



人事労務だより

2020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
一年次有給休暇取得日の賃金一
- 助成金情報
- 今月の実務チェックポイント
- 今月の業務スケジュール

◆最新・行政の動き

厚生労働省は、派遣法全般の見直し作業を進めています。議論の焦点の一つは、「労働契約申込みみなし制」です。

同制度は、違法な派遣を受け入れた会社（派遣先）が、その派遣労働者に対して「自動的に」直接雇用の申込みをしたと「みなす」仕組みです。本人が同意を表明すれば、会社は直用社員として雇い入れる義務を負います。

「無許可派遣」「偽装請負」等の違法行為が対象で、過去3年間で458件の行政指導が行われました。そのうち、22件が直接雇用に至っています。

労働政策審議会では、「グループ企業内派遣の8割規制」「派遣労働者の特定目的行為」「離職後1年以内の派遣受入れ」等もみなしの対象とする方向で検討が進められています。

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

新型コロナで「休業支援金」創設 雇調金の拡充措置も延長

令和2年度第2次補正予算が通常国会で成立し、厚生労働省では、雇用・生活支援等に総額5兆円を追加投入します。

雇用保険の臨時特例法により創設する「新型コロナ対応休業支援金」は、感染防止により休業させられ、休業手当を受けられなかった労働者を対象とします。

給付額は休業前賃金の80%相当で、月額33万円を上限とします。中小企業の勤務者が直接申請する形で（事業主を通じて申請も可）、被保険者以外も利用可能です。

併せて、求職活動の長期化が懸念されるため、基本手当の所定給付日数を60日（一部30日）延長する措置を講じます。

雇用調整助成金についても、9月末までの緊急対応期間中は、日額上限を原則の8330円から1万5000円に引き上げます。解雇などを行わない中小企業に対する助成率も、一律10分の10に拡充するとしています。

発症前でも安全配慮違反 月30～50時間残業で

保険営業社員が長期の過重労働は違法と訴えた裁判で、東京地方裁判所は、安全配慮義務違反に当たるとして慰謝料の支払いを命じる判決を下しました。

育成部長に昇格した後、支社で10人以上の育成社員の指導に当たっていましたが、1年以上にわたり、月平均30～50時間等の時間外労働が発生していました。

厚労省の過労死認定基準（平13・12・12基発1063号）では、月平均80時間超を重要な指標としていますが、45時間を超えると「業務と発症との関連性が徐々に強まる」としています。

うつ病等の具体的な疾患は発症していませんでしたが、裁判所は「心身の不調を来す可能性があるような労働に1年以上従事させた」と評価しました。

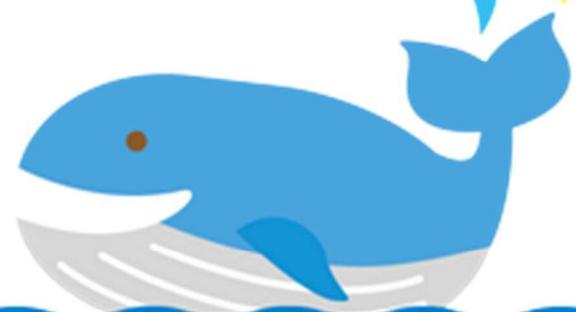
そのうえで、営業社員が上司に時間外労働の改善を求めた以降も対策を講じていなかったことから、会社側の安全配慮義務違反を認定しました。労基署から賃金不払い残業に関する是正勧告を受けていた点も、違法性を裏付けると指摘しています。

全事業所でフレックス制 コロナの経験生かす

テルモ㈱は、7月から国内全事業所を対象にフレックスタイム制を適用しています。3カ月以上にわたって続けてきた新型コロナウイルス対応の経験を踏まえ、研究開発拠点で先行導入していた取組を全社レベルに拡大するものです。

約5000人を擁するテルモ単体の取組で、みなし労働時間制の対象となる営業職や交代勤務で働く生産職などは適用外となっています。

併せて、社内規定で月4回までと定めていた在宅勤務制度の回数制限も撤廃しました。両制度の併用が可能になったことを受け、「新しい生活様式」につながる制度運用を目指します。





年金改正法が成立 社保適用拡大は令和4年から

国会に上程されていた年金改正法案は、5月29日に可決成立し、6月5日に公布されました。

社会保険（健保・厚年）の適用拡大は、中小企業の保険料負担を増加させます。政府は、国会審議で「一時的な景気変動に捉われない長期的視点に立った改正であり、新型コロナを要因とする修正は行わない」という姿勢をとりました。

適用拡大は、規模100人超が令和4年10月から、同50人超が令和6年10月からというスケジュールです。規模は、基本的に企業単位（事業主が同一の適用事業所）で、厚年の被保険者となる人数（4分の3未満で被保険者となる人を除く）により判断します。

公的年金関連以外では、確定拠出年金（企業型およびiDeCo）の加入可能年齢引上げ（令和4年4月）や、中小企業向け簡易型DCの対象拡大（公布から6カ月以内）等の改正も実施されます。



4割が100%賃金補償 JAM傘下の労組調査

機械・金属系を中心とする中小主体の産別労組・JAMは、新型コロナウイルスへの対応に関する調査結果を公表しました。

回答のあった978単組のうち、回答（複数回答）の上位三者は「在宅勤務・テレワーク」（484単組）、「時短・時差勤務」（313単組）、「一時帰休」（301単組）の順でした。

雇用調整助成金の支給条件の改善が図られるなか、一時帰休時の賃金補償割合をみると、100%が42.0%で最も多く、以下、80%台が21.0%、90%台が17.4%となり、80%以上を補償する単組が全体の8割を超えています。

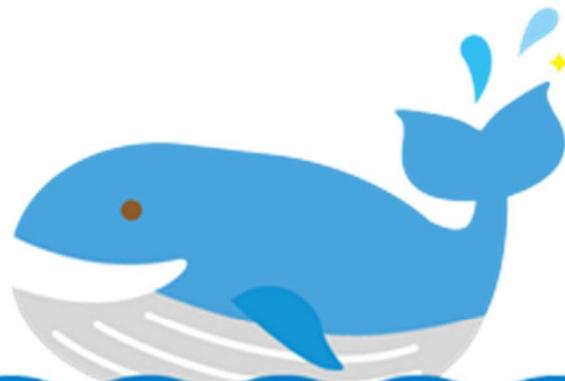
◆ 監督指導動向

36 協定は電子申請で 16 経済団体へ要請 静岡労働局

静岡労働局は、経済団体等に対し、労基署への書類提出はできる限り「電子申請」で行うよう求めました。協力依頼先は、同県の労働基準協会連合会、経営者協会、商工会議所連合会などの16団体です。

政府は行政手続きの電子化を推進していますが、新型コロナウイルスの蔓延を受け、「3密」を避け、感染防止を図るため、今回の呼びかけを行ったものです。

インターネットにより届出や申請が可能な手続きとしては、労基関連の時間外・休日労働（36）協定、就業規則の作成・変更届、1年単位の変形労働時間制に関する協定届、最低賃金関係の減額特例許可の申請等が挙げられます。



◆送検

解雇理由証明を発行せず 退職者と感情的対立 松阪労基署

三重・松阪労基署は、解雇理由証明書の交付を拒絶したとして、土木工事会社と同社代表取締役を津地検松阪支部に書類送検しました。

労基法 22 条 2 項では、解雇に関するトラブル解決のため、使用者が解雇予告を行い、労働者から請求があった場合、証明書を遅滞なく交付する義務を課しています。

元従業員から郵送により解雇理由証明の請求がありましたが、同社は現在に至るまで放置したままとなっています。なお、雇用保険の離職票については既に手続きを済ませています。

同社は 1 カ月前に解雇予告したと主張しますが、元労働者は離職票の手交と同時だったと証言しています。労基署は、使用者が証明書交付を拒む背景として、両者の感情的な対立があったとみています。

◆実務に役立つ Q & A

年休で特別支給金は？ 休業 4 日目以降の扱い

Q

業務上のケガで休む従業員に対して、未消化の年休を消化してから休職を発令する形を考えています。労災保険の休業補償給付は賃金補償があれば支給されませんが、休業特別支給金だけ申請できるケースもあったように記憶しますが、いかがでしょうか。

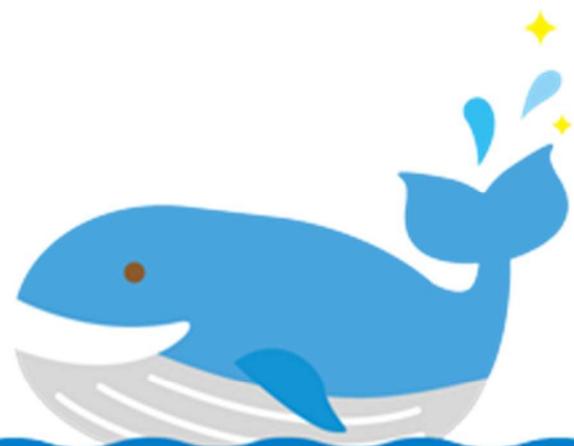
A

休業補償給付は、賃金を受けない日の 4 日目から支給されます。「賃金の一部を受けない日」を含み、この場合、一部を受けない日とは、次のような日と解されています（労災法コンメンタール）。

- ① 全部労働不能であって、平均賃金の 60%未満の金額しか受けない日
- ② 一部労働不能であって、その労働不能の時間について全く賃金を受けないか、あるいは平均賃金と実労働時間に対して支払われる賃金との差額の 60%未満の金額しか受けない日

休業特別支給金も、休業補償給付と同様に、療養により労働することができないために賃金を受けない日の 4 日目から支給されます（労災特別支給金支給規則 3 条）。

交通事故など第三者行為災害の場合、特別支給金と民事賠償の併給調整はなく、特別支給金だけ申請するケースもあり得ます。しかし、通常の業務災害の場合、それとは異なり、本体給付と連動して調整されるということになります。



◆ 調査

厚生労働省「令和元年労使コミュニケーション調査」

労使間でトラブルが発生した際、社内に苦情処理機関が設けてあれば、比較的スムーズに問題解決が図られます。

均等待遇や各種ハラスメントについては、関係法令・指針（パート・有期雇用労働法、セクハラ・パワハラ指針など）で相談体制・窓口の整備を求めています。

厚労省の調査によれば、社内に「苦情処理機関がある」事業所の割合は57.8%となっています。その大多数は、簡便な「相談窓口（電子メール含む）」方式（81.1%）によるものです。

図表1 苦情処理機関の有無及び苦情処理機関の種類別事業所割合

(単位：%) 令和元年

区 分	計	苦情処理機関がある		苦情処理機関の種類 (複数回答)			苦情処理機関がない	不明
				相談窓口 (電子メールでの受付を含む)	苦情処理委員会	その他		
計	100.0	57.8	(100.0)	(81.1)	(16.7)	(17.9)	41.6	0.5
< 企業規模 >								
5,000人以上	100.0	77.6	(100.0)	(84.5)	(28.3)	(11.4)	21.9	0.5
1,000～4,999人	100.0	74.5	(100.0)	(92.5)	(19.2)	(7.7)	25.5	-
300～999人	100.0	65.4	(100.0)	(87.3)	(11.4)	(13.5)	33.9	0.6
100～299人	100.0	61.7	(100.0)	(79.0)	(9.7)	(21.4)	38.2	0.1
50～99人	100.0	46.8	(100.0)	(73.8)	(18.4)	(23.6)	52.4	0.8
30～49人	100.0	35.0	(100.0)	(63.3)	(14.5)	(35.5)	64.1	0.9

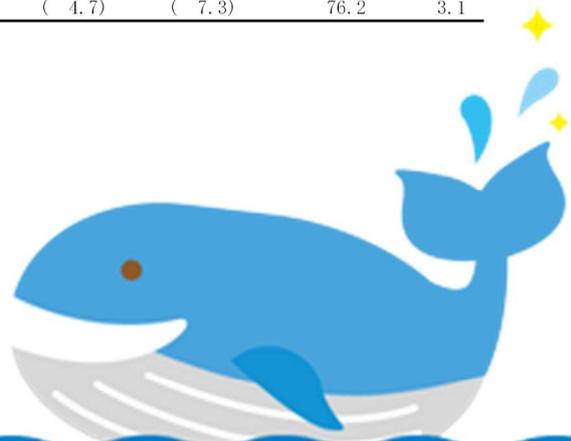
平成30年1年間に、窓口設置の会社で実際に「利用者があった」という割合は47.3%です。

結果については、「話を聞いて納得したものが多い」(44.4%)と「救済・解決に至ったものが多い」(44.3%)を併せて、88.7%がおおむね良好な結果が得られたと回答しています。

図表2 苦情処理機関の利用の有無及び苦情の解決状況別事業所割合(平成30年1年間)

(単位：%)

区 分	苦情処理機関がある計	苦情処理機関の利用があった ¹⁾		解決状況				苦情処理機関の利用がなかった	不明
				実際に救済・解決に至ったものが多い	話を聞いて納得したものが多い	解決されない苦情が多い	その他		
令和元年調査									
相談窓口	100.0	47.3	(100.0)	(44.3)	(44.4)	(2.9)	(4.1)	51.9	0.8
苦情処理委員会	100.0	28.9	(100.0)	(56.2)	(23.4)	(6.2)	(2.8)	70.7	0.5
平成26年調査 ²⁾									
相談窓口	100.0	37.8	(100.0)	(49.4)	(44.3)	(0.9)	(5.2)	59.8	2.4
苦情処理委員会	100.0	20.6	(100.0)	(64.4)	(23.3)	(4.7)	(7.3)	76.2	3.1



◆職場でありがちなトラブル事例

安衛法違反で賠償求める 派遣先で作業中に被災

派遣労働者だったAさんは、食品加工のB社に派遣されて1週間後に、人差し指を切断する事故に遭いました。

作業責任者等から安全に関する指示もなく、作業手順書等も示されない中、「見よう見真似」で作業中に被災したものです。

食品加工用切断機には、切断部分を除き、覆い・囲い等を設ける必要があります（安衛則130条の2）が、B社では適切な安全対策を講じていませんでした。

Aさんは、会社側に対して管理責任の件で話し合いをしたいと申し入れましたが、拒否されたため、紛争調整委員会によるあっせんに申請しました。



派遣社員の言い分

機械のカット部分がむき出しで危険だと感じましたが、周囲の作業員は「カバーがあったら、邪魔で仕事にならない」と取り合ってくれませんでした。

機械の管理・安全衛生教育など管理体制自体に不備があったため、事故が起きたと思いますが、会社からは謝罪すらありません。精神的な慰謝料として100万円を要求します。

派遣先会社の言い分

派遣会社（元）に対しては、「10年以上のベテランを寄こしてほしい」と依頼したのに、派遣されてきたのは元溶接工のAさんでした。

労災保険の手続きは済んでいますが、本人が連日のように来社して、談判を要求するので、早期の解決を望みます。ただし、派遣元と合わせ、合計30万円程度の補償が精一杯と考えます。

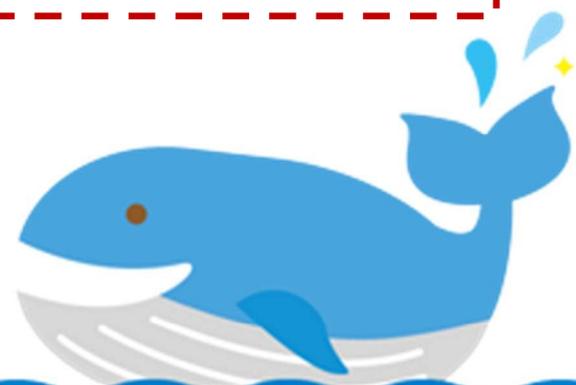


あっせんの内容

B社に対し、安衛法違反が事故の直接原因となっているので、裁判になれば、安全配慮義務違反（機械設備に関する安全配慮義務は派遣元でなく、派遣先にあります）で高額な賠償を命じられる可能性が高い点を指摘し、妥協点を探るよう求めました。

結果

B社が派遣元と協議した結果、補償額を60万円とすることで和解が成立しました。



◆身近な労働法の解説

一年次有給休暇取得日の賃金一

法定で有給とされている休暇「年次有給休暇」（年休）を取得した日の賃金について解説します。

1. 年休取得日の賃金（労基法 39 条 9 項）

使用者は、次の 3 つから選択し支払います。

- ① 平均賃金
- ② 通常の賃金
- ③ 健康保険の標準報酬月額の 30 分の 1 に相当する金額（労使協定が必要）

2. 算出の方法

（1）平均賃金

労基法 12 条の平均賃金です。

なお、月や週によって支払われる賃金がある場合、平均賃金にはその賃金の一部が含まれるため、月給や週給の 1 日あたりの金額を減額できます。平均賃金を払い、さらに月給や週給を全額支払うことも、二重払いですが差し支えありません（昭 63・3・14 基発 150 号）。

（2）通常の賃金（労基法施行規則 25 条）

時間給	時間給 × その日の所定労働時間数
日給	日給 ※
週給	週給 ÷ その週の所定労働日数
月給	月給 ÷ その月の所定労働日数 ※
月・週以外の一定の期間で定められた賃金	上記に準じて算定した金額
出来高払制その他の請負制の賃金	(賃金算定期間の左記総額 ÷ 当該賃金算定期間における総労働時間数) × 当該賃金算定期間における 1 日平均所定労働時間数

上表の 2 以上の賃金で構成される場合は、その部分について上表によりそれぞれ算定した額の合計額です。臨時に支払われた賃金、所定時間外の労働に対して支払われる賃金は算入されません。

※日給者、月給者等の場合は、通常の出勤をしたものとして取り扱えば足り、上表の計算をその都度行う必要はありません（昭 27・9・20 基発 675 号）。ただし、賃金体系に出来高払制その他の請負制の賃金が含まれる場合は、その部分は上表により計算します。

（3）健康保険の標準報酬月額の 30 分の 1 に相当する金額

健康保険法 40 条の標準報酬月額 ÷ 30（10 円未満の端数を 10 円単位に四捨五入）

労使協定が必要です（労基署への届出は不要です）。

健康保険未加入等で標準報酬月額のない労働者は、この方法で算出できません。

3. その他留意点

- ・就業規則への記載が必要です（労基法 39 条 9 項）。
- ・3 つの算出方法は、労働者各人についてその都度使用者の恣意的選択を認めるものではありません（昭 27・9・20 基発 675 号）。
- ・時間単位年休の場合は、2. で算出された金額をその日の所定労働時間数で除した金額 × 取得時間数です（労基法施行規則 25 条 2 項・3 項）。
- ・最低賃金法に抵触しないよう支払います。

◆ 助成金情報

労働移動支援助成金（再就職支援コース）

事業規模の縮小に伴って離職を余儀なくされる労働者の、早期再就職を目的とした助成金です。人員削減の対象となる労働者のために、民間の職業紹介事業者に再就職支援を委託したり、求職活動のための休暇を与えたり、訓練を実施し、再就職を実現させた事業主に対して支給されます。

【対象となる再就職支援措置とは】：次の1から3のうちいずれかまたは全ての措置

1. 再就職支援

職業紹介事業者と委託契約をして再就職支援を実施させ、離職後6カ月以内（45歳以上の者は9カ月以内）に対象労働者の再就職が実現した場合、委託費用の一部が助成されます。なお、特例区分とされる内容の委託契約をし、その内容に沿った再就職が実現した場合は助成率が高くなります。また訓練・グループワークの上乗せがあります。

2. 休暇付与支援

離職が決定している労働者に対して、求職活動のための休暇を与え、休暇の日に通常の賃金額以上の額を支払い、再就職が実現した場合、助成されます。

3. 職業訓練実施支援

離職が決定している労働者に対して、教育訓練施設等に委託して訓練を実施し、再就職が実現した場合、委託費用の一部が助成されます。

◎事業主が、上記の支援内容が記載され、ハローワーク所長の認定を受けた「再就職援助計画」または労働局に提出した「求職活動支援基本計画書」に基づいて、当該労働者の再就職援助のための措置を講ずることが必要です。

【支給額】

支給対象者一人あたり下表の額を支給（1年度1事業所500人分が上限）
再就職支援（①～③の合計額は、委託総額または60万円のいずれか低い方が上限）

	中小企業事業主	中小企業事業主以外
① 通常	(委託総額 - ②訓練実施に係る委託費用 - ③グループワーク加算額) × 1/2 (45歳以上2/3)	(委託総額 - ②訓練実施に係る委託費用 - ③グループワーク加算額) × 1/4 (45歳以上1/3)
特例区分	(委託総額 - ②訓練実施に係る委託費用 - ③グループワーク加算額) × 2/3 (45歳以上4/5)	(委託総額 - ②訓練実施に係る委託費用 - ③グループワーク加算額) × 1/3 (45歳以上2/5)
② 訓練加算	訓練実施に係る委託費用 × 2/3 (上限30万円)	
③ グループワーク加算	3回以上実施で1万円	

※紙面の都合上紹介できなかった休暇付与支援・職業訓練実施支援の額や詳細な要件および申請方法等は 厚生労働省 HP 等をご参照ください。

◆ 今月の実務チェックポイント

労働保険の年度更新

今回は労働保険（労働者災害補償保険と雇用保険を総称して労働保険と呼びます。）の年度更新について説明します。

○労働保険の年度更新とは

労災保険料と雇用保険料からなる労働保険料は、毎年4月1日から翌年の3月31日までの1年間（この1年間を「保険年度」といいます）を単位として申告・納付を行います。保険年度を単位として1年分の保険料を概算（概算保険料といいます）で申告・納付（毎年原則として7月10日まで）し、保険年度が終了したところで保険料を確定させ、概算で納めた保険料との過不足を精算することになります。令和2年度で説明すると、令和2年4月から令和3年3月までの1年間（保険年度）を単位とし、原則として令和2年の7月10日までに概算保険料の申告・納付を行います。そして、令和3年3月で保険年度が終了しますので、令和2年度分の保険料を確定（確定保険料といいます）させ、原則として令和3年の7月10日までに申告・納付を行います。さらに、令和2年度の概算保険料の申告・納付の際に、令和元年度の確定保険料の申告・納付も行い、令和2年度分の確定保険料の申告・納付の際に、令和3年度分の概算保険料の申告・納付もあわせて行う必要があります。したがって、概算保険料の申告・納付と確定保険料の申告・納付をあわせて行うことになり、これを毎年繰り返すことから、一連の労働保険料の申告・納付の手続を「労働保険の年度更新」といいます。

労働保険の年度更新

令和2年の年度更新	令和3年の年度更新	令和4年の年度更新	令和5年の年度更新
令和2年度の概算保険料の申告・納付	令和3年度の概算保険料の申告・納付	令和4年度の概算保険料の申告・納付	令和5年度の概算保険料の申告・納付
令和元年度の確定保険料の申告・納付	令和2年度の確定保険料の申告・納付	令和3年度の確定保険料の申告・納付	令和4年度の確定保険料の申告・納付

原則として、毎年6月1日から7月10日までに行う

※概算保険料の額が40万円（労災保険または雇用保険の一方のみ成立している事業にあっては20万円）以上の場合、3回に分けて納付することができます。

○労働保険料の計算

(1) 労災保険料の計算

アルバイトやパートタイマー等を含むすべての労働者に支払われる賃金の総額に、その事業ごとに定められた保険率（労災保険率）を乗じて算定します。概算保険料の場合は、すべての労働者に支払われる賃金総額を予想して計算しますが、前年度に支払った賃金総額の2分の1以上、2倍以下であると見込まれる場合は、前年度の賃金総額をそのまま使用してよいことになっています。

$$\text{労災保険料} = \text{すべての労働者に支払われる賃金総額} \times \text{労災保険率}$$

(2) 雇用保険料の計算

雇用保険の被保険者である労働者に支払われる賃金の総額にその事業ごとに定められた保険率（雇用保険率）を乗じて算定します。概算保険料については、労災保険料と同様に、前年度に支払った賃金総額の2分の1以上、2倍以下であると見込まれる場合は、前年度の賃金総額をそのまま使用してよいことになっています。

$$\text{雇用保険料} = \text{雇用保険の被保険者に支払われる賃金総額} \times \text{雇用保険率}$$

※したがって、1保険年度に支払われる賃金総額が確定しないと正確な保険料の算定ができないため、保険年度終了時に保険料を確定させて精算（申告・納付）を行います。

○労働保険料等の申告・納付期限の延長について

令和2年の年度更新については、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、労働保険料等の申告・納付期限が令和2年8月31日まで延長されました。

○申告書その他

労働保険料の申告書については、都道府県労働局から事業主宛に送付されます。その他年度更新でご不明な点は、厚生労働省や都道府県労働局などのホームページでご確認ください。

◆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

