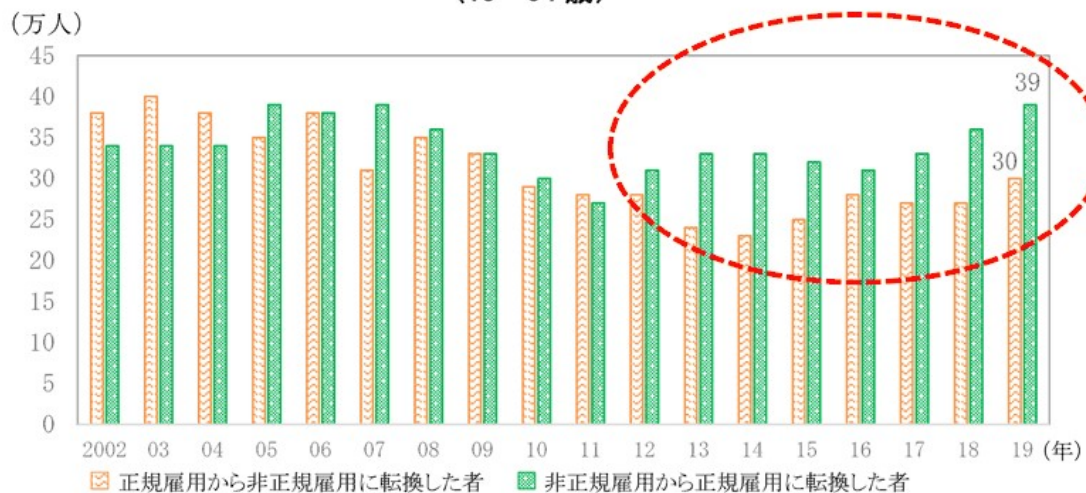
総務省の調査によると、転職者の数は2008年のリーマン・ショック後、大きく落ち込みましたが、その後、緩やかに上昇し、2019年は過去最高（比較可能な2002年以降）の351万人を記録しました。

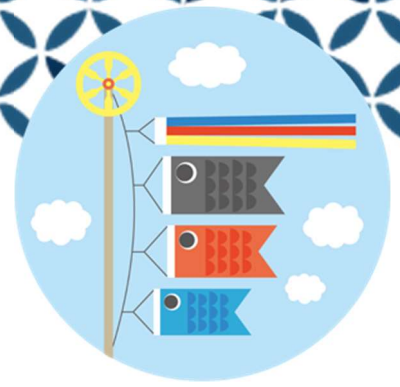
転職者の離職理由も、2010年以降、「より良い条件の仕事を探すため」が右肩上がり増加を続けています。



転職のパターンについても、変化がみられます。バブル経済崩壊後、企業は正社員を非正規に切り替えることで経営の合理化を図ってきました。しかし、2012年以降は、8年連続で「非正規から正社員へ転換した者」の数が「正社員から非正規へ転換した者」の数を上回る状況が続いています。

「非正規雇用から正規雇用に転換」及び「正規雇用に非正規雇用に転換」した者（15～54歳）





◆ 職場でありがちなトラブル事例

紹介状持ってきたら手遅れ 2度目の訪問は門前払い

Aさんは、清掃業B社の求人募集広告をみて、面接に赴きました。

すると、担当者からは「ハローワークの紹介状を持ってくるように。面接はそれから」と告げられました。この時点で、Aさん以外に応募者はまだいない状態でした。

仕方がないので、Aさんはハローワークまで紹介状をもらいに行き、再度、B社を訪問しました。ところが、今度は「既に募集人員に達したので、採用は締め切った」といわれてしまいました。

この理不尽な対応に激怒したAさんは都道府県労働局長の指導・助言を求めました。



応募者の言い分

担当者は「紹介状が必要」の一点張りだったので、心証を悪くしてもつまらないと思い、わざわざハローワークまで足を運びました。

そういう事情があるのに、2度目に行ったときは「今ごろ来ても、空きはない」と門前払いです。採用の件は今さら仕方がないとしても、今後の応募者のことも考え、この会社には態度を改めるよう指導してほしいと考えます。

事業主の言い分

今回の募集は広告だけでなく、ハローワークにも求人票を出していました。そこで、ハローワークを介する形を採れば、より安心な人材の獲得につながるのではと考え、紹介状の提示を求めた次第です。

応募者が多かったこともあり、途中で方針を変更し、紹介状のない人も採用する結果となりました。しかし、今さら枠を増やして採用するわけにもいかない点をご理解していただきたいと思います。

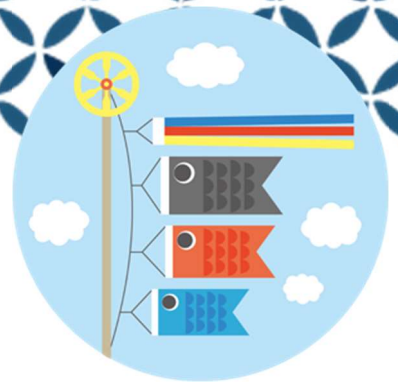


指導・助言の内容

事業主に対し、「ハローワークの紹介状は、求人者の身元・能力を保証するものではなく、求人に応募する意思を書面にしたものにすぎない」と説明したうえで、不必要な指示に従った結果として、選考に間に合わなかったAさんに不利益を生じさせた点について注意を促しました。

結果

事業主は、「今後、採用基準を明確にし、公正な選考を行う」ことを約しました。



◆ 身近な労働法の解説 — 賃金台帳 —

会社（事業場）においては、労働基準法に定める帳簿を備えなければなりません。
前回は「労働者名簿」を解説し、今回は「賃金台帳」について解説します。

1. 賃金台帳の調製

使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項および賃金の額その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければなりません（労基法 108 条）。

事業場の規模・法人・個人事業に関わらず、パート、アルバイト、日々雇い入れられる者等雇用形態を問わず、全ての労働者について作成・整備します。

2. 賃金台帳に記入する事項（労基法 108 条、労基則 54 条 1 項）

- ・氏名 ・性別 ・賃金計算期間 ・労働日数 ・労働時間数
- ・時間外労働時間数、休日労働時間数、深夜労働時間数
- ・基本給、手当その他賃金の種類毎にその額
- ・賃金の一部を控除した場合にはその額

3. 調製のポイント

- ・様式第 20 号、または日々雇い入れる者用に第 21 号（厚労省 HP からダウンロード可能）が用意されていますが、調製に当たっては法定の項目が記入されていれば異なる様式を用いることもできます（労基則 59 条の 2）。
- ・賃金台帳は労働者名簿とあわせて調製することができます（労基則 55 条の 2）。
- ・電子データによって作成・保存することも認められます（平 7.3.10 基収 94 号、平 17.3.31 基発 0331014 号）。この場合の条件は、「労働者名簿」（前号参照）と同様です。
- ・日々雇い入れる者については、「賃金計算期間」の記入は不要です。
- ・労基法 41 条の該当者については、「労働時間数」「時間外労働時間数、休日労働時間数、深夜労働時間数」の記入は不要（労基則 54 条 5 項）ですが、41 条該当者も深夜に対する割増賃金を支払う必要があることから、深夜労働時間数を記入するよう指導されています（昭 23.2.3 基発 161 号）。
- ・現物給与がある場合については、その評価総額を記入します（労基則 54 条 3 項）。

4. 保存期限

賃金台帳は、3 年間※保存しなければなりません（労基法 109 条）。

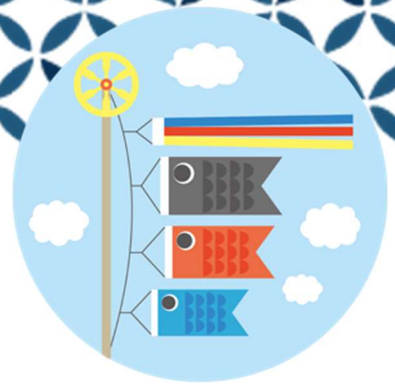
※民法改正に伴う改正労基法 109 条では「5 年間」ですが、附則 143 条において当分の間「3 年間」とされています。

保存期間の起算日は、原則として最後に記入した日です（労基則 56 条 1 項 1 号）。

※賃金の支払期日が、最後の記入をした日または記録が完結した日より遅い場合には、当該支払期日が起算日とされます。

5. 罰則

労基法 108 条（賃金台帳）・109 条（記録の保存）の規定に違反した者は、30 万円以下の罰金とされています（労基法 120 条）。



◆ 今月の実務チェックポイント

新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金

今回は被保険者が新型コロナウイルス感染症に感染し、療養のため労務に服することができない場合の傷病手当金について説明します。

○新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の基礎知識

業務外の事由により新型コロナウイルス感染症に罹患し、療養のため労務に服することができなくなった日から起算して連続3日間の待期を経て、4日目以降の労務に服することができない日に対して、被保険者に傷病手当金が支給されることとなります。被保険者の既往の状態を推測して、診察の結果、初診日前の期間でも労務不能であったと医師が判断した場合は、初診日前の期間についても労務不能期間となり、傷病手当金の支給対象期間となります。(待期期間除く)

また、社内で新型コロナウイルス感染症の感染者が発生したことにより会社が休業し、労務に服することができない期間については、傷病手当金は支給されません。傷病手当金は、業務災害以外の理由による疾病・負傷等の療養のために、あくまでも被保険者が労務に服することができない場合に支給されるものですので、被保険者が労務不能と認められる状態でない限り支給対象とは認定されないこととなります。したがって、家族が感染し濃厚接触者であった被保険者に、会社から出勤停止の命令が出た場合の自宅待機の期間であったとしても、被保険者本人が労務に服することができない状態であるとは認められないため、このような場合も傷病手当金の支給対象とはなりません。

すなわち、他の私傷病に係る傷病手当金と同じく被保険者本人が労務不能でなければ、支給対象と認められることはないということになります。

※休業手当について（参考）

使用者の判断により会社が休業し、労働者を休ませた場合や、労働者に出勤停止を命じた場合の対応としては、労働基準法の使用上の責に帰すべき事由に該当するかを確認する必要があります。使用者の責に帰すべき事由に該当する休業の場合には、労働基準法に基づき、使用者は労働者に休業期間中の休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払う必要があります。

※傷病手当金の額（協会けんぽの場合）

傷病手当金の1日あたりの額は、被保険者期間の区分により次のように算出します。

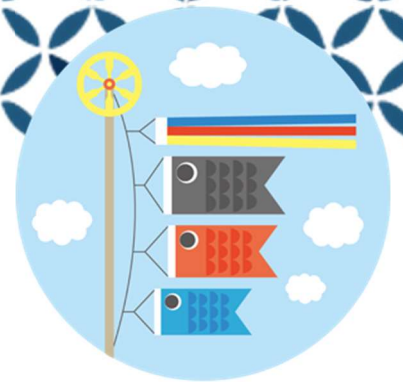
1. 支給開始日以前に12カ月の標準報酬月額がある場合
$\left[\begin{array}{l} \text{支給開始日以前の継続した12カ月の} \\ \text{標準報酬月額を平均した額} \end{array} \right] \div 30 \text{日} \times 2/3$
2. 支給開始日以前の被保険者期間が12カ月に満たない場合
※次の①、②のうちのいずれか低い方の額を算定の基礎として計算します。 ①支給開始日の属する月以前の直近の継続した各月の標準報酬月額の平均額 ②当該被保険者の属する保険者の標準報酬月額の平均額
$\left[\begin{array}{l} \text{①または②の標準報酬月額の平均額} \end{array} \right] \div 30 \text{日} \times 2/3$

○新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金独自の取扱い

傷病手当金の支給要件のひとつである、被保険者の「療養のため労務に服することができない期間」については、通常は療養担当者（医師等）の意見や証明が必要となります。しかし、新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金については、やむを得ない理由により医療機関へ受診できず、医師の意見書を添付できない場合には、次のすべてを満たして申請を行うことが認められています。

- ① 支給申請書に医師の意見書を添付できない理由を記載する。
- ② 事業主が当該期間について、被保険者が療養のために労務に服することができなかったことを証明する書類を添付する。

ただし、この場合は、確実に傷病手当金が支給されるわけではなく、あくまでも保険者において労務不能と認められた場合に支給されることになるため注意が必要です。



◆ 助成金情報

雇用調整助成金

事業主が、景気の変動や産業構造の変化などに伴う経済上の理由によって事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、一時的な休業等の方策を行うことで、労働者の雇用の維持を図る場合に、休業手当や賃金などの費用の一部を助成するものです。

なお、令和2年2月14日以降、新型コロナウイルス感染症の影響による特例措置が発表されています。

【対象となる雇用維持の方策】

事前の労使間の協定に基づき実施される下記の3つ（「休業等」という）をさします。

休業：働く意思と能力がある労働者を所定労働日に休ませる措置。一部の労働者のみでも対象となるが、終日ではなく短時間の休業の場合は全員一斉に1時間以上実施させるもの。

教育訓練：事業活動縮小の機会に、通常の時期にできないような教育訓練を行う措置。所定労働日の所定労働時間内に実施され、当該実施日は終日業務に就かないもの。

※職業人として共通に必要なものや就業規則に基づいて通常行われるものなど、助成の対象とならない教育訓練について判断基準が公表されているので、予め確認しておくことが大切です。また、受講者によるレポートなど受講を証明する書類の提出が必要です。

出向：労働者が従業員としての地位を保ったまま他事業主の下で勤務、または将来復帰することなどの人事上のつながりを保ちつつ一旦退職して他事業主の下で勤務すること。

※出向労働者の同意を得る、出向先における労働条件を明確にする、出向元と出向先それぞれが賃金分担を予め明確にして負担することなどがが必要です。

【助成内容】

助成内容	大企業	中小企業
休業手当・教育訓練の賃金相当額・出向元事業主負担額 に対する助成率 ※労働者一人あたり日額 8330 円が上限 (令和2年3月1日現在)	1 / 2	2 / 3
教育訓練に対する加算額	一人一日 1200 円	
※支給限度日数 1年間で100日 3年間で150日		

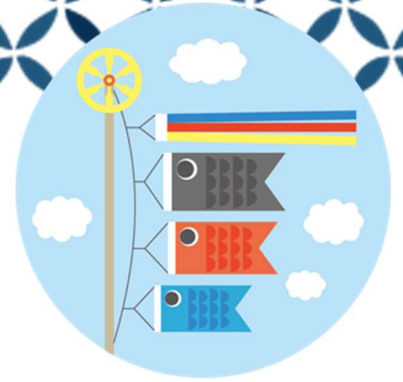
【対象となる事業主と労働者】

事業主：雇用保険適用事業所（事業所設置後1年以上）

労働者：雇用保険被保険者（同一の事業主の下での雇用期間6カ月以上）

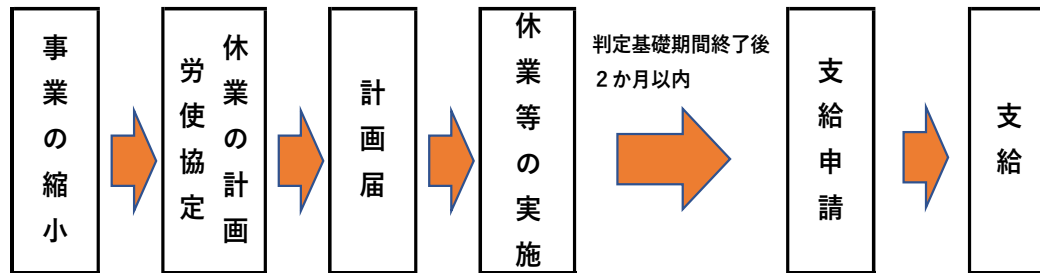
【主な支給要件】

- 最近3カ月の生産指標（生産量、売上高等）が、前年同期と比べて10%以上減少
- 最近3カ月の雇用指標（雇用保険被保険者数および受入れ派遣労働者数）が、前年同期と比べて一定以上増加していない（大企業5%超えかつ6人以上、中小企業10%超えかつ4人以上）
- 労使協定に基づいて休業等を実施すること
- 過去に雇用調整助成金または中小企業緊急安定助成金の支給を受けたことがある場合、1年超のクーリング期間を経ていること（直前の対象期間満了の日の翌日から起算）



【受給手続き】

- ① 計画届の提出：事業主が指定した対象期間1年間の中で、休業を行う「判定基礎期間」（賃金締め切り期間）ごとに提出（初回は2週間前をめぐに。2回目以降は前日まで）
- ② 支給申請：判定基礎期間終了後2カ月以内



【新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例】

※令和2年3月10日現在（4月以降さらに拡大を予定）

- ・事業活動の縮小が、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて受注量の減少や事業所を閉鎖したことなどによる場合
- ・休業等の初日：令和2年1月24日から令和2年7月23日まで

（特例の内容）

- ・計画届の事後提出が可能（令和2年6月30日まで）
- ・生産指標の確認期間を3カ月から1カ月に短縮し、雇用指標は撤廃
- ・事業所設置後1年未満の事業主も対象（生産指標は令和元年12月と比較）
- ・雇用期間6カ月未満の労働者も対象
- ・クーリング期間未経過でも対象。今回から新たに支給限度日数まで受給可能。

* 制度の詳細は厚生労働省 HP 等をご参照ください。

◆ 今月の業務スケジュール

労務・経理

- 4月分の社会保険料の納付
- 4月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 3月決算法人の法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税の確定申告・納付
- 自動車税の納付

慣例・行事

- 冷房設備の整備・点検

