

人事労務だより

2020年9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
—就業規則の届出—
- 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

急ピッチで引き上げられていた最低賃金ですが、新型コロナウイルスによる経済停滞を受け、令和2年度は、一転して「現状維持」に方針転換されました。

地方最低賃金は中央最賃審議会が「目安」の引上げ幅を示し、地域最賃審議会で具体的な額が決定されます。

昨年（令和元年）は、都道府県ランク（A～Dに区分）別に26～28円の幅で目安が示され、最終的に全国平均27円（3.09%）の引上げが決定しました。

しかし、今年度の中央最賃審議会では「目安を示すのは困難で、現行水準を維持することが適当」という答申が出されました。目安として具体的な数字が提示されないのは、リーマン・ショックの平成21年度以来となります。

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

副業で「簡便な管理モデル」 労働時間を包括して決定

厚生労働省は、副業・兼業時の労働時間通算方法を示した「管理モデル」案を明らかにしました。

労基法 38 条の現行解釈によると、ダブルワーカーの労働時間については「異なる事業主間（資本・取引関係なし）でも通算する」必要があるとしています。

一方、改正労基法に基づく時間外の上限規制では、通算の時間外数を単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内に収める必要があります。

このため、管理モデルでは、本業の所定内労働と所定外労働、副業の労働時間（所定内労働＋所定外労働）を考慮し、時間外が上記の法定範囲内に収まるように、事前に本業の所定外労働、副業の労働時間の「上限枠」を設定する方法を提唱しています。

本・副業の事業場がそれぞれこの上限枠内で労働時間管理を行えば、相手方事業場の就労状況をリアルタイムで把握する必要がなくなります。これにより、労働時間管理に関する作業負担を大幅に軽減するのがねらいです。

パワハラで適応障害発症 「熱心な指導」の範囲超える

病院の事務課長が「パワハラで適応障害を発症した」と訴えた事案で、東京地裁立川支部は、病院の運営元に慰謝料 100 万円の支払いを命じました。

原告主張によると、上司の事務次長は毎日のように「バカ」「子ども以下」「1 回精神科に行ったら」等の暴言を繰り返し、叱責は長いときには 1 時間に及んだといいます。

病院側は、「労働者の成長を願って、熱心に助言・忠告したもので、指導の範囲内」と主張しました。厚労省のパワハラ指針でも「客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる指導については、パワハラに該当しない」と述べています。

しかし、裁判所は「次長は『言い訳とウソの塊り』『生きている価値がない』など、親身な相談相手としてはあり得ない言動を連ねていた」として、叱責は精神的苦痛を与える違法なものだったと判示しました。

事務次長の上司である事務局長も適切な注意を怠るなど病院側の管理体制にも不備があったとして、安全配慮義務違反も認めました。



台風による計画運休で手引き 在宅勤務・特休など活用を

東京都は、台風シーズンに備え、「計画運休時の出退勤ガイドライン」を策定しました。昨年 9 月の台風 15 号接近時に、鉄道各社が運休措置を講じ、大量の乗客が駅に殺到するなど大混乱が生じた事態を踏まえたものです。

円滑な事業継続のため、「計画運休時にとり得る勤務形態」として、テレワーク・時差出勤・フレックスタイム制等について、平時から定着を図るよう提言しました。不可抗力時の有給特別休暇等も合わせ、就業規則の整備も不可欠と指摘しています。

台風接近時には、関連情報（気象・交通機関の運行状況）を収集し、取引先との調整、業務の中止判断等を実施するため、社内体制（命令系統等）の事前整備も求めました。

ダブルワーカーの保護強化 改正労災法が9月施行

改正労災法（雇用保険法等の一部を改正する法律に包括）の施行日が、令和2年9月1日に定められました。

主要な変更点は、ダブルワーカーの保護に関するものです。副業・兼業者の業務上災害には、①どちらか片方の事業場で事故に遭遇（ケガ等）するパターンと②両方の事業場の負荷を累計して発病（過労死等）するパターンがあります。

改正後は、①どちらか単独で発生した災害も、複数事業場の賃金合計をベースに保険給付が行われます。②複数就労による傷病に関しては、新たに「複数業務要因災害」という区分を創設しました（給付内容は、単独災害に準じます）。

「複数業務要因災害」の典型例が過労死ですが、現在の認定基準（平13・12・12基発1063号）は20年近く改定されていないため、現在、医学等の専門家の意見を聴き、改定に向けた作業が進められています。

就業時間の20%で「社内副業」 新しい業務に挑戦

KDDI(株)は、就業時間の20%を使って他部署業務を経験する「社内副業制度」をスタートさせました。「イノベーション創出につながる業務」に最長6カ月間、挑戦できます。

「専門性を磨く場がほしい」「他部署の仕事を体験したい」といった社員の声に、応えたものです。従来は、定期異動や兼務という形でなければ、新しい業務にチャレンジできませんでした。

社内HPで正社員1.1万人を対象に公募し、数百人がいずれかの業務をお気に入りに登録し、実際に応募した100人のうち、既に63人が副業を開始しています。

「副業先」の上長と目標面談を実施し、達成度の評価を実施します。労働時間の配分に即し、成果全体の5分の1程度が処遇に反映される仕組みとなっています。

◆ 監督指導動向

「同一賃金」で2社ずつ指導 感染配慮し対策 奈良労働局

奈良労働局は、「同一労働同一賃金」の確保に向け、参加企業を2社に絞ったセミナーの開催等を推進しています。

今年2月に実施したアンケート調査では、同一賃金への「対応のメドが付いている」と回答した企業は33%にとどまっていました。

「内容が分かりづらい」「人件費増に対応できない」といった声が多数寄せられたことから、周知の徹底に取り組みますが、心配なのは新型コロナウイルス感染です。

このため、当面、説明を希望する企業を2社一組として小規模セミナーを実施します。予約制による1社ごとの相談対応や出張説明、相談窓口の利用推進など、キメ細かなサービス提供に努める方針です。

◆送検

月 200 時間以上残業 技能実習生と「共生関係」 岐阜労基署

岐阜労基署は、技能実習生 7 人に違法な時間外労働をさせたとして、婦人服縫製加工業者（個人事業主）を岐阜地検に書類送検しました。

この個人事業主の事業場では技能実習生 7 人のみを使用していましたが、非従業員の子供を労働者代表と偽って時間外・休日労働（36）協定を締結していました。

21 カ月にわたり違法な時間外・休日労働が繰り返され、月によっては連続で 30 日操業し、時間外労働は最長で月 207 時間に達していました。

技能実習生側は「賃金支払が遅れることがあっても、働けば働くほど賃金が増える」と考え、全員がほぼ同一のスケジュールで長時間労働に従事していました。

労使双方の利害が一致する形で違法残業が続いていましたが、個人事業主が廃業するに際し、労基署に「未払賃金立替払制度を利用したい」と相談したことから、事件が発覚したものです。

◆実務に役立つ Q & A

どこで手続きする？ 訓練給付受けてUターン

Q 雇用保険の教育訓練給付を利用して資格取得し、故郷にUターンして仕事を探したいと考えています。手続きは、現在の住所と故郷の住所のどちらを管轄するハローワークで行いますか。

A 教育訓練給付金支給申請書は、「管轄公共職業安定所の長に提出」します（雇保法施行規則 101 条の 2 の 11）。管轄公共職業安定所の長は、給付の種類に応じて定められています（同 1 条 5 項）。

教育訓練給付（雇保法 60 条の 2）については、「その者の住所または居所を管轄する公共職業安定所の長」となります。

受給条件は、訓練開始日に支給要件期間（一般被保険者として雇用された期間）が 3 年以上（初めてのときは特例あり）あることです。その時点で被保険者でなく、原則退職後 1 年以内の人でも請求できます。

現在の会社に在職のケース、職探しまたは再就職後のケースでも、「原則として住居所管轄安定所に対して、本人自ら申請」を行います（雇用保険業務取扱要領）。



◆ 調査

厚生労働省「令和元年度・過労死等の労災補償状況」

令和元年度は、「働き方改革関連法」施行の初年度にも当たります。柔軟な働き方を「自ら選択」できる仕組みが目標ですが、実現までの道のりは遠い感じですが。

厚生労働省発表の労災補償状況によると、過労死・精神障害の請求件数は299件増の2966件、支給決定件数は22件増の725件でした。

特に精神障害に関する事案が増えていて、支給決定件数は44件（うち自殺件数も12件増）という状況です。

図表1 精神障害の労災補償状況

年度		平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
区分						
精神障害	請求件数	1515 (574)	1586 (627)	1732 (689)	1820 (788)	2060 (952)
	決定件数	1306 (492)	1355 (497)	1545 (605)	1461 (582)	1586 (688)
	うち支給決定件数 [認定率]	472 (146) [36.1%] (29.7%)	498 (168) [36.8%] (33.8%)	506 (160) [32.8%] (26.4%)	465 (163) [31.8%] (28.0%)	509 (179) [32.1%] (26.0%)

注：() 内は女性で内数

働き方の選択どころか、仕事面で「逃げ場のない状況」に追い込まれ、メンタルヘルス不調を発症する人が増えているのが実情です。

当然のことながら、発症者はフルタイム勤務で責任の重い正社員が主体です（支給決定件数の比率は全体の88%）。しかし、パート・アルバイトでも労災認定される人がいて、こちらは女性の比率が高くなっています（4人に3人が女性）。

図表2 精神障害の就労形態別決定及び支給決定件数

区分	年度	平成30年度				令和元年度			
		決定件数		うち支給決定件数		決定件数		うち支給決定件数	
		うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺		
正規職員・従業員	1216 (435)	180 (17)	414 (135)	69 (3)	1304 (510)	170 (11)	449 (144)	81 (2)	
契約社員	73 (41)	5 (1)	9 (4)	3 (0)	87 (50)	4 (1)	15 (8)	2 (1)	
派遣労働者	43 (24)	1 (0)	8 (4)	1 (0)	48 (23)	2 (0)	10 (3)	1 (0)	
パート・アルバイト	105 (76)	7 (1)	24 (18)	2 (1)	130 (98)	6 (4)	32 (24)	2 (1)	
その他(特別加入者等)	24 (6)	6 (2)	10 (2)	1 (0)	17 (7)	3 (1)	3 (0)	2 (0)	
合計	1461 (582)	199 (21)	465 (163)	76 (4)	1586 (688)	185 (17)	509 (179)	88 (4)	

注：() 内は女性で内数

◆ 職場でありがちなトラブル事例

他県への転勤命令を拒否 嫌がらせ受けたと逆襲

Aさんは、電気機器販売会社B社のC営業所で、営業事務員として勤務していました。

営業所の業績が低迷するなか、B社は人員削減を決断しましたが、そのターゲットとなったのがAさんです。

他県に所在するB社本社への転勤打診をAさんが拒否したにもかかわらず、B社は重ねて転勤の内示を発し、両者ともに引くに引けない状況に陥りました。

Aさんは、転勤内示の撤回を求めて、都道府県労働局長にあっせんの申立てを行いました。その際、入社して4年半の間、度重なる嫌がらせを受けてきたので、その点についても会社を指導してほしいと主張し、会社と徹底抗戦する姿勢を示しました。



従業員の言い分

もともとC営業所で働くことを前提に入社したもので、他県への転勤は受け入れられない旨、明確に意思表示をしましたが、会社は一顧だにしようとしません。

上司であるマネージャーが「根も葉もないわさ」を流すなど、前々から、意図的に私の居場所をなくさせようとする動きもみられました。こうした会社の不当な対応全体についても嚴重注意していただくよう希望します。

事業主の言い分

Aさんは能力的問題から外回りの営業ができず、やむなく営業事務を担当させていたもので、人員を削減するとしたら彼以外の選択肢はあり得ません。

転勤拒否なら解雇もやむなしと考えています。嫌がらせの件については、社内調査でも問題となるような行為は確認されませんでした。



あっせんの内容

Aさんに対しては、「勤務地限定の約束があったという証明ができない以上、就業規則に基づく正当な転勤命令に従わないのは、業務命令違反となる」旨を説明しました。

B社の方からは、「懲戒処分は避けたいが、会社都合の退職とすることは受け入れられない」「嫌がらせについては、改めて調査したい」という回答がありました。

結果

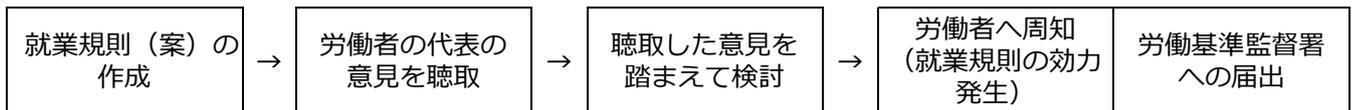
本人から転勤内示日の前日付けで退職願が提出され、会社は「嫌がらせに関し、再度、調査しその結果を本人に報告する」と約束しました。

◆ 身近な労働法の解説

— 就業規則の届出 —

常時 10 人以上を使用する使用者は、就業規則を作成し、労働基準監督署へ届出なければなりません(労基法 89 条)。今回は、その届出の手順を解説します。

1. 作成・変更から届出までの一般的な手順



労働協約の有無や労使慣習等により、実務における上記手順は先後します。

2. 意見聴取のポイント

意見聴取は、労働者の知らない間に、不利益に変更されないようにするためです。

(1) 労働者の代表とは(事業場ごとにみます)

- ① 労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合
- ② 労働組合がない場合や労働組合があってもその組合員数が過半数を占めていない場合には労働者の過半数を代表する者※

※②は、次の a)b)のいずれにも該当しなければなりません。労働者全員の意思に基づき選出された者をいい、使用者が一方向的に指名したり、あて職として自動的に代表にしたりすることはできません。

- a) 労基法 41 条 2 号に規定する管理または監督の地位にある者でないこと
- b) 就業規則の作成・変更について、労働者を代表して意見書を提出する者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法により選出された者であること

(2) 意見書を作成してもらう

- ・届出時に添付します。
- ・意見書の様式に決まりはありません。労働局等から様式のダウンロードもできます。
- ・過半数代表者は、意見を記述し、署名または記名押印のあるものを事業主に提出します。
- ・あくまで意見であり、協議する、同意を得る、納得させることまで要求されていません。反対意見であっても、就業規則の効力に影響はありません。
- ・事業主は、意見に拘束されるものではありませんが、労働条件は労使対等の立場で決めるという趣旨から、できる限り尊重することが望ましいです。

(3) その他留意点

- ・過半数代表者になろうとしたこと、過半数代表者であること、過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として、労働条件について不利益に取り扱うことはできません。
- ・パートタイム就業規則など、パートタイム用の就業規則を作成するときは、その適用を受けるパートタイム・有期雇用労働者も交えて意見を聴くようにします。過半数代表者がパートタイム・有期雇用労働者から意見を聴き、これを踏まえて意見書を作成することが望ましいです。

3. 届出のポイント

- ・遅滞なく届け出ます。
- ・「就業規則(変更)届」「就業規則(新旧対照表等)」に上記(2)の「意見書」を添付して、事業場ごとにそれぞれの所轄の労働基準監督署に就業規則を届け出ます。
- ・一定要件を満たせば、本社で一括して届出できる「一括届出制度」が利用できます。
- ・各書類は、コピー等を各 1 部用意することで、労基署の受付印押印後返却されます。
- ・郵送(要切手貼付の返信用封筒)、電子媒体・e-Gov による電子的な届出も可能です。

◆ 助成金情報

働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）

勤務間インターバルとは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休息時間を設定する制度であり、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもので、平成 31 年 4 月から、制度導入が努力義務とされています。

時間外労働の上限規制は、1 カ月間あるいは 1 年間における労働時間の総量規制であるため、特定の日や特定の期間に労働時間が長くなり、十分な休息が取得できない等の事態を回避できません。つまり、時間外労働の上限規制では労働者が健康な生活を送るために必要なインターバル時間を確保することが難しいという現実があります。そこで、勤務終了後から一定時間以上のインターバル時間を毎日設けるための勤務間インターバル制度が重要になります。

【対象事業主】

労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業の事業主で、対象事業場について、36 協定を締結していること、年 5 日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること等が求められます。

【支給対象となる取組】

- 1 労務管理担当者に対する研修
- 2 労働者に対する研修、周知、啓発
- 3 外部専門家によるコンサルティング
- 4 就業規則・労使協定等の作成・変更
- 5 人材確保に向けた取組
- 6 労務管理用ソフトウェアなどの導入・更新
- 7 労務管理用機器などの導入・更新
- 8 デジタル式運行記録計などの導入・更新
- 9 テレワーク用通信機器などの導入・更新
- 10 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新

【成果目標】

支給対象となる取組が、一定の成果目標の達成を目指していること

【支給額】

勤務間インターバル制度の新規導入に該当するものがある場合

休息時間数	補助率	1 企業当たりの上限額
9 時間以上 11 時間未満	3/4	80 万円
11 時間以上	3/4	100 万円

勤務間インターバル制度の適用範囲の拡大・時間延長のみの場合

休息時間数	補助率	1 企業当たりの上限額
9 時間以上 11 時間未満	3/4	40 万円
11 時間以上	3/4	50 万円

※紙面の都合上紹介できなかった成果目標の具体的内容、賃金引き上げ達成時の加算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

職場で重大な業務災害が発生したとき

今回は職場で重大な業務災害が発生したときに行うべき手続きについて説明します。

○ 重大な業務災害（注 1）が発生したとき

重大な業務災害等が発生した場合、発見者は、まずは落ち着いて被災労働者を救護します。このとき慌てて駆けつけ、2次災害を発生させないようにくれぐれも注意します。場合によっては周囲に助けを求めて応急措置を行い、救急要請をして被災労働者を医療機関へ搬送します。救急車の到着を待っている間に、会社へ連絡して被災労働者の負傷状況、事故の状況などを説明します。応援が必要な場合は、会社に連絡した際に依頼します。また、死亡災害、重大災害、障害が残る災害、休業を要する災害の場合には、労働基準監督署や警察署に即時通報し、連絡が済んだら、後の災害調査のために災害現場を保存します。常に2次災害を発生させないように意識して行動し、危険個所の立ち入り禁止措置や、場合によっては作業中止命令または避難命令を出す必要があります。

業務災害については、労働基準監督署の現場検証や事情聴取への対応が必要となります。同時に、業務上過失致死傷であるため、警察の調査への立ち会いなども必要です。さらに、会社としては、再発防止策の検討と実施が必要となります。具体的には、設備や道具の改善、作業手順の見直し、安全衛生教育の実施などを行うこととなります。

（注 1） 重大な業務災害とは

労働災害のうち、次の各号のいずれかに該当するものとする。

- 一 労働者が死亡したもの
- 二 労働者が負傷し、又は疾病にかかったことにより、労働者災害補償保険法施行規則（昭和 30 年労働省令第 22 号）別表第 1 第 1 級の項から第 7 級の項までの身体障害欄に掲げる障害のいずれかに該当する障害が生じたもの又は生じるおそれのあるもの（労働安全衛生規則第 84 条第 1 項）。

※参考 厚労省「労働災害発生状況」における重大災害の定義は、一時に 3 人以上の労働者が業務上死傷またはり病した災害事故となっています。

※被災労働者の家族への連絡の際に注意すること

被災労働者の家族へ連絡する場合には、次のことを伝えます。

- ① 被災労働者の負傷状況
- ② 搬送先の病院の場所、連絡先、交通手段
- ③ 付き添っている従業員の氏名
- ④ 会社の担当者と連絡先

また、ショックを受けている被災労働者のご家族に配慮するために、最寄りの駅や病院の出入り口で到着を待つなどの対応も必要です。

※もしものときのために

業務災害が発生したとき慌てないために、消防や救急、労働基準監督署、警察署の連絡先、労働者の家族の連絡先等を把握しておきましょう。

○労働者死傷病報告の提出

業務災害により死亡・休業が発生した場合は、労働基準監督署へ「労働者死傷病報告」という報告書を提出しなければなりません。

労働者死傷病報告は、被災労働者の重篤性によって2種類の様式に分類されています。

① 死亡あるいは休業が4日以上の場合

被災労働者が死亡した場合、あるいは負傷により4日以上休業する場合は、「労働者死傷病報告」(様式第23号)を遅滞なく労働基準監督署に提出します。

② 休業が1日以上4日未満の場合

休業が1日以上4日未満の場合は、「労働者死傷病報告」(様式第24号)を四半期ごとにまとめて、次の期限までに労働基準監督署に提出します。

業務災害の発生時期	報告期限
1月～3月分	4月末まで
4月～6月分	7月末まで
7月～9月分	10月末まで
10月～12月分	1月末まで

③ 休業が1日もない場合

この場合は、「労働者死傷病報告」の提出は不要です。

労働者死傷病報告の提出が必要ない職場を目指しましょう。

◆今月の業務スケジュール

労務・経理

- 8月分の社会保険料の納付
- 8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2期分)の納付

慣例・行事

- 防災訓練
- 健康増進普及月間
- 障害者雇用支援月間

