

社会保険労務士 SATOH's オフィス

人事労務だより

2019年6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
一賃金支払いの5原則(2)一
- 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

平成 31・令和元年度の厚労省・地方労働行政運営方針が公表されました。4月から新たな在留資格「特定技能」が創設されたことから、外国人の雇用管理改善に力を入れています。

外国人労働者は、日本語や労働慣行、労働災害防止に関する知識が乏しいことから、労働関連法令違反が疑われる事業所に対して的確に指導を実施し、司法処分も含め厳正に対処する構えです。

法務省が把握する在留管理情報と外国人雇用状況届出情報が一致しない事案や、事業主が届出義務等を適正に履行していない事案については、法務省と連携して是正を求めます。

都道府県労働局の外国人雇用対策担当官が、外国員を初めて雇用した事業所など重点指導対象の選定を行い、事業所訪問計画を作成します。外国人採用を希望する事業主に対しては、外国人雇用管理アドバイザーを活用し、労働条件の適正化を支援します。外国人労働者相談コーナー、外国人労働者向け相談ダイヤルの拡充等も図る方針です。

Satoh's

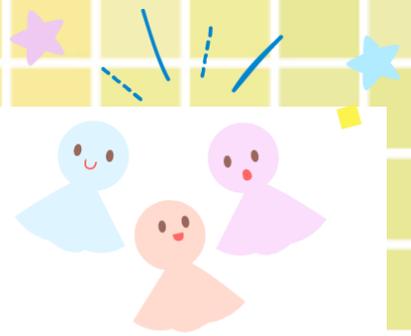
社会保険労務士 SATOH's オフィス

〒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

「医療」「情報」を分離新設へ 労災保険で新業種区分

厚生労働省は、労災保険の適用区分に関する業種区分を見直し、「医療業」と「情報サービス業」を分離新設することが可能とする報告書をまとめました。

いずれも現在は「その他の各種事業」に分類され、同一の労災保険率（現在は1000分の3）が適用されています。分離により、医療業等の災害発生率を反映した独立の保険率を設定する形となります。

医療業には、病院、診療所のほか、保健衛生に関するサービスを行う事業、歯科技工士、動物病院等も含まれます。災害発生頻度が高いものの、重篤度は低いのが特色です。

「情報サービス業」に該当するのは、ソフトウェア業、情報処理・提供サービス業、インターネット付随サービス業などです。災害発生頻度は低い一方で、精神障害等の重篤な災害が多発する傾向にあります。

このほか「教育業」「社会福祉または介護事業」「幼稚園」「保育所」「認定こども園」も検討対象とされていましたが、今回は見送りとなっています。

鉄鋼4社が定年延長 65歳まで一貫処遇

定年延長で合意したのは、(株)神戸製鋼所、日本製鉄(株)、日鉄日新鉄鋼(株)、JFEスチール(株)の4社。2021年度に60歳へ到達する社員から適用を始めます。

4社は、昨年の労使交渉から協議を続けてきました。定年延長により、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少に対応するほか、ベテラン層のモチベーション向上、現場力の維持・向上を目指します。

処遇は、各社とも「65歳まで一貫した雇用形態のもとで、連続性のある給与・賞与制度を構築する」ことで合意しました。賃金カーブの修正、高齢者の役割の見直しなどについて、今後、詳細な制度設計を検討していく方針です。

一方、働き方に多様性を持たせるという意味で、「60歳で退職金を受け取って再雇用区分へ移行する道を残すか否か」については、4社で対応が分かれそうです。



賞与は前年比1万円の減 94社平均で140万円に

2019年賞与の平均額（回答・妥結額）は、昨年より約1万円低い140万3370円だったことが、労働新聞社の調査で明らかになりました。

2019年賃上げ交渉と同時に回答・妥結した年間一時金は、集計対象とした9産業のうち自動車、鉄鋼・造船等、ゴム、情報、出版で前年水準を上回った一方、機械金属、電線、化学、紙パは前年割れという結果でした。

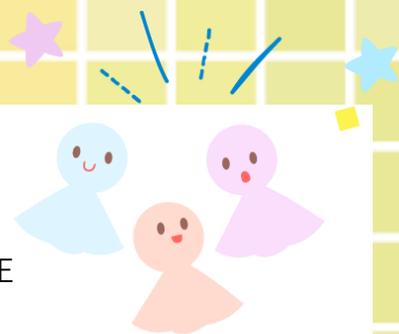
業種ごとの平均額は、自動車157万9167円、鉄鋼・造船等158万3333円、機械金属135万5436円、紙パ118万3333円、情報160万500円などという状況でした。

著しい短工期契約は禁止 建設業法改正案を上程

国土交通省は、建設業の「働き方改革の促進」等を目的とする建設業法等改正案を国会に提出しました。施行は一部を除き、公布から1年6カ月以内です。

建設業で長時間労働の是正が進まない原因として、短納期発注の業界慣行が指摘されています。このため、通常必要と認められるより著しく短い工期による請負契約締結を禁止するとともに、違反発注者を対象に国交省・都道府県知事が勧告を実施し、従わない場合に企業名を公表する仕組みを整えます。

そのほか、建設業許可の基準を見直し、社会保険への加入を要件化。現在は現場ごとに配置する監理技術者について、技士補が補佐できる制度も創設するとしています。下請けの主任技術者選任についても規制を緩和する方針です。



通勤手当の不正受給に当たらず 2住所から出勤

通勤手当の不正受給が争われた裁判で、東京地裁立川支部は解雇無効、退職金と慰謝料 2500 万円を支払うよう命じました。

訴えを起こした教授は、採用時に住民票記載事項証明書により住所を申告しましたが、住所の申告と通勤届は一体の書式となっていました。その後、妻子が実家に引っ越し、週の半分はそちらから通勤する生活が始まります。

妻の実家から大学までの距離は申告ルートの3分の1だったため、大学は通勤手当の不正受給を理由に懲戒解雇しましたが、定年退職の1カ月前の処分でした。

しかし、裁判所は、他の職員についても住民票記載の住所を基準に手当を算定していた実態を重視し、不正の意図はなかったと判断したものです。

◆ 監督指導動向

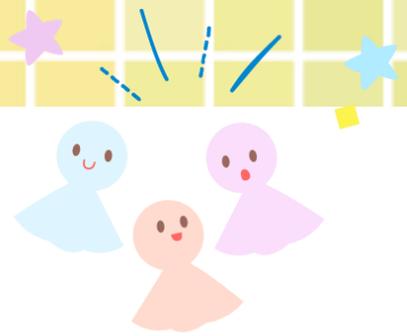
豊洲・新市場で初の安全指導 ターレ事故防止へ 亀戸労基署

築地市場から移転して間もない東京・豊洲市場は、多数の観光客が押し掛け、テレビ媒体でも頻繁に取り上げられています。その新市場で働く事業者等を対象として、初めての集団指導が実施されました。

各種商品卸売業は、50人以上の労働者を使用する事業場の場合、安全管理者の選任を必要とする業種で、多量の商品の移動作業を伴います。

亀戸労基署は、集団指導の前に実施した見学の結果を基に、ターレ（小回りの利く運転車）やフォークリフト使用時の注意事項などを説明しました。

築地市場当時より床の状態がよくなり視界も明るくなったため、以前と同じ感覚で使用すると速度を出しすぎる等の危険性を指摘しています。接触事故防止のためにはターレの動線確保が重要で、荷物がはみ出して積まれている等の現況についても改善を求めました。



◆ 送検

脚立から落下して死亡 足場の設置怠る 金沢労基署

石川・金沢労働基準監督署は、高所作業を行わせる際の墜落防止措置を講じなかったとして、電気工事業者と同社代表取締役を金沢地検に書類送検しました。

「高所作業」といっても、実は 2.3m程度の脚立からの落下です。労働者は、天井の照明工事を行う際に、脚立の天板をまたぐ格好で作業に従事していました。安衛則では、高さが2m以上の箇所で行う場合、墜落の危険があるときは、足場を組み立てる等により作業床を設けるよう義務付けています（518条）。

事故の状況がこの条文に違反していることは明らかですが、関係者にとっては「まさか」の悲劇だったといえるでしょう。日頃から、送検事例・事故の発生事例を研究し、危険・リスクに対する感度を高めておく必要があるという実例です。



◆ 実務に役立つ Q & A

被扶養者も届出が必要に？ 自転車の衝突でケガ

Q

当社のパート社員が、休日に自転車とぶつかり、ケガをしました。労災には第三者行為災害の手続きがありますが、健保はどのような扱いでしょうか。パートは自分自身が被保険者ではなく、被扶養者です。

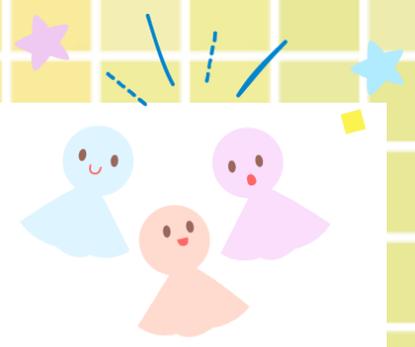
A

第三者行為によりケガをした場合、加害者が治療費を負担するのが原則です。しかし、業務上や通勤災害でなければ、健保を使うこともできます。この場合、加害者が支払うべき治療費を健保が立て替える形になります。

健保の保険者は、第三者行為により保険給付を行ったときは、その価額の限度で、被害者が第三者（加害者）に対して有する損害賠償権を取得します（健保法 57 条）。

被保険者が保険給付を受けた場合、保険者に対して「第三者行為による傷病届」を提出する必要があります（健保則 65 条）が、被扶養者についてもその規定を準用する（同 90 条）とあります。ケガをした場合、書類上は過失の大小とは関係なく、被害者として記入する形になります（協会けんぽHP）。





◆ 調査

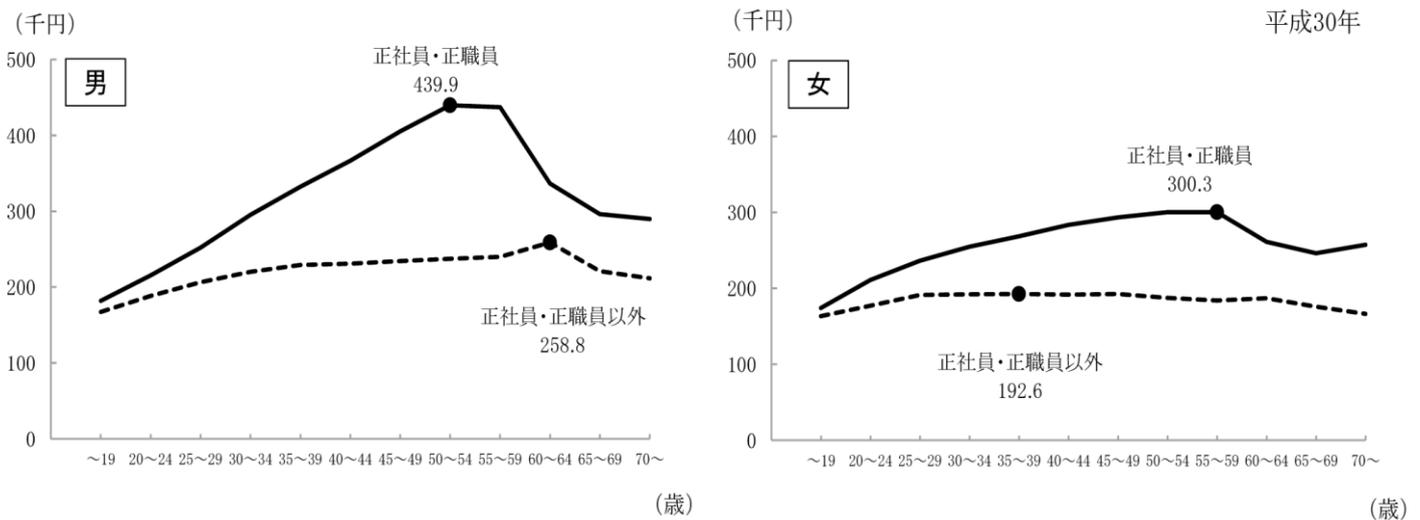
厚労省「平成30年賃金構造基本統計調査」

いわゆる「同一労働同一賃金」の実現を求めるパート・有期雇用労働法は、令和2年4月1日施行（中小は1年の猶予）です。

厚労省の賃金構造基本統計調査は、その名のとおり、性別、企業規模や雇用形態により、賃金構造（賃金カーブ等）にどのような違いがあるかを明らかにするものです。

正社員・正職員とそれ以外の賃金カーブを比べると、その差は明らかです。

図表1 雇用形態、性、年齢階級別賃金



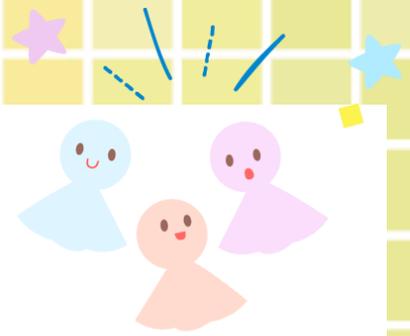
上記カーブをみると、特に男性の場合、正社員・正職員の賃金ピークが44万円なのに対して、それ以外は26万円で、格差は何と1.7倍です。

企業規模別（ピークではなく、平均値による比較）にみると、大企業ではさらに差が広がることが分かります。

図表2 雇用形態、性、企業規模別賃金、対前年増減率及び雇用形態間賃金格差

企業規模	男女計					男					女				
	正社員・正職員		正社員・正職員以外		雇用形態間賃金格差 (正社員・正職員=100)	正社員・正職員		正社員・正職員以外		雇用形態間賃金格差 (正社員・正職員=100)	正社員・正職員		正社員・正職員以外		雇用形態間賃金格差 (正社員・正職員=100)
	賃金 (千円)	対前年増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年増減率 (%)		賃金 (千円)	対前年増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年増減率 (%)		賃金 (千円)	対前年増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年増減率 (%)	
大企業	375.9	0.5	220.1	-0.4	58.6 (59.1)	407.1	1.0	245.7	0.4	60.4 (60.7)	298.5	-0.4	195.8	-2.0	65.6 (66.7)
中企業	310.2	1.1	206.1	0.2	66.4 (67.0)	335.3	1.1	226.8	-0.6	67.6 (68.8)	261.8	1.0	187.0	0.8	71.4 (71.6)
小企業	277.8	0.1	195.1	-2.6	70.2 (72.2)	298.8	-0.2	217.7	-3.8	72.9 (75.6)	234.0	0.7	174.3	-1.7	74.5 (76.3)

注：()内は、平成29年の数値である。



◆職場でありがちなトラブル事例

障害者だからと降格 業務に支障なしのはず

Aさんは手術を受けた後、身体障害者手帳（1級）を受けましたが、医師は業務に支障ない旨の診断書を出していました。

しかし、会社はAさんを正社員から嘱託社員に身分変更し、雑務を担当させるといい出しました。理由は2つあります。

第1は、手術以前の仕事が浄化槽管理業務で、体力面で心配があること。

第2は、会社の業績が落ち込み、人件費の圧縮が求められることです。

経営側の事情が分からなくもありませんが、「身体障害者手帳を受けた」というだけで待遇が大幅ダウンしたAさんは、納得できません。都道府県労働局のあっせんを選択しました。



従業員の言い分

元の仕事に復帰できる点については、医者からも「お墨付き」を得ています。今回の取扱いは「障害者だから」という先入観に基づく差別です。

あるいは、本当の理由がリストラ推進というのであれば、もう少し誠意のある対応をしてしかるべきです。

事業主の言い分

万が一、事故が起きたとき、「重度障害者にこのような体力仕事をさせた」と批判されるリスクを考えると、配置転換もやむを得ない処置としてご理解いただきたいところです。

受注量減少により余剰人員が生じている現状からいっても、会社として正社員復帰を受け入れることは到底できません。



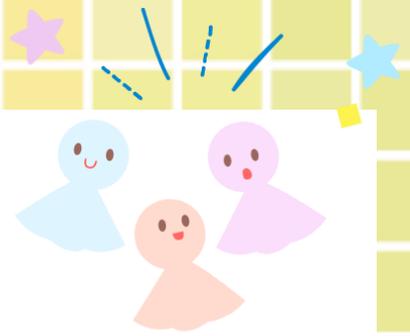
指導・助言の内容

経営的な観点から元の労働条件に戻すことが難しいのであれば、会社として何か代替措置を講じられないう方向で、双方の歩み寄りを促しました。

Aさんの方で条件次第では退職に応じてよいという意向が示されたので、金銭的な解決案を提示しました。

結果

会社都合として退職金額を算定したうえで、解雇予告手当相当分の和解金を上乗せするという条件で、労使双方の合意が成立しました。



◆ 身近な労働法の解説 — 賃金支払いの5原則（2） —

賃金は、労働者の経済生活を支える大切な基盤ですので、支払いについての原則が5つ定められています（労基法24条）。

今号では、そのうち2つの原則について触れます。

1. 通貨払いの原則

現物給与を禁止している趣旨です。

(1) 通貨とは

日本で強制通用力を持つ貨幣および日本銀行が発行する銀行券をいいます（通貨の単位及び貨幣の発行等に関する法律2条3項）。

外国通貨や小切手は、通貨に該当しないとされています。

(2) 現物支給について

定期券などの現物支給は、労働組合法でいう労働協約に別段の定めがあれば、労働協約の適用を受ける労働者に限り可能です。労働者の過半数代表者との協定では、現物支給はできません。

(3) 口座振込

銀行口座への振込については、労働者の同意を得た場合は、「労働者が指定する銀行その他の金融機関に対する当該労働者の預金または貯金への振込」を認めています。また、要件を満たす証券総合口座への払込みも可能です（労基法施行規則7条の2第1項）。

(4) 退職手当の支払いについて

退職手当は、銀行その他の金融機関によって振り出された当該銀行その他の金融機関を支払人とする小切手を当該労働者に交付することで支払うことが可能です（労基法施行規則7条の2第2項）。

2. 直接払いの原則

本人以外の者に賃金を支払うことを禁止する趣旨です。

(1) 代理人への支払いは無効

労働者の親権者その他法定代理人、委任を受けた任意代理人に賃金を支払うことは労基法違反となり、その支払いは無効です。

したがって、未成年者であっても、代わりに親などに支払うことはできません。

(2) 例外

賃金の「代理人」への支払いは不可ですが、「使者」への支払いは差支えありません。

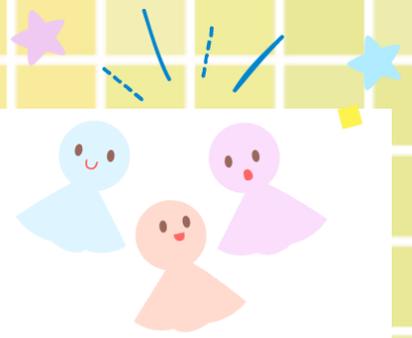
労働者が病気欠勤中などで賃金を受け取れない場合に、家族などがその「使者」として賃金を受けることができます。

「代理人」と「使者」の区別は困難な場合が多いですが、社会通念上、本人に支払うのと同様の効果を生ずるような者（使者）であるか否かによって判断することとなります。

最近では、資金移動業者の口座への支払いも解禁することで、キャッシュレス社会の推進や金融機関口座の開設が難しい外国人材の受入基盤整備に貢献するため、デジタルマネー等へのチャージを可能とする規制緩和についても議論が始まっています（国家戦略特区諮問会議）。

次号では、賃金支払いの5原則のうち「全額払いの原則」「毎月1回以上の原則」「一定期日払いの原則」について、それぞれ解説します。

◆ 今月の実務チェックポイント



算定基礎届について

健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額算定基礎届、厚生年金保険70歳以上被用者算定基礎届について、毎年7月10日までに提出することになっています。

提出先：事務所の所在地を管轄する年金事務所または事務センター（組合管掌健保の事業所は健康保険組合、厚生年金基金に加入している事業所は基金にも提出します）

提出方法：電子申請、郵送、窓口持参

7月1日現在の被保険者、70歳以上の被用者すべてについて、4月・5月・6月に支払った給与または報酬について届け出ます。

名目が4月分・5月分・6月分ではなく実際に支払った月が4月・5月・6月です。



○ポイント

4月～6月の3カ月間の支払基礎日数が17日（平成28年の法改正で社会保険の適用が拡大された短時間労働者は11日）以上あること

17日（11日）未満の月がある場合は、その月は対象から除外して平均を算定します。

パート(短時間就労者)は、支払基礎日数が17日以上の場合は上記と同様の算出方法ですが、いずれの月も17日未満の場合は、支払基礎が15日以上の月を対象に算定します。

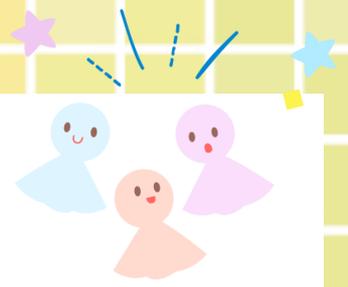
○除外される人

6月1日以降に資格取得した方（資格取得時決定により、翌年8月までの標準報酬月額が決定されているため）

6月30日以前に退職した方（資格喪失日が7月1日以前のため）

7月改定で月額変更届を提出する方（7月～9月に月額変更届を提出する場合は月額変更届が優先されるため）

※ 算定基礎届提出後に8月および9月に月額変更が生じた場合には、月額変更届が優先されるため、別途「月額変更届」の提出が必要となります。



◆ 助成金情報

キャリアアップ助成金

(短時間労働者労働時間延長コース・選択的適用拡大導入時処遇改善コース)

～平成31年4月1日からの拡充～

労働者のみなさまの手取り収入の減少を防ぐと同時に、将来の年金等の受給額が増額されます。事業主のみなさまにとっても人手不足や人材確保の対策となります。



1. 短時間労働者労働時間延長コース

有期契約労働者等の週所定労働時間を延長し、社会保険を新たに適用した場合に助成

拡充その1

1人当たり支給額を増額：()内は生産性要件を満たした場合の額

週所定労働時間延長	中小企業	大企業
1時間以上2時間未満	45,000円 (57,000円)	34,000円 (43,000円)
2時間以上3時間未満	90,000円 (114,000円)	68,000円 (86,000円)
3時間以上4時間未満	135,000円 (170,000円)	101,000円 (128,000円)
4時間以上5時間未満	180,000円 (227,000円)	135,000円 (170,000円)
5時間以上	225,000円 (284,000円)	169,000円 (213,000円)

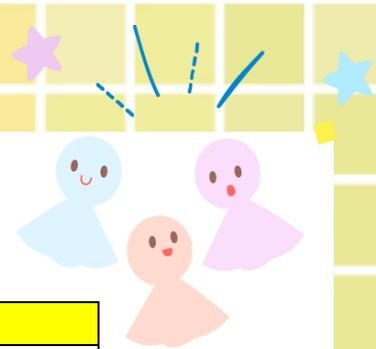
拡充その2

支給申請上限人数を15人から45人に拡充

2. 選択的適用拡大導入時処遇改善コース

労使合意に基づき社会保険の適用拡大の措置を実施する事業主が、雇用する有期契約労働者等について、当該措置により新たに被保険者とし、当該有期契約労働者等の基本給を増額した場合(選択的適用拡大の導入)に助成





1人当たり支給額を増額：()内は生産性要件を満たした場合の額

基本給増額割合	中小企業	大企業
3%以上5%未満	29,000円 (36,000円)	22,000円 (27,000円)
5%以上7%未満	47,000円 (60,000円)	36,000円 (45,000円)
7%以上10%未満	66,000円 (83,000円)	50,000円 (63,000円)
10%以上14%未満	94,000円 (119,000円)	71,000円 (89,000円)
14%以上	132,000円 (166,000円)	99,000円 (125,000円)

生産性要件とは

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または、
- ・その3年度前に比べて1%以上(6%未満)伸びていること(※)

※金融機関から一定の「事業性評価」を得ていること。

※ 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

- 5月分の社会保険料の納付
- 5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1期分)の納付
- 労働保険の年度更新 申告・納付
(6月1日から7月10日)

慣例・行事

- 男女雇用機会均等月間
- 男女共同参画週間
- 外国人労働者問題啓発月間

