

社会保険労務士 SATOH's オフィス

人事労務だより 2020年1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
—職安法改正に伴う求人不受理—
- 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

厚生労働省は、定年延長・継続雇用のほか、再就職・個人起業支援などさまざまな形で70歳までの雇用・就業機会を確保するため、次期通常国会に高年法改正案を上程するとしています。

法整備と並行し、令和2年度には、円滑な就職促進をねらいとして、東京・大阪など数力所にキャリアサポートセンター（仮称）を新設し、全国的なサービスを開始する意向です。

労働者・企業の双方に対してコンサルティングを実施しますが、特に企業に対する支援では、40歳以上の中高年向けセルフ・キャリアドック（年齢、就業年数、役職の節目に定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定）の導入等を後押しします。

一方、65歳超高齢者の雇用拡大に向けては、ポリテクセンター（生産性向上人材育成支援センター）等を活用し、企業の実情に応じたオーダーメイド型在職者訓練等を実施する方針です。

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

時間単位の取得も可能に 介護・子の看護休暇

育児休業法施行規則・指針の改正により、介護休暇と子の看護休暇について1時間単位の取得を可能とします。

事業主に十分な準備期間を確保させるため、改正施行規則などの施行は令和3年1月1日を予定。

介護休暇は要介護状態にある家族の介護のため、子の看護休暇はケガ・病気等子の世話をするため、1年度5日（対象者が複数のときは10日）を限度に付与されます。現行の仕組みでは、全日のほか、「半日」単位の取得も認められています。

今回の改正では、取得単位をさらに柔軟化し、原則として始業または終業と連続する「1時間単位」とします。ただし、個々の労働者の事情も考慮し、始業・終業と連続しない時間単位取得も可能とするよう指針に明記し、事業主に配慮を求めます。

このほか、現在（改正前）は「半日単位」での休暇取得の対象から除外されている「1日の所定労働時間が4時間以下の労働者」に関しても、時間単位の休暇利用を可能とする方針です。

大阪・愛知で先行実施 氷河期世代の就職支援

愛知県、熊本県、大阪府は、就職氷河期世代の就職支援を推進するため、「都道府県レベルのプラットフォーム（サービス・情報を集めた場）」づくりに取り組みます。

氷河期世代とは、バブル経済崩壊後の就職難により非正規就労を余儀なくされた世代を指します。厚生労働省では、令和2年度から3年スパンで集中的な支援プログラムを実施する予定ですが、愛知県等の取組は、それに先行してモデル的に実施するものです。

プラットフォームでは、地域の実情に即した事業実施計画や進捗目標を設定します。参加する経済団体や労働団体は、非正規雇用者の正規雇用への転換、職業訓練とインターンによる出口一体型支援、求人募集や就職面接会への積極的な参加を呼びかけます。

市町村レベルでも、都道府県との情報共有・連携を図り、支援相談機関や地域わかものサポートステーションなどを活用しつつ、多様なチャンネルを通じた就職機会の提供を図ります。



申請3年以内に希望地へ 地域限定社員制度を拡充

オタフクソース(株)は、令和2年4月から「地域限定制度」を見直し、同制度を選択した社員は3年以内に希望地域へ異動できるようにするとしています。

改正前は、「育児・介護に従事」「配偶者との別離が困難」等の理由がある場合、「現在、勤務している地域」に限定して勤務できる仕組みでした。

改正後は、対象を全社員に広げるとともに、たとえば広島勤務者が関西勤務等を選択することも可能となります。条件は、本人・家族の居住地があり、会社の事業所があることです。ただし、全国転勤型と比べると、賃金水準を一般職5%、管理職10%相当、減額調整するとしています。

同社では、令和元年10月にも、時差通勤制度・テレワーク制度を導入するなど、仕事と家庭の両立をサポートする体制整備を進めています。

パワハラ防止へ指針案 来年6月施行に向け

改正労働施策総合推進法により、事業主にパワハラ防止の措置義務が課されますが、施行予定日が令和2年6月1日に決まりました。中小事業主は、令和4年3月31日まで努力義務という扱いです。

改正法の施行に向け、厚生労働省は「事業主が講ずべき措置等に関する指針案」を作成しました。

指針案では、パワハラを①優越的な関係を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③労働者の就業環境が害されるもの——の3要素を満たすケースとしています。

就業環境が害されるとは、「平均的な労働者の感じ方」を基準とします。具体的な例として「他者の面前での威圧的な叱責」「能力を否定し罵倒するような電子メールの送信」等を示す一方で、「懲戒処分を受けた労働者に個室研修を受講させる」等は該当しないとしています。

併せて、取引先の労働者や顧客などからの著しい迷惑行為についても、雇用管理上の取組を求めています。



全学歴で過去最高を更新 経団連・2019年初任給調査

経団連と東京経営者協会は、2019年3月卒業者を対象とした「初任給調査」をまとめました。すべての学歴で過去最高額を更新し、大卒21万7981円（対前年比0.76%増）、高卒17万932円（同1.05%増）となっています。

決定に当たって考慮した要因は「世間相場」（27.9%）が最も多く、「在籍者とのバランスや新卒者の職務価値」（21.1%）が続いています。

2019年の卒業者が入社した時点で、東京の最賃は985円でした。17万円は172時間分に相当し、月の所定労働時間と変わりません。「最賃の影響から、2～3年前の初任給額では通用しない現状にある」（賃金システム研究所赤津雅彦所長）という指摘もあります。

◆ 監督指導動向

荷役作業のチェックリスト公開 事業者・運転者別に対策示す 岡山労働局

岡山労働局・労働基準監督署は、トラック運送業の労災撲滅運動の一環として、災害防止のためのチェックリストを作成しました。

リストは事業者用、運転者用の2種類で、荷役作業、運転業務、フォークリフト、クレーン・玉掛けの作業について事業者と運転者が講じておくべき対策をまとめています。

例えば、荷役作業について「作業場所の整理整頓、床の凸凹の解消、防滑対策をしているか」「曲がり角等の見通しがよくない場所について、ミラーを設ける等によって死角をなくしているか」などの確認項目を示しました。

チェックリストは岡山労働局のHPで公開中です。

◆ 送検

クレーンを無許可製造 重大違反で指導省略 東金労基署

千葉・東金労働基準監督署は、無許可でクレーンを製造した疑いで、金属製品メーカーと同社代表取締役を千葉地検に書類送検しました。重大な違反として、行政指導を経ずに送検手続に入っています。

違反は臨検監督で発覚しました。同社代表取締役は、「外注に出すより安く、コスト削減が目的だった」と供述しています。

つり上げ荷重3t以上のクレーンは「特定機械等」の一種で、製造の際、都道府県労働局長の許可を受ける必要があります（安衛法37条）。しかし、同社ではその手続きを経ず、違反の対象とされた6台のクレーンは、強度計算をしていないなど安全性に疑いのある状態だったといえます。

◆ 実務に役立つ Q & A

1日の休みでも申請可能か 雇用保険の介護休業給付

Q

親の介護で年休を消化していた従業員から、介護休業を取りたいという話がありました。休業は長引かないということですが、無給の休業日が1日でもあれば介護休業給付の対象になると考えていいのでしょうか。

A

介護休業給付金は、「支給単位期間」ごとに支給されます。休業をした日から1カ月ごとに区切った期間です。

支給単位期間は、就業していると認められる日（全日休業日以外の日）が10日以下であることが条件です。支給単位期間の日数が30日であれば、全日休業日が20日必要になります。

休業終了日を含む支給単位期間については、就業していると認められる日数が10日以下であるとともに、さらに全日休業日が1日以上あることが条件です。

短期（30日未満）の休業をした場合、その期間全体が「休業終了日を含む支給単位」に該当するため、後者の条件に基づき判断することになります。



◆ 調査

連合総研「第38回・勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート」

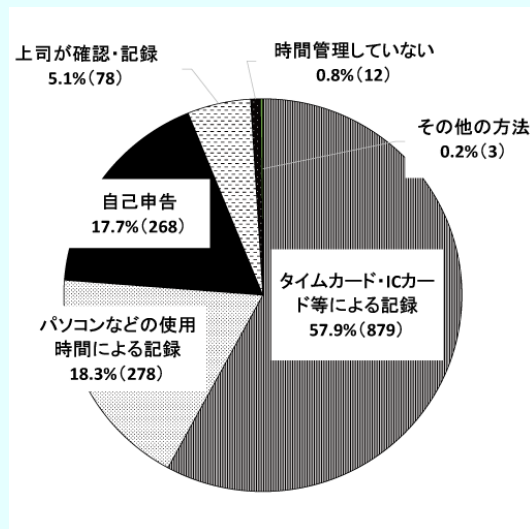
時間外労働を適切に管理（割増賃金の支払い、健康への配慮）する前提として、労働時間を正確に把握する必要があります。

連合総研が民間企業勤務の20～64歳の労働者を対象に実施した調査結果によると、「客観的方法（タイムカード・ICカード、パソコン記録）」によるという回答が全体の76.2%を占めました。

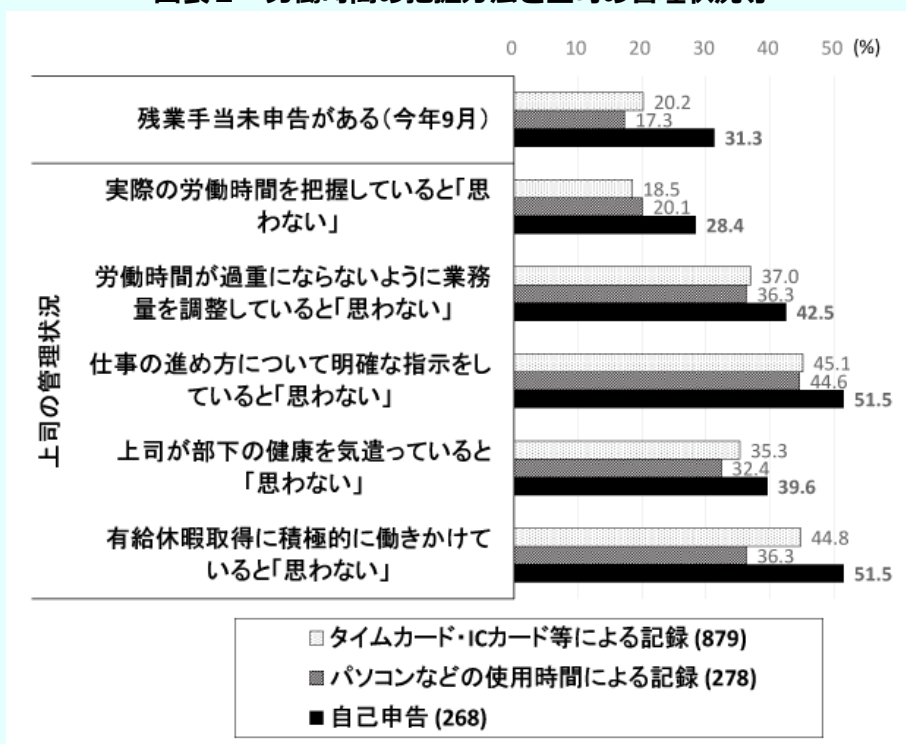
その一方で、「自己申告」方式も、まだ17.7%存在します。この中には、勤務形態（外勤等）からいって客観的把握が困難な労働者も含まれるでしょうが、会社側が必要な管理体制整備（機器導入等）に後ろ向きなケースも少なくないと考えられます。

自己申告方式が適用されている労働者は、客観的方法の対象者と比べると、「会社の時間管理がルーズだ」と感じる傾向が強いようです。残業手当未申告があるかという問いに対し、前者（自己申告）の労働者は、3割強が「イエス」と回答しています。

図表1 職場での労働時間把握方法



図表2 労働時間の把握方法と上司の管理状況等



◆職場でありがちなトラブル事例

ライバル社に便宜と懲戒解雇 懇意の取引先から紹介求められ

出版社で編集業務を担当していたAさんは、取引先の社長さんから新雑誌創刊をサポートするよう依頼を受けました。鋭意、プロジェクトの上げを図りましたが、自社には対応できるスタッフが見当たりません。

日頃から懇意にしていた取引先にご迷惑をかけるわけにはいきません。苦渋の選択で、事情を説明したうえで、関連分野の経験豊富な同業他社を紹介しました。

ところが、この話が回り回って、自社の社長の耳に達しました。「ライバル会社に便宜を与えた」とカンカンの社長は、懲戒解雇を言い渡しました。

弁明に対して会社側が聞く耳を持たないため、Aさんは紛争調整委員会にあっせんを申請しました。



従業員の言い分

他社を紹介したのは、わが社にとっても重要な取引先にご納得いただき、関係を維持するためです。私自身、何の利益も得ていないし、会社の実損は発生していないはずです。

それなのに、何ら釈明の機会も与えることなく、一方的に懲戒解雇とする処分は明らかに不当です。感謝料1年分を求めますが、世間相場に沿う金額であればごたわりません。

事業主の言い分

いろいろ複雑な事情があったとしても、上司に一言の相談もなく、顧客にライバル企業を紹介するのは、重大な背信行為というほかありません。

さらに、日頃の勤務態度も不良で、最後の1カ月ほどは出勤もしていない状況だったので、処分は当然です。金銭補償等に応じる気持ちはさらさらありませんが、本人が「自主退職で処理したい」というのであれば、そのくらいの配慮はやぶさかではありません。



指導・助言の内容

事業主に対して、「従業員の独断先決行為（顧客へのライバル社紹介）のほか、勤務態度不良等の事実も考慮し、懲戒解雇に処したい」という心情は理解できるが、「現実に裁判になれば、懲戒の有効性を立証することが容易な事案ではない」点を説明しました。

そのうえで、「無料のあっせん制度の段階で、円満な解決策を探ったらどうか」とアドバイスしました。

結果

会社側が金銭補償等に応じる意思を示し、退職事由は会社都合とし、賃金の2カ月相当額を支払うことで双方が合意しました。

◆ 身近な労働法の解説

一 職安法改正に伴う求人不受理一

ハローワークは、原則としてすべての求人を受ける義務がありますが、法改正により一定の労働関係法令違反のあった求人者等の求人を受理しないことができるようになります。

1. 改正の概要

ハローワークは、求人内容が違法な場合等を除いて、すべての求人を受ける義務があります（職安法 5 条の 5）。この規定が改正され 2020 年 3 月 30 日に施行されます。

これまで、学卒者向けの求人については、一定の労働関係法令違反の求人者による求人について、受理しないことができるとされています（若者雇用促進法）。

今回の改正では、一般の求人についても、一定の労働関係法令違反の求人者や暴力団員等による求人を受理しないことができるようになります。また、職業紹介事業者等においても、ハローワークと同様に、受理しないことができるとされます。

2. 不受理の対象とする違反の程度

(1) 労働基準法および最低賃金法のうち、賃金や労働時間等に関する規定

- ① 過去 1 年間に 2 回以上同一条項の違反について是正指導を受けている場合
- ② 対象条項違反により送検され、公表された場合
- ③ その他、労働者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがある場合
(社会的影響が大きいケースとして公表された場合等)

(2) 職業安定法、男女雇用機会均等法および育児介護休業法に関する規定

- ① 法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合

3. 不受理の対象とする期間

上記 (1) ①、③の場合 上記 (2) ①の場合	法違反が是正されるまでの期間 + 是正後 6 カ月経過
上記 (1) ②の場合	送検後 1 年間* ※その時点で是正後 6 カ月を経過していないときは、是正後 6 カ月時点まで延長

4. 対象条項（一部を掲載）

労基法	労働条件の明示 (15 条)、賃金 (24 条・37 条)、労働時間 (32 条・36 条)、休憩・休日・有給休暇 (34 条・35 条・39 条) など
最賃法	最低賃金の効力 (4 条)
職安法	労働条件等の明示 (5 条の 3) など
均等法	差別禁止 (5 条・6 条・7 条)、不利益取扱禁止 (9 条)、セクハラ防止 (11 条) など
育介法	休業・休暇申出における事業主の義務 (6 条・12 条)、不利益取扱禁止 (10 条・16 条)、所定外労働・時間外労働の制限・深夜業の制限 (16 条の 8・17 条・19 条) など

中小企業においては、いよいよ働き方改革が本格化します。労働関係法令違反は求人や採用、定着、退職後のトラブル等に影響しますので、適切な労務管理が求められます。

◆ 今月の実務チェックポイント

－ 出産したとき －

今回は出産したときの給付について説明します。

○ 健康保険からの給付

・ 出産手当金

任意継続被保険者を除く被保険者本人が出産のため、仕事を休み給料が出ないとき、出産手当金が受けられます。

「出産手当金支給申請書」に給料支払いの有無と休んでいることの事業主の証明、医師等の証明を受けて提出します。

出産予定日以前 42 日（多胎妊娠は 98 日）から出産日後 56 日までの期間について、1 日につき（支給開始日以前の継続した 12 カ月間の標準報酬月額の前平均額）÷30 日の 3 分の 2 が受給できます。出産手当金の額より少ない給料を受けた場合は、差額が支給されます。

※ 出産予定日より実際の出産日が遅れた場合は、出産日当日までが産前休業になります。

産前休業				産後休業
出産日以前 42 日間	出産 予定日	遅れた日数 (+a)	出産日	出産日後 56 日間

※ 出産手当金については、被保険者本人が出産した時の給付のため、対象となるのは女性の被保険者です。

・ 出産育児一時金

被保険者が出産したときは、1 児につき 420,000 円が支給されます（在胎週数が 22 週に達していない等、産科医療補償制度加算対象の出産でない場合は 404,000 円）。

また、医療機関等に健康保険被保険者証を提示し、直接支払制度の利用について契約し、医療機関等が協会けんぽ、健康保険組合等に「出産育児一時金等支給申請書（受取代理用）」を提出することにより医療機関等が受け取る方法と、直接支払制度を利用せず、医師等の証明を受けた「出産育児一時金（家族出産育児一時金）支給申請書」を提出し、被保険者自身が受け取るかは選択できることになっています。

※ 実際の出産費用が 420,000 円未満の場合は、その差額が被保険者等に支給されます。

※ 出産育児一時金については、家族の出産でも支給される為、男性の被保険者も申請可能ですが、夫または妻のどちらか一方の申請になります。

○ 雇用保険からの給付

・ 育児休業給付金

産後 57 日目から育児休業が開始し、子の 1 歳の誕生日の前日で終了します。保育所に入所できない等の理由で 1 歳から 1 歳 6 カ月（または 1 歳 6 カ月から 2 歳）までの延長が可能です。

1 歳 2 カ月まで支給対象となる場合（パパ・ママ育休プラス）もあります。

また、男性が育児休業を取得する場合は、出産日から育児休業の取得が可能です。

育児休業期間内に仕事を休んでいて、休業開始時の賃金と比べて 80% 未満に低下したとき、一定の要件を満たしている場合に支給されます。

・ 手続きの流れ

一般的には受給資格確認と同時に初回の申請手続きをします。

「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書（育児）」と「育児休業給受給資格確認票・（初回）育児休業給付金支給申請書」を、育児休業開始日から 4 カ月を経過する日の属する月の末日までに、事業所の所在地管轄のハローワークに提出します。

母子健康手帳や賃金台帳、出勤簿、労働者名簿、雇用契約書等の添付が必要な場合があります。

2 回目以降の申請は原則として 2 カ月毎にまとめて申請します。

◆ 助成金情報

65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）

定年延長や継続雇用制度などにより、65歳以降も継続雇用する措置を新たに導入した事業主に支給される助成金です。新たに導入する措置は3つあり、措置によって、また、年齢の引上げ幅や60歳以上の雇用保険被保険者数によって支給額が決められています。

【対象となる措置と支給額】

次のAからCの3つのうちいずれかの措置を、就業規則または労働協約に規定して実施した場合に受給できます。1事業主あたり1回限りであり、定年引上げと継続雇用と制度の導入を合わせて実施した場合は、どちらか高いほうの額のみ支給されます。

A：旧定年年齢を上回る65歳以上への定年引上げ

B：定年の定めの廃止

C：希望者全員を対象とした旧定年年齢および継続雇用年齢を上回る66歳以上の継続雇用制度

『A：定年の引上げ』、『B：定年の定めの廃止』

※（ ）は引上げ幅

措置内容 60歳以上 被保険者数	A				B 定年の定めの 廃止
	65歳まで引上げ		66歳以上に引上げ		
	(5歳未満)	(5歳)	(5歳未満)	(5歳以上)	
1～2人	10万円	15万円	15万円	20万円	20万円
3～9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上	30万円	150万円	35万円	160万円	160万円

『C：希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入』

※（ ）は引上げ幅

措置内容 60歳以上 被保険者数	C			
	66～69歳まで		70歳以上	
	(4歳未満)	(4歳)	(5歳未満)	(5歳以上)
1～2人	5万円	10万円	10万円	15万円
3～9人	15万円	60万円	20万円	80万円
10人以上	20万円	80万円	25万円	100万円

【対象となる事業主の要件】

1. 支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている者であって、60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること
2. 定年引上げ等の措置の導入にあたり、専門家等へ就業規則の作成を委託した委託費などの費用を払っていること

3. 高齢者雇用推進者の選任に加え、高齢者雇用管理に関する措置を、次のいずれかのうち一つ以上実施していること

- ① 職業能力の開発および向上のための教育訓練の実施等
- ② 作業施設・方法の改善
- ③ 健康管理、安全衛生の配慮
- ④ 職域の拡大
- ⑤ 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
- ⑥ 賃金体系の見直し
- ⑦ 勤務時間制度の弾力化

その他各雇用関係助成金に共通の要件等も必要となります。

【受給手続】

定年引上げ等の措置を実施した日の翌日から起算して2カ月以内に「65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）支給申請書」に必要な書類を添えて、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構の窓口申請します。

* 制度の詳細は厚生労働省 HP「65歳超雇用推進助成金のご案内（I 65歳超継続雇用促進コース）」等をご参照ください。

労務・経理

- 12月分の社会保険料の納付
- 12月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 給与支払報告書の提出
- 法定調書の提出
- 源泉徴収票の交付（従業員本人に渡す）
- 固定資産税の償却資産に関する申告
- 給与所得者の扶養控除等（異動）申告書を従業員から回収（社内で保管）
- 労働保険料（第3期分）の納付（延納申請をした場合）
- 労働者死傷病報告の提出（休業4日未満の労働災害等、10～12月分）

慣例・行事

- 初出式（新年祝賀会）
- 年賀状の返礼
- 年始回り
- 新年会

