

社会保険労務士 SATOH's オフィス

人事労務だより 2019 年 3 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 5 日の年休の確実な取得—
- 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

厚労省では、平成 31 年度、労働者の「学び直し」を支援するため、人材開発関連の新規事業を多数予定し、500 億円以上の予算を投入する構えです。

1 例として、「企業のマネジメント能力を支える人材育成強化プロジェクト事業（仮称）」が挙げられます。

政府は「労働力人口の減少が進む中、生産性の向上が欠かせない」としていますが、職場ではセクハラ・パワハラ、情報セキュリティの不備等に端を発したトラブルが増え、生産活動の足を引っ張っているのが現状です。

このため、主に中小企業の「危機管理能力」を中心として人材育成を後押しする体制を整備します。初年度は、有識者検討会を設置し、職位に対応したモデルカリキュラム、研修プログラムを立案し、全国セミナー等を展開していく方針です。

Satoh's

社会保険労務士 SATOH's オフィス

〒106-0045 東京都港区麻布十番三丁目 10-7-802

TEL/FAX : 03-6453-8760

e-mail : office@satoh-jp.net

URL : <https://www.satoh-jp.net>



◆ ニュース

6年連続2%超目指す 識者が19年賃上げを予想

経団連は、引き続き大幅賃上げを求める政府の立場に理解を示しつつも、「経営の自主性配慮、各社の実情に合った賃上げ」という主張を強めています。政府と使用者の立ち位置に微妙な変化も感じられますが、賃金コンサルタントの観測では19年春闘も平均値としては堅調な状況が続きそうです。

プライムコンサルタントの菊谷寛之代表は、「初任給の高騰、働き方改革による非正規社員の待遇改善等により企業サイドでは人件費の上昇圧力を警戒する向きもある。10月からの消費税率増税による景気減速も不安視されるが、足下の日本経済は高水準を保っていて、今年のベアは1600～1800円程度、賃上げ率は2.3%+αと予想する」と述べています。

賃金システム研究所の赤津雅彦代表は、「中国経済の鈍化、世界の通商問題等の外的要因は残るが、企業の雇用人員判断は不足感がさらに強まっている。人材確保の面からも、中小中堅企業の底上げが『求心力』となる。格差が改善されれば、全体の賃上げ2%超は期待できる」とみています。

障害者雇用テレワーク 福岡県が導入手順示す

福岡県は、「テレワークによる障害者雇用促進検討会議」（諏訪康雄会長）の報告書を公表しました。「障害者対象のテレワーク導入手引きを作成している自治体はほかに見当たらない」（同県）と胸を張ります。

検討・導入・採用・運用・定着の5段階に分けて一連の流れを解説し、チェックリストも掲載するなど、可視化により理解促進を図っています。

導入時には、生活介助や体調管理に必要な中抜け時間の取扱い等も定めます。指示系統の混乱が生じないように、障害者へ業務内容などを伝達する企業内コーディネイターを定めるのも有効です。

定着率向上に向けた対策としては、メールや日報を通じ、字数や書式を定めて「何があったか」「どう感じたか」などを記載してもらい、体調やストレス要因を把握するようアドバイスしています。

小売業の多言語対応へ 生産性アップに寄与

販売員が多言語対応できるようになると、その都度、単語などを調べる時間が省け、生産性向上につながります。国や小売り・サービス・観光などの業界団体で構成する「2020年オリンピック・パラリンピック大会に向けた多言語対応協議会」は、小売業向けのガイドラインを作成しました。

接客コミュニケーション関連では、「いらっしゃいませ」「何をお探ですか」などの基本的な用語を「ようこそことば」と命名。英・中・韓国語でどう表現するかを示すと同時に、専用サイトでの動画配信も行っています。東京都内でガイドラインの活用セミナーも開催しました。



外国人受入れは 14 分野 政府が「基本方針」を策定

「特定技能」資格を創設する改正入管法は、平成 31 年 4 月 1 日施行で、政府は急ピッチで関連規定の整備を進めています。

外国人の受入れが必要な「人材確保を図るべき分野」や「入国を認める人材基準（試験等）」は、年末に出された政府の「基本方針」および法務大臣の「運用方針」等で定められました。

対象分野は、「介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造、外食業」の 14 種類です。



雇用形態は「直接雇用」が原則ですが、農業・漁業は「派遣形態」も可能とされています。

Q & A 方式で疑問点に対応 改正労基・安衛法で通達

厚生労働省は、平成 31 年 4 月 1 日の改正労基法・安衛法の施行に向け、詳細な解釈例規（Q & A 方式）を示しました（平 30・12・28 基発 1228 第 15 号、第 16 号）。同時期に、「年 5 日の年次有給休暇の確実な取得」と「時間外労働の上限規制」に関する「分かりやすい解説」というリーフレットも公表し、企業担当者の疑問点解消に努めています。

時間外の上限規制に関しては、「2～6 カ月平均で 80 時間以内」というルール（罰則付き）の順守が、実務的な難問となります。どのような場合に違反となるのか、法違反を犯さないためには、どのようなチェック体制が望ましいのか等について、具体的な解説が付されています。なお、新法の対象となる以前の 36 協定期間については「2～6 カ月」の通算対象から除かれますが、それ以後は、2 つの協定にまたがる期間に関しても、「80 時間以内」に収まっているか確認が必要とされています。

◆ 監督指導動向

アイドル同様の成長を期待 職業訓練でメディアツアー 東京労働局

東京労働局は、「ハロートレーニング」の認知度アップと活用促進に向けて、メディアツアー（公共施設等の理解促進等を図るため、メディア等を招いて実施する活動）を開催しました。

ハロートレーニングとは、平成 28 年 11 月に決定した公共職業訓練・求職者支援訓練の愛称です。ツアーには、ハロートレーニングのアンバサダー（親善大使）である AKB48 チーム 8 のメンバー・太田奈緒さんも登場しました。

冒頭にあいさつした前田芳延東京労働局長は、アンバサダー選任の理由として「アイドルをめざしているチーム 8 の境遇が、公共職業訓練をめざす訓練生と似ているため」と説明しました。見学終了後には、太田さんも「訓練生から刺激を受けた」と感想を述べ、ハロトレの認知度を高めていきたいと抱負を話していました。

◆ 送 検

最賃引上げに対応せず 小規模スーパーを搜索・差押え 北大阪労基署

大阪・北大阪労働基準監督署は、最低賃金未満で従業員を雇用していたとして、個人経営規模のスーパーとその代表取締役を大阪地検に書類送検しました。

最低賃金法4条では、使用者に対して最低賃金以上の賃金支払いを義務付けています。

大阪府の地域別最低賃金は、平成30年10月に1時間909円から936円に引き上げられました。しかし、同社ではその後も従業員5人に対して1時間当たり909円しか支払っていませんでした。

同労基署では、「最低賃金に関する臨検を契機として、数年前から適正な賃金を支払うよう複数回の是正指導をしてきた」と話しています。しかし、改善がみられないために、店舗に対して搜索・差押えを実施し、送検に至りました。

◆ 実務に役立つ Q & A

老齢年金を繰上げ請求したら？ 寡婦年金受給中のパート

Q

短時間パートの女性から、仕事の合間に相談を受けました。夫と死別し、現在は寡婦年金を受給中ということです。「自分の老齢年金を前倒して請求することも可能と聞きました。手続きの方がよいのでしょうか」というのですが、両方受け取れるのでしょうか。

A

寡婦年金は、第1号被保険者期間（任意加入被保険者を含む）としての保険料納付済期間・保険料免除期間が10年以上ある夫（老齢基礎年金の受給歴なし等の要件もあり）が死亡した場合、夫と生計維持関係にあり、婚姻関係が10年以上ある妻に支給されます（国年法49条）。支給期間は、夫の死亡月と妻の60歳到達月のどちらか遅い月の翌月から65歳到達月までです。

一方、老齢基礎年金には繰上げ・繰下げという仕組みがあります。繰上げ（65歳前の受給）を選択すると、請求月の翌月から老齢基礎年金が支給されますが、「繰上げ月数×0.5%」分だけ年金額が少なくなります。

お尋ねの方は、金額が減っても寡婦年金と老齢基礎年金の両方を受けるのなら、その方がよいとお考えなのでしょう。しかし、繰上げにより「老齢基礎年金の受給権を取得したときは、寡婦年金の権利は消滅」し（国年法附則9条の2第5号）、併給はできません。



◆ 調査

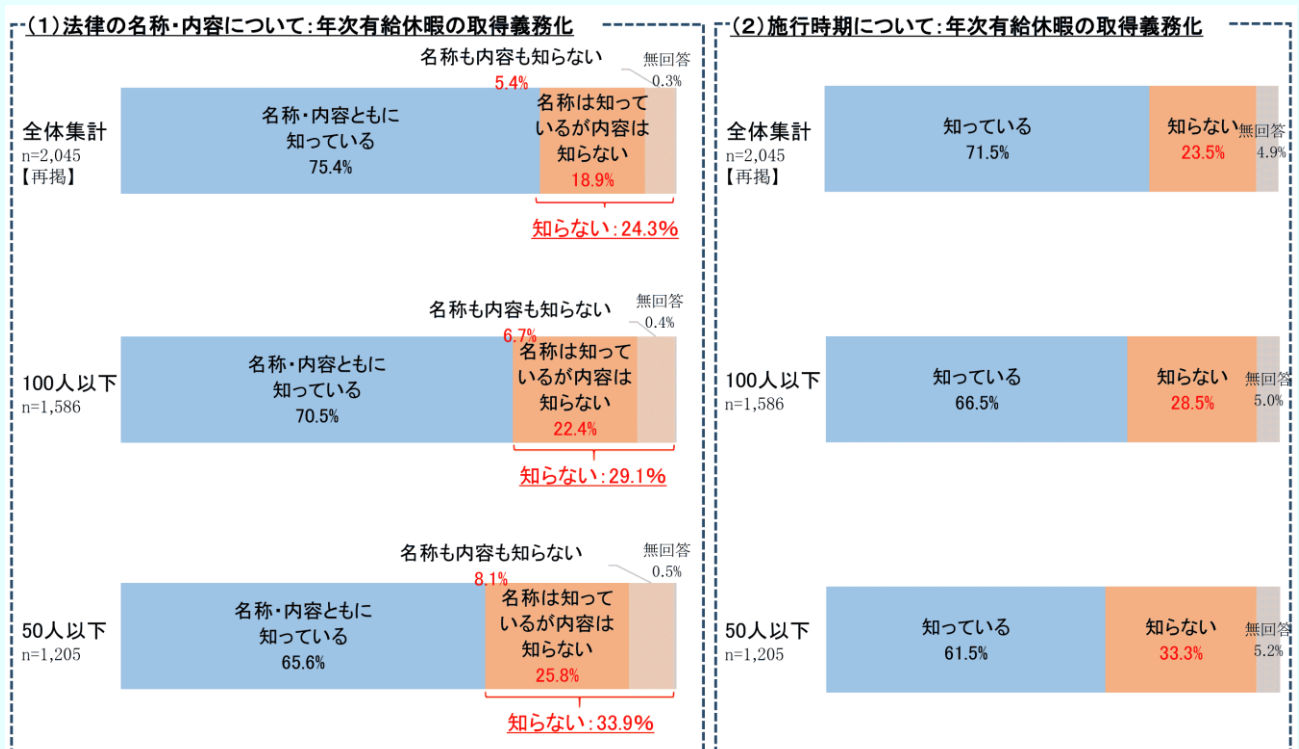
日本・東京商工会議所「働き方改革関連法への準備状況に関する調査」

働き方改革関連法は「労基法制定以来の大改正」ともいわれますが、実務現場への浸透度はどの程度なのでしょうか。

改正法のうち、もっとも関心が高いのは「年休の確実な取得（使用者による5日の時季指定）」でしょう。罰則付きの規定のうえに、中小への猶予措置も設けられていないからです（平成31年4月1日以降の年休付与日から適用）。

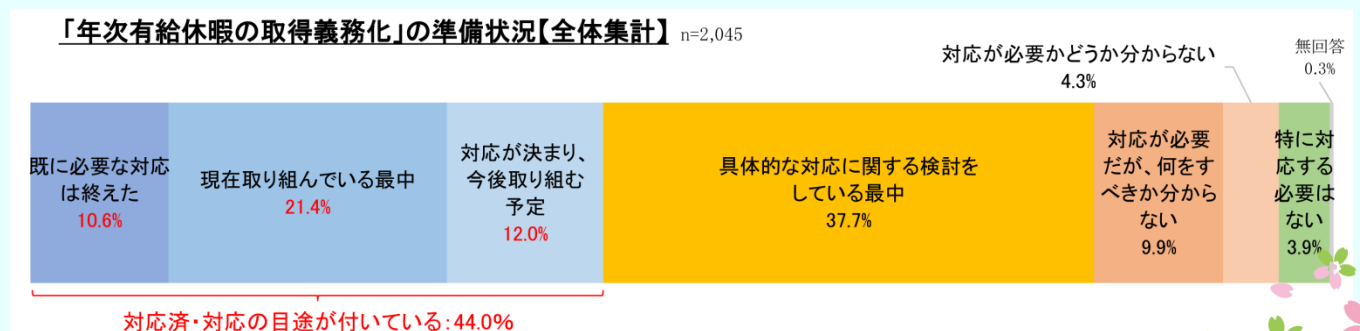
日本・東京商工会議所が昨年10月22日～12月3日に実施した調査によると、「内容まで理解している」割合は50人以下で65.6%です。

図表1 働き方改革法の認知度



年休制度の改正について、「対応済み・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は44.0%にとどまっています。厚労省もパンフ等を整備し、周知に努めています。未対応企業は、社内体制の整備に向け、最後の追込みの時期にきています。

図表2 働き方改革関連法の準備状況



◆職場でありがちなトラブル事例

経理不足金の賠償を要求 出納担当に全責任と主張

小規模企業では、出納の担当者が1人で、十分にチェック機能が働かないケースが往々にしてあります。

飲食店経営のA社では、売上げ不振から事業を閉鎖することになりましたが、収支を計算したところ10万円程度の不足金が発生しました。このため、社長は金銭管理を担当していたBさんに全額の補填を要求しました。

Bさんはそもそも調理が主業務で、出納管理は専門ではありません。毎日の収支勘定にズサンな面があったことは認めましたが、もちろん、売上げをごまかすようなことは行っていません。

「会社側の要求は正当なのか」と都道府県労働局長の助言・指導を求めました。



従業員の言い分

飲食店で働いていた数年間、売上金の収納・費用の支払い等の事務を行っていたのは事実です。売上金はその日のうちに夜間金庫に預けていましたが、長い期間の間に、細かいミスが累積された可能性は否定できません。

しかし、日頃、社長は出納簿をみることもなく、ノーチェックの状態が続いていました。そうしたなかで、不足金が発生した責任を全部、私に被せるのはどうかと思います。

事業主の言い分

Bさんが不正を行ったと疑うわけではありません。しかし、店舗閉鎖にあたって10万円の不足金が出た以上、うやむやに済ますわけには行きません。

金銭管理については全面的にBさん1人に任せてきたのだから、差額を支払わせるのは当然の理屈ではないでしょうか。



指導・助言の内容

従業員であっても、職務権限の範囲内で民事上の責任を負うという基本的な考え方は間違っていないけれど、会社（事業主）の管理責任も問う必要があります。

事業主に対して、会社として適切なチェック体制の整備を怠りながら、全額の賠償を従業員に求めるのは適当ではないので、再考するよう求めました。

結果

助言を受け、社長は自分の管理上の落ち度を認め、損害賠償の要求を全面撤回しました。

◆身近な労働法の解説

一年5日の年休の確実な取得一

2019年4月から、全ての企業において、年次有給休暇（以下、年休）の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。

1. 対象者

法定の年休が10日以上付与される労働者（管理監督者、比例付与のパート労働者等を含む）です。

前年度から繰り越した年休の日数は含まず、当年度に付与される法定の年休の日数が10日以上である労働者が義務の対象です。



2. 年5日の時季指定義務

使用者は、労働者ごとに、年休を付与した日から1年以内に5日について、取得時季を指定して年休を取得させなければなりません（改正労基法39条7項）。

2019年4月1日以後、最初に年10日以上の子休を付与する日から、確実に取得させる必要があります。※前倒し付与の場合の取扱については解説を省略します。

3. 時季指定の方法

使用者による時季指定にあたっては、労働者の意見を聴取しなければなりません（面談、年休取得計画表、メール、システムを利用した意見聴取等、任意の方法による）。

また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません（改正労基則24条の6）。

4. 時季指定を要しない場合

「使用者による時季指定」、「労働者自らの請求・取得」、「計画年休」のいずれかの方法で年5日以上の年休を取得させれば足りるので、これらいずれかの方法で合計5日に達した時点で、使用者による時季指定をする必要はなく、また、することもできません（改正労基法39条8項）。

なお、繰越し分の年休を取得した場合には、その日数分を時季指定すべき年5日の年休から控除できます。

5. 就業規則への規定、年休管理簿

使用者による時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲および時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません（労基法89条）。

労働者ごとに、時季、日数および基準日を明らかにした書類（年次有給休暇管理簿）を作成し、3年間保存しなければなりません（改正労基則24条の7）。なお、労働者名簿または賃金台帳とあわせて調製することができます。

6. 半日単位・時間単位の年休の場合

時季指定で労働者から半日単位での年休の取得の希望があった場合には、半日単位で取得でき、取得1回につき0.5日として、その日数分を時季指定すべき年5日の年休から控除することができます。

時間単位の年休については、使用者による時季指定の対象とはならず、労働者が自ら取得した場合にも、その時間分を5日から控除することはできません。

◆ 今月の実務チェックポイント

障害年金の基礎知識

前回に続き、障害年金の制度について確認してみましょう。

障害年金の請求の際に、初診日を証明するものとして初診日に受診した医療機関による「初診日の証明（医証）」が得られないときは、いわゆる第三者証明（医療機関で診療を受けていたことについて第三者が申し立てることにより証明したもの）をもって初診日を合理的に推定するための参考資料とすることができます。

初診から長期間経過して請求する場合などは、初診日を証明する書類が取得できないことがあります。カルテの保存期間は5年間とされているため、既に廃棄されていた場合や初診の病院が廃院されていた場合などが考えられます。

そのため、平成27年に厚生労働省により、「障害年金の初診日の証明を明らかにすることができる書類を添えることができない場合の取り扱いについて」が通知されました（年管管発0928第6号）。

「20歳前傷病による障害基礎年金」の請求においては、初診日の医証が得られなくとも、医療機関で請求傷病による診療を受けていたことが明らかであると確認できればよいと、初診日を証明する書類が複数の第三者証明のみであっても、その内容を総合的にみて、初診日の証明として認められる可能性があります。

第三者とは・・・民生委員、病院長、施設長、事業主、隣人等であって、請求者の民法上の三親等以内の親族でない者です。

※第三者証明は少なくとも2人以上からもらうことをお勧めします。

※第三者証明には定型様式がありません。

第三者の証明には決まった様式がないため、書式は自由です。



1. 申立人（第三者）について

氏名、現住所、連絡先、初診日前後から現在までの請求者との関係

2. 初診年月日等について

初診年月日、傷病名、医療機関名および医療機関の所在地、診療担当科名

3. 初診日頃における請求者の状況

発病から初診日までおよび初診年月日においてどのような症状があったのか、その状況を知った経緯とともに、日常生活にどのような支障があったのか等

※年金事務所等には、初診日に関する第三者からの申立書（第三者証明）の用紙が用意されています。

◆ 助成金情報

キャリアアップ助成金（正社員化コース）

「非正規雇用労働者の処遇改善」はいわゆる労働契約法の無期転換権の発生等を受けて、人事労務管理の分野で話題にならない日はありません。そこで、改めて、キャリアアップ助成金の正社員化コースの要件を確認します。

【キャリアアップ計画の作成・提出】

有期契約労働者等のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため、大まかなイメージ（対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が行う取り組み）をあらかじめ記載する。

就業規則等の改定
（正社員への転換規定がない場合）

就業規則に基づく正社員等への転換

転換後 6 カ月の賃金の支払い

- ※ 転換後 6 カ月間の賃金を、転換前 6 カ月間の賃金より 5 %以上増額させていること。
- ※ 転換の手続、要件、転換または採用時期を必ず規定する必要がある。

就業規則規定例

第●条 勤続2年以上の者で、本人が希望する場合は、無期雇用に転換させることができる。

2 転換時期は、毎年6月1日とする。

3 部門長の推薦を経て、面接および筆記試験を課し、一定以上の基準点を満たし合格した者について転換する。

【支給申請】

転換または直接雇用した対象労働者に対し、正規雇用労働者、無期雇用労働者としての賃金を6カ月分支給した日の翌日から起算して2カ月以内に申請すること

支給申請書に添付が必要な書類を申請案内に従って添付すること

【支給額】

分類		中小企業	中小企業以外
①	有期→正規	1人あたり 57 万円(72 万円)	42 万 7500 円(54 万円)
②	有期→無期	1人あたり 28 万 5000 円(36 万円)	21 万 3750 円(27 万円)
③	無期→正規	1人あたり 28 万 5000 円(36 万円)	21 万 3750 円(27 万円)

※ ①～③を合わせて、1年度1事業所あたりの支給申請上限人数 20 人まで

※ () の額は、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%以上伸びていることなど、各助成金共通の生産性要件を満たした場合に適用。

※中小企業とは、原則として次の表の(1)または(2)いずれかを満たす企業が該当します。

産業分類	(1)資本金の額・出資の総額	(2)常時雇用する労働者数
小売業（飲食店を含む）	5 0 0 0 万円以下	5 0 人以下
サービス業	5 0 0 0 万円以下	1 0 0 人以下
卸売業	1 億円以下	1 0 0 人以下
その他の業種	3 億円以下	3 0 0 人以下

※制度の詳細は厚生労働省 HP「キャリアアップ助成金のご案内」等をご参照ください。

◆ 今月の業務スケジュール

労務・経理

- 2 月分の社会保険料の納付
- 2 月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 前年分所得税の確定申告（2 月 16 日から 3 月 15 日まで）
- 贈与税の申告・納付（2 月 1 日から 3 月 15 日まで）
- 36 協定の更新・届出

慣例・行事

- 春の全国火災予防運動
- 入社式の準備

