

社会保険労務士 SATOH's オフィス

人事労務だより

2019 年 4 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
- 助成金情報
- 身近な労働法の解説
— いよいよ始まる働き方改革 —
- 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

政府は、現在、開催中の通常国会にパワハラ防止の法制化と女性活躍推進法等の改正に関する法案を提出しました。

労働政策審議会が建議をまとめた段階では、パワハラ防止の措置義務をどの法律に盛り込むかは明確にされていませんでした。最終的に、受け皿となる法律は、昨年名称が変わったばかりの「労働施策総合推進法（従来の雇用対策法）」に決まりました。

パワハラ防止に関しては、「事業主が講ずべき措置」を指針で示すほか、均等法などと同様に「都道府県労働局長による紛争解決援助」制度の対象とします。

トラブルが起きれば、紛争調整委員会の調停を受けられるほか、都道府県労働局長の援助を求めることもできます。勧告に従わない事業主は企業名が公表され、報告提出に応じないときは 20 万円以下の過料に処されます。



Sato'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

7 業界へ導入マニュアル 同一労働同一賃金の実現めざす

厚生労働省は、パート・有期雇用労働法の来年4月施行（中小は1年の猶予）に向け、今年3月中に「同一労働同一賃金」の業種別導入マニュアルを作成・公表する予定です。

「同一労働同一賃金」は働き方改革の柱の一つで、昨年末には、政府の「同一労働同一賃金ガイドライン案」をベースとする「不合理な待遇の禁止等に関する指針」も告示されました。しかし、具体的にどのように均衡・均等待遇を実現するか、企業の現場では頭を悩ませているのが現状です。

第1弾としてまとめるマニュアルは、①スーパーマーケット業、②食品製造業、③印刷業、④自動車部品製造業、⑤福祉業、⑥労働者派遣業、⑦生活衛生業の7業種を対象としています。いずれも非正規労働者の多い業種ですが、それ以外の企業の参考になる点も少なくないはずです。

都道府県労働局に設置されている「働き方改革推進支援センター」では、コンサルティングの専門家を大幅増員して企業等のサポートを実施します。資金的な援助策としては、キャリアアップ助成金を拡充する方針です。

会計伝票 16 万枚ゼロに ICT 活用で生産性向上

遠州鉄道は、会計伝票とグループ会社間の請求書のやり取りを電子化するなど、ICT（情報通信技術）の活用を進めています。同社は、中期経営計画の中で電子化により、事務社員の労働時間を年間5万時間減らす目標を掲げていました。

グループ全体の出金・入金などの会計は年間合計16万枚にのぼっていて、所属長の捺印が必要とされていましたが、今後の承認手続きは会計システム上で行います。これに伴い、①伝票の印刷・保管、②請求書の伝票への添付、③伝票の部門間移動等の作業がなくなると同時に、検索スピードも高まります。

一方で、アルバイト採用のICT化にも取り組んでいます。応募者は30秒程度の自撮り動画を提出します。採用に当たり、履歴書選考や面接は行わないので、会社・応募者双方の手間が省けます。「若い人が多そうな職場」からスタートしましたが、今後、運転者・介護労働者といった獲得困難職にも対象を広げたいとしています。

知識不足が課題に 「健康経営」で中小調査 東商

東京商工会議所は、中小企業を対象にした「健康経営に関する実態調査」結果を公表しました。

健康経営とは、「健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する経営手法」をいいます。同会議所では「健康経営ハンドブック」を発行していますが、内容まで知っている企業は29.0%で、現在は認知度を高めている段階です。

「いずれ実践したい」54.3%も含め、83.8%の企業が健康経営に前向きな考えを示す一方、「何をしたらいいかわからない」45.5%、「ノウハウがない」36.6%、「人員がいない」26.0%、「メリットがわからない」22.9%など、知識・体制面の不備が課題（複数回答）となっています。



バイトへ賞与不支給は不合理 労契法 20 条で判決

賃金・休暇等に関する正社員との相違が労契法 20 条に違反するとして、薬科大学のアルバイト職員が起こした訴訟で、大阪高等裁判所は賞与や私傷病休職中の賃金等について一部不合理とする判決を下しました。

アルバイト職員は教授のスケジュール管理や経理事務などに従事していましたが、適応障害により長期休職後に退職しています。

正職員の賞与は「個人成績や法人業績に一切連動していない」ため、「算定期間に就業していたことそれ自体に対する対価」としての性質を有すると判断し、新卒正職員の 60%を下回る場合、不合理な相違に当たるという基準を示しました。

私傷病休職の場合、正職員には 6 カ月の賃金を全額保証し、その後も 2 割相当の休職給を支払うという優遇措置が講じられていましたが、アルバイトは無給でした。裁判所は「契約を更新し、習熟度を高めた職員は一般に代替性が高いといえず、生活保障の必要性を否定しがたい」という理由で、一部を支払うよう求めています。

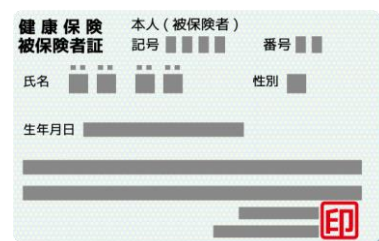
差が「1%」を超えた！ 協会けんぽ・都道府県別保険料

協会けんぽの平成 31 年度分・都道府県別保険料率が公表されました。3 月分から適用です。

全支部平均は 10%で前年と横並びでしたが、都道府県ごとにみると、その医療費の状況に応じてアップダウンが生じています。

最も高い佐賀（10.75%）と最も低い新潟（9.63%）の差は 1.12%で、1%の壁を突破しました。標準報酬月額 30 万円で保険料（労使負担合計）を計算すると、新潟は 2 万 8990 円、佐賀は 3 万 2250 円で差は 3360 円になります。

ちなみに、平成 31 年度から任意継続被保険者の標準報酬月額上限も 28 万円から 30 万に引き上げられています。



◆ 監督指導動向

小売業の労災増加に歯止めを トップセミナー集中開催 厚労省本省

厚労省は、小売業・飲食店の事業主を対象とするトップセミナーを東京・大阪・愛知で 7 回開催しました。

第 1 回の東京会場では、講師を務めた厚労省の奥野副主任中央専門官が「小売店、飲食店でも安全衛生管理体制の構築が必要で、安全管理者などの選任義務がない事業場でも『安全推進者』を選任し、安全活動の旗振り役を任せるのが大事」と解説。大手スーパーマーケットや飲食チェーン等の取組実例も紹介されました。

第 3 次産業では労働災害が増加傾向にありますが、小売業・飲食店では危機意識が薄いのが現状です。死亡につながる重大災害は少ないものの、小売業では「転倒」「腰痛等」、飲食店では「転倒」「切れ・こすれ」等の災害報告が多くなっています。経営トップの強いリーダーシップが、安全衛生管理改善のカギとされています。

◆ 送 検

安全帯付けずに作業 手すりなしの足場から落下 砺波労基署

富山・砺波労働基準監督署は、高齢作業員が 3.2mの高さから墜落し重傷を負った事件で、建設会社と同社専務取締役を富山地検高岡支部に書類送検しました。

事故は、木造倉庫の建設工事中に発生しました。安衛則 518 条では、高さ 2 m以上の作業床の端等で手すりを設けるのが困難なときは、安全帯（墜落制止用器具）を使用させる等の墜落防止措置を講じなければならないと定めています。しかし、専務が安全帯装着の指示を怠っていたため、今回事故につながりました。

ちなみに、平成 31 年 2 月から、安全帯の正式名称が「墜落制止用器具」に変わり（現場で「安全帯」と呼ぶのは問題なし）、ハーネス型（上半身を覆う形）の使用が原則とされています。高所作業のある現場では、新ルールに留意する必要があります。



◆ 実務に役立つ Q & A

派遣元へ直行で通災？ 普段と行先違うが問題あるか



業務の報告のため、派遣労働者にいったん当社（派遣元）へ来てもらいます。通常は派遣先に直行していますが、当社に来る途中であっても、事故に遭えば通勤災害になるのでしょうか。当社立ち寄り後、派遣先に向かう途中でケガをした場合はどうでしょうか。



労災法では、通勤を（１）住居と就業場所間の移動、（２）就業場所間の移動、（３）単身赴任者の住居間等の移動の３種類に分けて定義しています（７条）。

派遣労働者の就業場所は通常「派遣先」ですが、通災の認定に当たって①派遣元または派遣先事業主の指揮命令により業務を開始し、または終了する場所を「就労の場所」として扱います（昭 61・6・30 基発 383 号）。派遣元で業務を開始・終了したと判断されれば、自宅との間の往復行為は「通勤」に当たります。

②派遣元と派遣先事業場との間の移動については、それが派遣元または派遣先事業主の業務命令によるものであれば一般に業務遂行性が認められます。ですから、こちらは「業務上災害」となります。

いずれも、派遣元の保険関係で処理することに違いはありません。



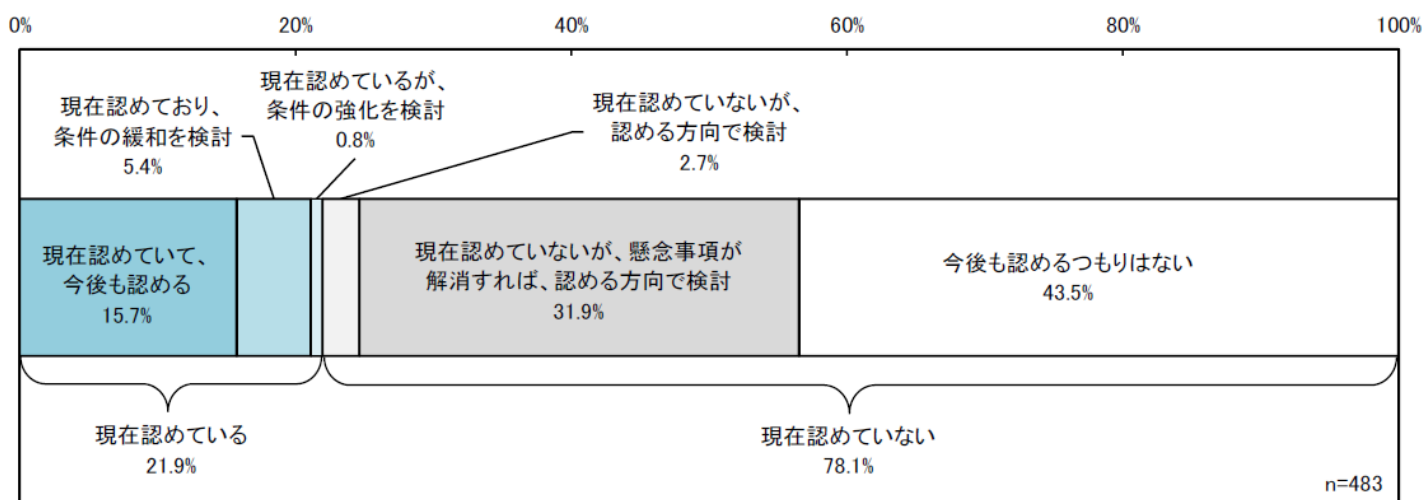
◆ 調査

経団連「2018年人事労務に関するトップ・マネジメント調査」

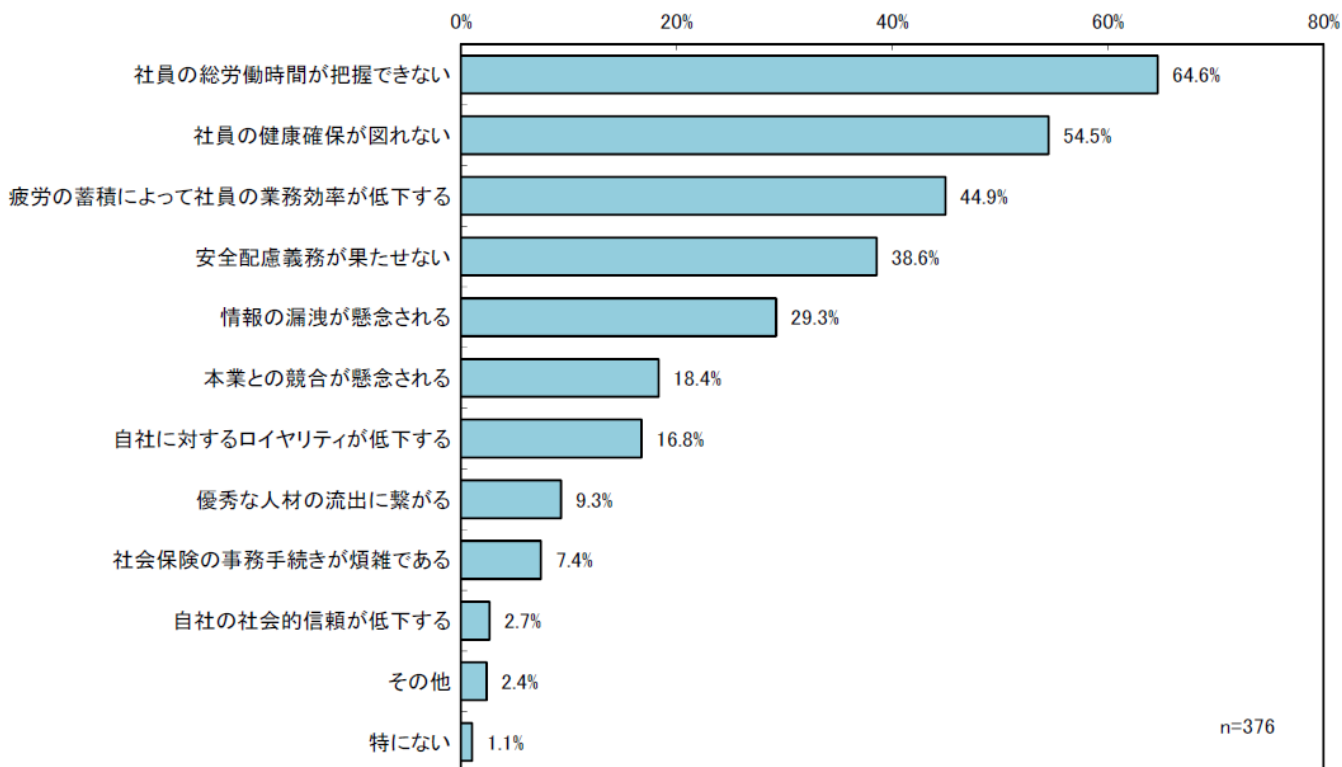
政府・厚生労働省は、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を制定するなど、マルチジョブホルダー（複数事業場就労者）への支援を強化しています。副業は、働く側にとっては「本業の所得を生かして、やりたいことに挑戦できる」、企業にとっても「社外から新たな知識・情報・人脈を入れることができる」等のメリットがあります。

大手を中心として大々的に制度整備をアピールする動きも広がっていますが、経団連の調査結果から現状をみてみましょう。

現在、副業等を認めている企業は 21.9%で、「懸念事項が解消されれば検討」が 31.9%となっています。



企業にとってネックとなっているのは、どのような問題でしょうか。「副業・兼業を認めない理由」を複数回答方式で尋ねたところ、1位から4位までが長時間労働・過重労働に関連するものでした。このため、先行企業では、副業を認める条件として「通算労働時間を制限」する会社もあるようです。



◆職場でありがちなトラブル事例

年休消化を理由に退職金減額 強引な雇止めの最終1カ月

あっせんを申し出たAさんと会社の関係は、雇止めの半年前から、ギクシャクしていました。

Aさんは1年の労働契約を更新し、10年間にわたり清掃業務に従事していましたが、会社は組織統合による人員削減の方針を打ち出します。

5月末でAさんの契約期間が満了を迎えましたが、会社は更新・不更新いずれの態度も示しません。Aさんは「更新」という理解で、就労を続けていました。

しかし、1カ月後に会社は「契約期間6カ月、更新なし」とする契約書への署名を求めてきました。契約を拒否すると、5カ月目の10月末になって「30日後に解雇」の予告を受け、Aさんは残りの期間、すべて年休の消化に当てました。

これに対し、会社は「引継ぎを怠った」という理由で退職金を減額するといひ出しました。「泣き面に蜂」の仕打ちに、Aさんは紛争調整員会によるあっせんを申請しました。



従業員の言い分

契約更新時期から1カ月が過ぎるまで放置していれば、誰でも契約が更新されたものと信じるでしょう。

今回のトラブルは、すべて会社の手続き上のミスにより生じたものです。解雇による経済的損害・精神的苦痛に対する補償として、2カ月分の和解金支払いを求めます。

また、解雇予告後に年休を消化したのは、正当な権利の行使であり、退職金の減額には納得がいきません。

事業主の言い分

最後の契約更新時に、会社の方針変更等の説明ができなかった点については、まことに心苦しんでいます。

しかし、予告の翌日から解雇までの全労働日について有給休暇を取得したため、正常な引継ぎができず、会社の業務に多大な支障を与えた等の事情があるので、和解金の上乗せには到底応じることができません。



指導・助言の内容

解雇に至るまで、会社側の取扱いに種々の問題があった点については、労使双方の認識に差異はありません。

会社側が「退職金は100%支払うがそれ以上の支払いはムリ」、従業員側が「これ以上の紛争の長期化は望まない」と折れ合う姿勢をみせたので、それを受ける形であっせん案を提示しました。

結果

Aさんは和解金の支払いを請求せず、会社が退職金規定どおりの退職金を支払うというあっせん案を、紛争当事者双方とも受諾しました。

◆ 助成金情報

人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）

～魅力ある職場づくりのために～

生産性向上のための人事評価制度と賃金制度の整備を通して、生産性の向上、賃金アップおよび離職率の低下に取り組む事業主に対して助成するものです。

人事評価制度と賃金制度を整備・実施し、賃金アップを図ることで従業員の職場定着を図り、人材不足を解消しましょう。

【助成金支給までの流れ】

1 人事評価制度等整備計画の作成・提出（計画の認定申請）	制度整備助成 事業主が、人事評価制度等（生産性向上のための能力評価制度と2%以上の賃金アップを含む賃金制度）を整備し、実施した場合に制度整備助成（50万円）を支給 （支給要件） ① 人事評価制度等整備計画を作成し、労働局長の認定を受けること ② 認定された人事評価制度等整備計画に基づき、整備し実施すること
↓	
2 認定を受けた1の整備計画に基づく人事評価制度等の整備	
↓	
3 人事評価制度の実施	
↓	目標達成助成 制度整備に加え、人事評価制度等整備計画の認定申請から3年経過後に人事評価制度等の適切な運用を経て、生産性の向上および労働者の賃金の2%以上のアップや離職率の低下に関する目標のすべてを達成した場合、目標達成助成（80万円）を支給 （支給要件） ① 「制度整備助成」に記載する措置を実施すること ② 生産性要件を満たしていること ③ 離職率を目標値以上に低下させること ④ 毎月決まって支払われる賃金を2%以上増加させること （支給申請） 人事評価制度等整備計画の認定申請の3年後の日の翌日から起算して2カ月以内に、申請書等を各都道府県労働局に提出すること 参考：離職率の算出方法の基本的考え方 $\frac{\text{所定期間内における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数}}{\text{所定期間内の初日の雇用保険被保険者数}} \times 100$ 「所定期間」は算出する離職率（計画時離職率・評価時離職率があります。）により異なります。
↓	
4 制度整備助成の支給申請	
↓	
5 助成金の支給：50万円（制度整備助成）	
↓	
6 人事評価制度の適切な運用を経て、「生産性の向上」、「労働者の賃金の引き続き2%以上のアップ」、及び「離職率の低下に関する目標」のすべてを達成した場合：目標達成助成の支給申請：80万円	

※ 制度の詳細は厚生労働省 HP「人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）のご案内」等をご参照ください。

人事評価制度は「社員の定着と成長」「業績の向上」「賃金の上昇」という好循環を生み出します。そのことをわかっていても評価制度の構築にはそのノウハウも必要で、専門家の支援も必要となります。お近くの社会保険労務士等の専門家へご相談することをお勧めします。

◆ 身近な労働法の解説 — いよいよ始まる働き方改革 —

企業における働き方改革が本格的に始まります。法改正対応は企業コンプライアンスとして確実に実行しつつ、労使で認識を共有し、働き方改革に取り組む姿勢を全従業員に伝えることが大切です。

自社における働き方改革の目的を見失わないよう、社会的背景や趣旨について労政審建議等の資料から再確認しながら、簡単なポイントを▶印で示します。（2019.4.1 施行分を掲載）

1. 長時間労働の是正

○時間外労働の上限規制の導入（※中小企業は 2020.4.1～、一部事業で例外あり）

週労働時間 60 時間以上の者の割合は 7.7%、平成 27 年度の労災支給決定件数は、脳・心臓疾患 251 件、精神疾患 472 件という状況で、長時間労働の是正は喫緊の課題となっています。

▶協定は、上限時間だけではなく、健康確保、仕事と生活の調和に配慮した内容を労使で話し合しましょう。

○年 5 日の年次有給休暇の確実な取得

いわゆる正社員の約 16%が年次有給休暇を 1 日も取得しておらず、また、ほとんど取得していない従業員については長時間労働の比率が高い実態があります。

▶企業全体や部署単位での取得状況のほか、個々人の取得状況について、過去の実績から問題点や課題を洗い出し、取得しやすい環境整備など今後の対応策を検討すると良いでしょう。

○労働時間の状況の把握の実効性確保

長時間労働に対する健康確保に関し、医師の面接指導の適切な実施を図るため裁量労働制の適用者・管理監督者を含むすべての労働者を把握の対象とします。

▶管理監督者には、自身の出退勤時間を意識させるとともに、一般従業員の労働時間削減のしわ寄せが管理監督者にのみ及ばないよう、全体で仕事の仕方を見直すと良いでしょう。



2. 多様で柔軟な働き方の実現

○最大3カ月のフレックスタイム制

子育てや介護、自己啓発など様々な生活上のニーズと仕事との調和を図りつつ、メリハリのある働き方を一層可能にします。

▶自己管理能力の高い従業員でも、会社が業務の進捗状況等を適宜確認するしくみづくりが大切です。

○特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

時間ではなく成果で評価される働き方を希望する“労働者のニーズ”に応え、その意欲や能力を十分に発揮できるようにするための制度です。

3. その他

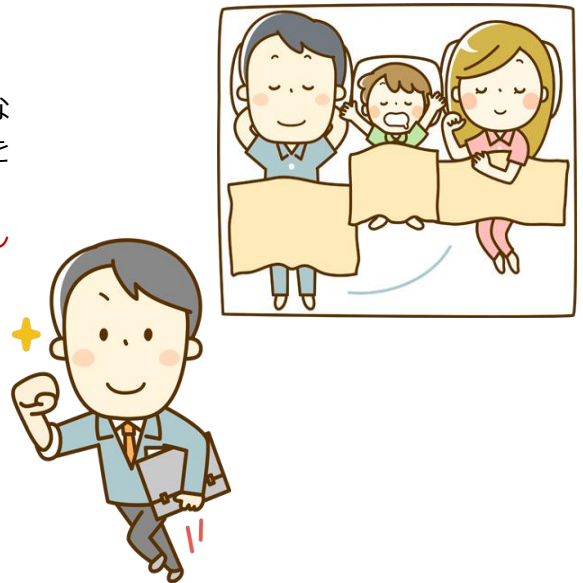
○勤務間インターバル制度（努力義務）

終業時刻と始業時刻の間に一定時間の休息を確保し、十分な生活時間や睡眠時間を確保し、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることを可能にする制度です。

▶健康確保に資する制度ですが、徐々に始業時刻が後ろ倒しになり、かえって生活リズムが乱れることのないよう、日々の労働時間に留意することが大切です。

○産業医・産業保健機能の強化

事業者は、長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければなりません。



◆ 今月の実務チェックポイント

障害年金の基礎知識

今回は障害の認定日について、特例として認められる場合のケースをお話しします。

原則として初診日から1年6カ月を経過した日または治癒・症状固定した日が障害認定日になりますが、1年6カ月より前に下記の8つのいずれかに該当する日があるときは、その日が「障害認定日」になります。

1. 人工透析療法を行っている場合は、透析を受け始めた日から起算して3カ月を経過した日
2. 人工骨頭または人工関節をそう入置換した日
3. 心臓ペースメーカー、植込み型除細動器（ICD）または人工弁を装着した場合は、装着した日

4. 人工肛門の造設、尿路変更術を施術した場合は、造設または手術を施した日から起算して6カ月を経過した日
5. 新膀胱を造設した場合は、造設した日
6. 切断または離断による肢体の障害の場合は、原則として切断または離断した日
(障害手当金または旧法の場合は、創面が治癒した日)
7. 喉頭全摘出の場合は、全摘出した日
8. 在宅酸素療法を行っている場合は、在宅酸素療法を開始した日

※ 上記に該当したとしても必ず「症状固定」として認定される訳ではありません。症状固定と認められなかった場合は、原則通り初診日から1年6カ月を経過した日に請求することになります。

ただし、その前に改めて医師が症状固定と認めた場合には「改めて固定した日」を障害認定日として請求することが可能です。

◆ 今月の業務スケジュール

労務・経理

- 3月分の社会保険料の納付
- 3月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 労働者死傷病報告の提出
(休業4日未満の労働災害等、1～3月分)
- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出

慣例・行事

- 新入社員入社式、入社手続き、歓迎会
- 新入社員の社内研修および配属の実施
- ゴールデンウィーク休暇中の社内体制
確立・対外広報

