

社会保険労務士 SATOH's オフィス

人事労務だより 2019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
—賃金計算時の賃金額の端数処理—
- 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、副業・兼業の促進に向け、関連法令の整備を進めています。基本となる労働時間管理についても、労働政策審議会で具体的な検討を進める予定です。

審議会での議論に先んじ、厚労省内に検討会を設置し、研究を重ねてきましたが、報告書のとりまとめが最終段階に入っています。

現行労基法では、複数事業場の労働時間を通算する規定となっていて、異なる事業主が「日々、厳密に労働時間把握を行う必要」があります。しかし、実務上は困難で、副業・兼業の普及にマイナス効果を及ぼすおそれもあります。

このため、たとえば割増賃金について、①労働者の自己申告を前提に、月・週単位の処理も可能とする、②各事業主単位で法定労働時間を超えた場合のみを割増の対象とする、等の選択肢案も示されました。しかし、現行解釈の変更も必要となるため、労働政策審議会でさらに踏み込んだ議論が期待されます。

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

取引先のパワハラが原因 ストレス過労死で遺族勝訴

男性元従業員の遺族が、過労死は取引先からのストレス等が原因と訴えた事件で、福岡地方裁判所は国の労災不支給決定の取消しを命じました。

今年6月には、法改正によりパワハラ防止の措置義務化が実現しましたが、その基になった建議では「取引先等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為についても、指針等で取組を明確にすることが適当」という見解が示されていました。

元従業員は、養殖業者に動物用医薬品を営業・販売する業務に従事していましたが、業務中に営業車内で心不全により死亡しました。遺族は労災請求しましたが、最終的に再審査請求でも棄却されたため、裁判を提起したものです。

営業先の社長は、取引業者に対し理不尽な叱責を繰り返し、出入り禁止を申し渡す等の対応を採っていました。しかし、死亡前6カ月の平均時間外労働が70時間前後だったため、労災申請が認められない状況となっていました。



労働者性拡張は見送り 個人請負等の保護で検討会報告

厚生労働省は、「雇用類似の働き方」に関する検討会中間報告をとりまとめました。

事業経営・運営方式の多様化が進み、個人業務請負、フリーランサー、自営型テレワーカーなど、労働法上の労働者ではないけれど「類似」の働き方をする人が増えている動きに対応するのが目的です。

昨年10月に設置した検討会では、「類似ワーカー」に対して労働者性判断基準を拡張して対応するという案も示されました。しかし、中間報告では「これまでの判断基準を抜本的に再検討することとなるため、短期的に結論を出すことはできない」として、当面、拡張は見送りとしました。

対策としては、「発注者から仕事の委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対象として報酬を得る者」を中心として、独自の対策を講じるよう提言しています。

①契約条件締結等のルール明確化、②報酬の支払確保、③就業条件の整備、④紛争解決窓口の整備等の課題を解決するため、ガイドラインの策定等の具体的対策を検討していくとしています。

A I活用などで月10時間 残業の大幅削減目指す

京王電鉄(株)は、時間外の削減に向け、RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)やAI(人工知能)の活用に取り組んでいます。

現在、全社平均で1人1月当たりの残業時間は20時間程度で推移していますが、本社で平均10時間を目指す等の目標を立てました。

合計10個の作業をロボットに置き換え、同社グループの会員情報登録や電子マネーの清算業務に使用。関係グループ会社では、売上予測に基づき、販売員の効率的な勤務シフトに結び付けます。モバイルPC配布によるペーパーレス化も推進中です。

そうした努力を基に、時間外・休日労働(36)協定の特別条項の上限時間削減も実現しました。



警備会社で労組が発足 企業発展に積極参与

警備業の(株)キシステムの従業員らは、新たに「キシステム労働組合」を立ち上げました。警備業での労組結成は珍しいといえます。

結成時点で、参加資格のある社員、準社員、契約社員等 1135 人のうち、421 人が加入しました（賛同 648 人）。

執行部は、労組活動の「一丁目一番地」として「労使協議を通じて、警備員に対する諸手当の改善を図る」と同時に「カウンターパートナー（対等の立場の存在）として、企業の発展に貢献していく」という立場を表明しました。

同席した代表取締役社長も、労組がもたらす新しい価値観に期待するとともに、「他社も注目している。労使協議を成功に導きたい」とコメントしています。



「ワーケーション」で協議会 和歌山・長野県が音頭取り

和歌山県と長野県は、「ワーケーション」推進に向けた協議会設立に向けた趣意書に署名しました。現時点で賛同自治体は 40 で、年内の設立を予定しています。

ワーケーションとはワーク（仕事）とバケーション（休暇）を合わせた造語で、平日に訪れた出張先でそのまま休日を過ごす、旅行先でテレワークを行い長期休暇の実現を目指す等の新しい働き方を指します。

署名が行われたイベント会場には、関係自治体のほか、導入を検討する企業の担当者等も顔をそろえました。ワーケーション普及のためには、旅行先でのインフラ整備（シェアオフィスの開発等）や企業内の就業規則（テレワーク規程等）見直し等の取組が求められます。

◆ 監督指導動向

同一賃金で説明会 4分の1で支給基準に差 岩手労働局

岩手労働局は、同一労働同一賃金の確保に向け、5 会場で 7 回の説明会を開催するなど周知・啓発を強化しています。

同労働局が提出を求めていた自主点検によると、大手企業の約 4 分の 1（26%）で、正社員と非正規社員の通勤手当の支給基準が異なっていました。

来年 4 月（中小企業は再来年 4 月）から、「同一労働同一賃金」に関する改正法およびガイドラインが施行されます。通勤手当については、一定の事情がある場合を除き、正社員と同一の支給を求めていて、待遇差を不合理と判断される可能性が指摘されています

このほか、賞与や役職手当等についても、それぞれガイドライン等に沿った改善が求められます。取組の進行状況を見ると、74%は「来年 4 月までに対応予定」と回答しましたが、21%が「対応未定」としています。同労働局では、対応の遅れを懸念し、指導の徹底を図る方針です。



◆送検

運転時間を短かく虚偽報告 再度の臨検で発覚 倉吉労基署

鳥取・倉吉労働基準監督署は、監督官に虚偽の報告を行ったとして、運送会社と同社取締役を鳥取地検に書類送検しました。

一般貨物運送業を営んでいる同社は、臨検監督を受けた際、自動車運転業務に従事する労働者の労働時間を短かくするよう是正勧告を受けました。

自動車運転者の改善基準（平元・労働省告示7号）では、拘束時間等に関する特別ルールを課しています。是正勧告の対象となった運転者は、1日の拘束時間が基準の16時間を超えていました。

代表取締役が行った是正報告には実際より少ない労働時間が記載してありました。不自然に思った監督官が再度臨検した際も、トラックの運行回数を少なく記載した明細書を提出するなど、虚偽報告が続いていました。



◆実務に役立つQ & A

失業として処理されるか 解雇に不満な労働者が求職

Q

解雇された本人が、「不当な処分」として承服しない場合があります。それでもハローワークに行き、失業給付の手続きをすると解雇を認めたことになるのでしょうか。

A

離職後に基本手当を受給するためには、ハローワークに出頭し、求職の申込みをしますが、その際、離職票等を提出します（雇保則19条）。従業員が会社から離職票を受け取ったからといって、解雇を認めたことにはなりません。

解雇の効力等について争いがあるときは、「条件付給付」を受けることができます（雇用保険業務取扱要領）。「単なる効力の争い、解雇不服、争議上の事実上の争いがある場合には認められない」とされており、給付手続きの際には、実際に争っていることが分かる添付資料が必要とされています。

離職票の欄外に、解雇不当を申し立て、提訴、申告中であるが、手当の支給を受けたいので、資格喪失の確認を請求する旨記載（および押印・署名）して、基本手当（傷病手当含む）を受けます。



◆ 調査

日本産業カウンセラー協会「2018年度・全国相談室・働く人の悩みホットライン」

産業カウンセラーは、心理学的手法を用いて働く人たちが抱える問題を自らの力で解決できるよう援助します。日本産業カウンセラー協会の利用状況を見ると、「働く人」がどのような問題に悩んでいるか、その傾向を知ることができます。

2018年度に協会の相談室を訪れたのは5313人で、そのうち30.5%を中堅層の40歳代が占めました。

「職場の問題」関連（複数回答）では、「仕事そのもの」に関する相談がトップで、男性の比率が女性をやや上回っています（およそ男性6に対し女性4）。第2位は「人間関係」ですが、こちらの悩みは女性の方が多くなっています（およそ男性4に対し女性6）。

【職場の問題】

相談内容	件数	割合	男性	全体に占める男性の割合	女性	全体に占める女性の割合
仕事のこと	740	44.6%	430	58.1%	310	41.9%
人間関係	628	37.9%	234	37.3%	394	62.7%
職場環境	121	7.3%	68	56.2%	53	43.8%
労働条件	30	1.8%	15	50.0%	15	50.0%
セクハラ・パワハラ	66	4.0%	40	60.6%	26	39.4%
いじめ	16	1.0%	3	18.8%	13	81.3%
その他	57	3.4%	33	57.9%	24	42.1%
合計	1,658	100%	823	49.6%	835	50.4%

メンタル不調・病気関連をみると、「うつ」に悩む相談者は男性が84%を占める一方で、「パニック障害」は女性が85%の高率となっています。

【メンタル不調・病気】

相談内容	件数	割合	男性	全体に占める男性の割合	女性	全体に占める女性の割合
うつ	241	38.5%	202	83.8%	39	16.2%
パニック障害	13	2.1%	2	15.4%	11	84.6%
PTSD	9	1.4%	5	55.6%	4	44.4%
メンタルな病気	227	36.3%	141	62.1%	86	37.9%
その他	122	19.5%	55	45.1%	67	54.9%
希死念慮	14	2.2%	8	57.1%	6	42.9%
合計	626	100%	413	66.0%	213	34.0%



◆職場でありがちなトラブル事例

受付が医療上のアドバイス!? 転籍させて清掃業務担当に

病院の受付を担当していたAさんは、ある日突然病院から転籍出向を命じられました。転籍先は病院の清掃業務を請け負っている会社で、仕事内容も清掃です。

Aさんは、以前、「病院の理事が懇意にしている来所者に対する応対に問題があった」として注意を受けたことはあります。しかし、それ以外には業務上の指導等の対象になったことはありません。

しかも、病院では正社員だったのに、出向先での身分は期限1年の契約社員という話です。到底承服できないAさんは、都道府県労働局長の助言・指導を求めることにしました。



従業員の言い分

理事の知り合いの方の一件を除き、自分では、キチンと役目を果たすよう努力してきたつもりです。

今回の転籍の件については、自分の周囲を見回しても、同じような形で異動した人は1人もいません。仕事内容（業種）も全く異なるし、賃金をはじめとする労働条件も低下するので、なんとしても納得できません。

事業主の言い分

Aさんは、普段から「専門資格等もないのに、いろいろと医療のことで患者に口出しする」ということで、苦情が寄せられていました。

今回の転籍のキッカケも、Aさんが「医師の判断を得るべき医療上の内容」を患者に話したことです。当初は、病院の信用にもかかわるので解雇も検討したところでした。

就業規則に出向の規定はありませんが、解雇に代わる処分として今回の転籍命令は重すぎるものではないと考えています。



指導・助言の内容

まず、病院の設立以来、これまで出向させた実績はなく、就業規則にもそれを根拠づける規定が設けられていない点を確認しました。そのうえで、本人の同意を得ない出向命令は無効となるおそれがある旨を、病院に対し説明し、対処を促しました。

結果

病院は出向命令を撤回し、Aさんは受付業務を継続することになりました。一方、Aさんの方も、病院に対し、本件を契機として業務態度を改める旨約束しました。



◆ 身近な労働法の解説

一 賃金計算時の賃金額の端数処理 一

賃金計算の実務において、賃金額の端数処理を誤った認識で取り扱っていると、労基法 24 条（賃金の支払）に違反するおそれがあります。

今回は、賃金計算時における賃金額の端数の取り扱いについて解説します。

1. 割増賃金計算における賃金額の端数処理

時間外労働（法定労働時間を延長した労働）、休日労働（法定休日労働）、深夜業（午後 10 時から午前 5 時または午後 11 時から午前 6 時の労働）について、政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないとされています（労基法 37 条）。

割増賃金計算における賃金額の端数処理については、行政通達で次のような取扱いを認め、労基法 24 条および 37 条違反にはならないと解釈しています（昭 63.3.14 基発第 150 号）。

- ・ 1 時間当たりの賃金額及び割増賃金額に円未満の端数が生じた場合、50 銭未満の端数を切り捨て、それ以上を 1 円に切り上げ（以下、四捨五入）ること
- ・ 1 カ月における時間外労働、休日労働、深夜業の各々の割増賃金の総額に 1 円未満の端数が生じた場合、四捨五入すること

2. 平均賃金の端数処理

計算した金額の銭未満の端数を切り捨てることは差し支えありません（昭 22.11.5 基発第 232 号）。

※円未満ではありませんので、銭まで算出します。

3. その他の賃金額の端数処理

通貨の単位および貨幣の発行等に関する法律 3 条において、債務の弁済を現金の支払により行う場合の支払金の端数計算について、円未満を四捨五入することが定められています。

また、同条ただし書きにおいて、特約があるときは特約にしたがうとされていますので、就業規則や労働契約により取扱いを定めることもできます。

例えば、上記 2 の平均賃金を基にして休業手当等を計算する場合は、就業規則等に端数処理の特約があればその方法で、特約がなければ円未満を四捨五入します。

雇用保険料や社会保険料を源泉控除する場合、控除後の賃金を支払う時点で同条による四捨五入を行うため、結果として、控除額の端数処理は 50 銭以下の場合には切り捨て、50 銭 1 厘以上の場合には切り上げとなります（五捨五超入）。被保険者から現金徴収する場合は、弁済がその時点であるため、同条により四捨五入できます。 ※特約があればその方法によることができます。

4. 1 カ月の賃金支払額における端数処理

就業規則に定めることにより、次の取扱いが認められています（昭 63.3.14 基発第 150 号）。

- ・ 1 カ月の賃金額（賃金の一部を控除して支払う場合には控除した額）に 100 円未満の端数が生じた場合は 50 円未満の端数を切り捨て、50 円以上の端数を 100 円に切り上げて支払うこと
- ・ 1 カ月の賃金額に 1,000 円未満の端数がある場合は、その端数を翌月の賃金支払日に繰り越して支払うこと

賃金計算の実務においては、法令や就業規則等に基づき労基法 24 条の全額払いの原則に反しない端数処理を給与ソフトに設定しておきますが、イレギュラーな計算の際には、留意が必要です。

また、行政通達（昭 63.3.14 基発第 150 号）では、賃金計算時における労働時間の端数の取扱いについても解釈がされていますので、確認しておくとういでしょう。



◆ 助成金情報

人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）

人材確保等支援助成金のうちの新コースです。働き方改革に取り組む中小企業で、人材を確保することが必要な事業主が、新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を図る場合に助成します。

働き方改革に取り組む中小企業とは、時間外労働改善助成金（時間外労働上限設定コース、勤務間インターバル導入コース、職場意識改善コース）の支給を受けた中小事業主のことです。

残業時間を減らすためや、有給休暇の取得をしやすくするために、従業員の採用を計画している事業主に向いています。

【助成金の概要】

助成を受けるためには、新たに労働者を雇い入れることや雇用管理改善の取組（人材配置の変更、労働者の負担軽減等）に係る雇用管理改善計画を作成し、都道府県労働局の認定を受ける必要があります。

認定された雇用管理改善計画に1年間取り組んだ後、各種要件を満たせば「計画達成助成」が支給されます。計画開始から3年経過後に生産性要件等を満たせば「目標達成助成」が支給されます。

計画達成助成 ：新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を達成した場合に支給	雇い入れた労働者1人当たり	60万円
	短時間労働者（※）1人当たり	40万円
目標達成助成 ：雇用管理改善計画の開始日から3年経過する日以降に申請し、生産性要件を満たす（伸び率が6%以上の場合のみ）とともに、離職率の目標を達成した場合に支給	労働者1人当たり	15万円
	短時間労働者（※）1人当たり	10万円

※ 週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者

【雇用管理改善の内容】

人材の配置の変更、労働者の負担軽減等による雇用管理の改善の取組みについて、雇用管理改善計画に盛り込み、実際に実施する必要があります。例えば、以下のような取組みが考えられます。

（人材の配置の変更に取り組む場合） 時間外労働時間数を45時間以下かつ、年間360時間以下に設定したため、特に特定の課において労働力が不足している。このため他の課から繁忙期に応援できる体制を整え、また新たに3人を雇い入れ、労働者一人ひとりの業務量の平準化を図る。	（検討に値する雇用管理改善の取組の具体例） <ul style="list-style-type: none">・朝型勤務とコアタイムなしのフレックスタイム制を組み合わせ、集中できる時間帯で業務を行う事ができる環境を整え、業務の効率化及び残業時間の削減を実現・改善報告をインセンティブ制度（表彰やクオカードの授与）で定着化・新入職員の指導を行う制度（エルダー制度）の導入や定期的な面談の実施により人材を定着化・障害者全員を正社員として雇用し、一般の水準より高い給与・賞与を支給した結果、高い職場定着率を実現・会社の理念である「健康第一」を達成するため「健康活動ポイント制度」を導入し、病欠・遅刻の大幅減少を実現・従業員が国家資格取得のために通う専門学校にかかる費用を全額負担
（その他の労働者の負担軽減に取り組む場合） <ul style="list-style-type: none">・柔軟な働き方の導入・作業のマニュアル化・資格取得推進・従業員の声（従業員満足度調査等）を反映した施策の実施等	

【その他申請手続きの詳細】

申請手続の詳細は厚生労働省 HP「人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）」等を参照してください。



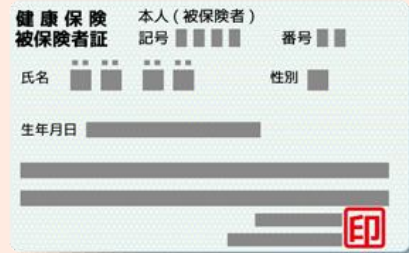
◆ 今月の実務チェックポイント

従業員の家族が増減したとき

○健康保険の被扶養者について

【健康保険の被扶養者の範囲】

主として被保険者の収入により生計を維持している 75 歳未満の人（後期高齢者医療保険の被保険者にならない人）で、条件により次のように分かれます。



① 被保険者と同居が問われない人

配偶者（内縁関係も含む）
子・孫・兄弟姉妹
父母・祖父母（直系尊属）

② 被保険者と同居が条件の人

叔父叔母・伯父伯母・甥姪などとその配偶者
孫・兄弟姉妹の配偶者、配偶者の父母や子など上記
①以外の 3 親等以内の親族
内縁関係の配偶者の父母および子
内縁関係の配偶者死亡後の父母および子

【どんなときに届出が必要？】

被保険者が就職したとき、結婚して配偶者が扶養になるとき、または扶養から外れるとき（この場合、国民年金第 3 号被保険者届も同時に提出します）、子どもが生まれたとき、子どもが就職して扶養から外れたとき、家族が 75 歳に到達したとき、家族が死亡したときなど

【主として被保険者の収入で生計を維持している状態とは？】

- ・被扶養者の対象となる人の年収が 130 万円未満で被保険者の年収の半分未満であるとき（被保険者の年収の半分以上であっても、対象となる人の年収が 130 万円未満で被保険者の年収を上回らないときは総合的に判断され被保険者として認定される場合があります）
- ・別居の場合、対象となる人の年収が 130 万円未満で、被保険者からの仕送額（援助）より少ないとき
※被扶養者の対象となる人が 60 歳以上または障害者の場合は、年収 130 万円未満は 180 万円未満になります。

【年収とは？】

年収は過去の年収ではなく、被扶養者になる時点の年間の見込額で、雇用保険の失業等給付、公的年金、健康保険の傷病手当金や出産手当金も含まれます。



○被扶養者の認定

平成 30 年 10 月 1 日から、続柄・収入・別居を確認し認定を行うように、事務の取り扱いが厳格化されていますが、一定の要件を満たす場合には、証明書等の書類の添付を省略可能なケースがあります。

【証明書等の書類の添付が省略可能なケース】

- ・扶養認定を受ける人の年間収入が 130 万円未満または 180 万円未満であることを確認できる課税証明書等→所得税法上の控除対象配偶者または控除対象扶養親族であることを事業主が確認し、届書の事業主確認欄の「確認」を○で囲んでいる場合や扶養認定を受ける人が 16 歳未満である場合
- ・扶養認定を受ける人が被保険者と別居している場合の仕送りの事実と額を確認できる書類→扶養認定を受ける人が 16 歳未満か 16 歳以上の学生である場合
- ・続柄の確認できる書類（戸籍謄本・戸籍抄本・住民票）→届書に被保険者と扶養認定を受ける人のマイナンバーを記入し、事業主が戸籍謄本等で続柄を確認し、届書の備考欄の「続柄確認済み」に✓を付しているか備考欄に「続柄確認済み」と記載している場合

【被扶養者資格の再確認】

被扶養者となっている人が現在も被扶養者としての状態であるかの確認をします。
(健康保険法施行規則第 50 条)

協会けんぽでは、令和元年度は 9 月下旬～10 月下旬にかけて「被扶養者状況リスト」を送付予定です。
健康保険組合については、各健康保険組合からのご案内になります。

◆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

