

# 人事労務だより

## 2020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  
—退職証明書の交付—
- 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

現在、開催中の通常国会に「雇用保険法等の一部を改正する法律案」と「労働基準法の一部を改正する法律案」が上程されました。前者（雇保関連）の内容は、前号本欄で取り上げたので、後者（労基関連）のポイントをご紹介します。

改正民法が令和2年4月から施行され、「給料に関する短期消滅時効（1年）」が廃止されます（権利行使可能な時点から5年などに統一）。現行労基法の規定（賃金等の消滅時効2年）が改正民法の内容を下回るため、法整備の必要性が指摘されていました。

法案では、労基法の時効消滅期間を原則5年に延長するものの、当分の間は3年とする経過措置を設けるとしています。一方、年休請求権等については現行2年を維持します。

施行日は、改正民法に合わせ令和2年4月1日とする予定です。

*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



### 心理的負荷要因にパワハラを追加 労災の認定基準見直し

厚生労働省は、精神障害に対する労災認定基準の見直しに着手しました。令和2年6月から、パワーハラスメント防止の措置義務が課されるのを踏まえた措置です。

業務によるメンタルヘルス不調については、現在、「心理的負荷による精神障害の認定基準」（平 23・12・26 基発 1226 第1号）に沿って労災認定が行われていますが、労災請求件数は6年連続で過去最多を更新している状況にあります。

現行基準では、発症前6カ月間に業務による強い心理的負荷があったこと等が認定要件とされ、パワハラに近い事由として「嫌がらせ、いじめ、暴行」や「上司とのトラブル」等が挙げられています。

しかし、パワハラは「嫌がらせ、いじめ」とは異質な面があるとの見方から、独立した事由としてパワハラを分離し、その定義や強度を検討するとしています。

同省では、令和2年度中に調査を実施し、翌3年度以降に基準の改定を図る方針です。

### トイレ使用制限で賠償命令 性同一性障害の公務員

性同一性障害の国家公務員が女性用トイレの利用制限を不服とした裁判で、東京地方裁判所は国に損害賠償を命じました。

原告は性同一性障害の診断を受けましたが、性別適合手術は受けておらず、戸籍上も男性のままでした。障害を理由として、女性の身なりでの勤務や女性用トイレの使用許可を求めましたが、トイレについては所属フロアから2階以上離れた階のものに限る等の条件を課されました。

地裁は、性自認に対応したトイレの使用を制限されることは、重要な法的利益の制約に当たる一方で、トラブルの可能性は抽象的なものにとどまると判示しました。上司による「手術を受けないのだったら、もう男に戻ってはどうか」等の発言も踏まえ、慰謝料など132万円の支払いを命じています。

裁判所は、性別に関係なく誰でも入れるトイレを設置した資生堂やLGBT（性的少数者）の社員が使用可能なトイレを整備したJXエネルギーの取組などを参考に、「国民の意識には相応の変化が生じている」とも指摘しました。

### 最大52時間分を還元 働き方改革で減少の残業代

東急建設(株)は、働き方改革により減少した残業代を、一時金として還元する新施策を講じました。対象者は、若手・中堅社員を中心とした「キャリア職」の総合職・一般職で全社員の4割に相当します。

同社では、18年7月にフレックスタイム、テレワーク、勤務間インターバル、時間単位年休など、労働時間制度の全面見直しを実施しました。

その前年度を基準として残業時間の変化を計算したところ、総合技術職は年平均52時間、総合事務職は5時間の減少という結果が出ました。

同社広報では、「来年度以降も、年2回実施している従業員サーベイの結果をみて、取組の継続を判断する」としています。





## 前年水準の維持は困難か 識者が 20 年賃上げを予想

昨年 10 月の消費税率引上げ後の消費の落ち込み、今年夏のオリンピック・パラリンピック後の景気息切れなど、日本経済は減速への不安を抱えています。賃金コンサルタントの予想では、令和初の賃上げは昨年を若干下回りそうです。

プライムコンサルタントの菊谷寛之代表は、「経済指標に陰りがみえ、企業の賃上げ余力が減少する一方、同一労働同一賃金をにらんだ非正規待遇改善等の要請もあり、今年のベアは昨年（1300 円）より低い 1000～1200 円程度、全体（定昇+ベア）で 2.1%前後の引上げ」と予測します。

賃金システム研究所の赤津雅彦代表取締役は、「横並び習慣が残る大手企業が内部留保を有効活用せず、中小中堅企業のトップが『底上げ』『格差是正』の取組を弱めれば、賃上げは伸び悩み、2%に届かない可能性も出てくる」と警鐘を鳴らします。



## 令和 2 年も全国平均 10%を維持 協会けんぽ・都道府県別保険料

全国健康保険協会（協会けんぽ）の都道府県別保険料率は、令和 2 年度も全国平均 10.0%に据え置かれます。ただし、都道府県別では上昇・下降があり、最高は佐賀の 10.73%、最低が新潟の 9.58%となっています。

準備金残高は 2 兆 8521 億円に積み上がっていますが、団塊世代が後期高齢者になる令和 4 年度以降は支援金の大幅増加が見込まれています。

一方、中小企業からは「10%が限界」という声が多数上がっていて、10%の維持が妥当と総合判断したものです。

健康保険料とセットの介護保険料率については、今年度の 1.73%から 0.06 ポイント上昇し、1.79%となる見込みです。

## ◆ 監督指導動向

### 二重派遣で事業改善を命令 「業務委託」と偽装の業者 東京労働局

東京労働局は、システムエンジニアの二重派遣を行っていた I T 企業（A 社）に対し、派遣法に基づき事業改善を命じました。

A 社では、他社から「業務委託」として受け入れた労働者を、再度、「業務委託」契約に基づき、都内の I T 企業に送り込んでいました。

自社が受け入れた派遣労働者を、さらに他の会社に派遣する行為は「二重派遣」と呼ばれます。法律的には、職業安定法 44 条で禁じる労働者供給事業に該当するとして、法違反に問われます。





## ◆ 送検

### 減給制裁の限度を超える 10 万円を賃金から控除 大分労基署

大分労基署は、法で定める限度を超える減給制裁をしたとして、製造業者と会社代表取締役を大分地検に書類送検しました。

会社では、安全対策ルールを守らなかったペナルティーとして、従業員 1 人の賃金から 10 万円を控除していました。

労基法 91 条では、減給制裁の額が平均賃金の 1 日分の半額を超え、総額が 1 賃金支払期の賃金総額の 10 分の 1 を超えてはならないと定めています。

会社は従業員 10 人未満で就業規則の策定・届出義務の対象外です。労基署は、「就業規則・内規による明文の規定はなかったようだが、ルール違反に対して減給制裁を課す慣行があり、その金額は代表取締役が決めていたようだ」と話しています。

## ◆ 実務に役立つ Q & A

### 学生の納付特例使えるか 夜間大学通いアルバイト



大学に通う子供がまもなく 20 歳になります。学生が 20 歳に達すると、年金の納付特例制度の対象になると聞きました。子供は、アルバイトをしながら夜間課程に通っていますが、申請できるのでしょうか。



日本国内に住所を有する 20 歳以上 60 歳未満の人は、国民年金の第 1 号被保険者となります（厚年の被保険者、厚年の被保険者の被扶養配偶者を除きます）。学生であっても強制加入の対象で、保険料を納める義務があります。しかし、一定要件を満たせば、納付の猶予を受けることができます（国年法 90 条の 3）。

まず、学生であることが条件ですが、大学（学校教育法 83 条）、短大（同 108 条 2 項）、高専（同 115 条）、専修学校（同 124 条）などが対象となり（国年令 6 条の 6）、夜間・通信課程も含まれるとされています。

次に、本人の所得が次の基準を下回る必要があります。  
118 万円 + 扶養親族等の数 × 38 万円 + 社会保険料控除等

学生納付特例については、本人所得のみを考慮し、家族の所得の多寡は問いません。





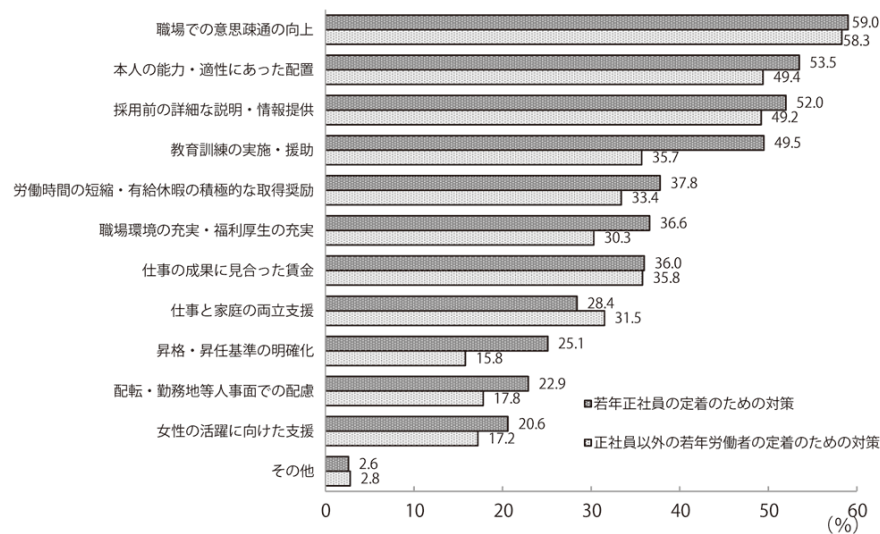
## ◆ 調査

### 厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査」

人手不足が深刻化・慢性化するなか、有能な若年労働者の補充は容易でないのが現状です。苦勞のすえに採用しても、2、3年で辞めていく若年者も少なくありません。その定着対策は、採用戦略と同様に重要です。

厚労省調査によると、若年正社員（15～34歳）の定着対策を行っている企業割合は72.0%に達しています。対策の内容（複数回答）をみると、「意思疎通の向上」（59.0%）、「能力・適性にあった配置」（53.5%）などが上位に並んでいます。

図表1 若年労働者の定着のために実施している対策別事業所割合（複数回答）（平成30年）  
（若年正社員、正社員以外の若年労働者それぞれで定着のための対策を行っている事業所=100）



中小企業にとって、新卒者は「高嶺の花」です。そこでクローズアップされるのが「フリーター」の存在ですが、フリーターが正社員求人に応募してきた場合、68.1%の企業がフリーターの経験は「評価にほとんど影響しない」と回答しています。

フリーターの選考に際し、重視する項目（複数回答）に関しては、「職業意識・勤勞意欲・チャレンジ精神」（68.7%）、「マナー・社会常識」（59.8%）、「コミュニケーション能力」（52.5%）の順となっています。

図表2 年齢層、フリーターを正社員として採用するにあたり重視した事項別事業所割合

（単位：%）平成30年

年齢層	正社員を 採用する 予定	フリーターを 正社員と して採用 した	フリーターの正社員への採用選考にあたり重視した点（複数回答）											フリーターを 正社員と して採用 しなかつた	不明
			学歴・ 経歴	職業意識・ 勤勞意欲・ チャレンジ 精神	柔軟な 発想	マナー・ 社会常識	組織への 適応性	許や語 学力	業務に 役立つ 専門知 識や技 能	業務に 役立つ 職業経 験・訓 練	コミュニケーション 能力	従順さ・ 会社への 忠誠心	体力・ ストレス 耐性		
15 ~ 34 歳	100.0	84.5 (100.0)	(7.9)	(68.7)	(5.9)	(59.8)	(33.4)	(19.9)	(17.5)	(52.5)	(7.8)	(11.0)	(1.2)	3.5	12.1
35 ~ 44 歳	100.0	80.7 (100.0)	(8.4)	(64.0)	(5.4)	(52.5)	(35.1)	(25.8)	(27.0)	(46.0)	(7.9)	(12.5)	(1.1)	5.5	13.8
前回（平成25年）（15～34歳）	100.0	89.3 (100.0)	(9.6)	(71.0)	(4.6)	(58.8)	(35.9)	(26.4)	(21.6)	(42.1)	(7.7)	(9.5)	(1.5)	4.1	6.6

注： 「フリーター」の年齢を平成25年調査では15～34歳で調査していたが、平成30年調査では15～44歳で調査している。

1) ( ) はフリーターを正社員として採用した事業所を100とした割合である。





## ◆職場でありがちなトラブル事例

### 健康診断書を出したら内定取消 Uターン就職の夢が水の泡

Aさんは人材ビジネス会社（派遣元）で10年間勤務していましたが、家族の事情もあり、地元でUターン就職する決心を固めました。

なかなか思うような会社がみつからない中、ハローワークの紹介で地元の派遣会社の採用面接を受けました。前職での経験を高く評価され、とんとん拍子で話は進み、内定を経て、労働条件通知書の交付も受けました。

しかし、「好事魔多し」とはこのことです。採用手続きの一環として健康診断を受け、結果を会社に送付したところ、事務所に呼び出され、内定取消を通告されました。

急転直下で故郷での再就職話が白紙に戻ってしまったAさんは、誠実な対応を採るよう派遣会社を指導してほしいと都道府県労働局長に求めました。



#### 従業員の言い分

健診結果については、医師から何か指摘を受けたわけではなく、世間一般の常識からいって、内定取消の理由となるような重大な疾患があったわけではありません。

「内定」が私の一方的な思い込みでない点は、その後、労働条件通知書の交付を受ける際、担当者が「受け持つ会社はB～D社になると思う」等の具体的な業務指示を出していた事実等によっても、裏付けられるはずです。

#### 事業主の言い分

派遣会社の管理業務は時間外の対応など負担が大きく、採用に際し健康状況には特に注意を払っていますが、Aさんの診断結果をみて当社での就労に耐えられないと判断しました。

ただし、最初の面接時に、人事部長が「採用する」と口にしたのは事実で、採用がムリな以上、金銭補償について話し合うほかないと考えています。



#### 指導・助言の内容

会社が口頭で採用する旨の意思表示をし、Aさんの健康診断の領収書には「雇入れ健康診断」という記載があった等の事実から、両者は既に契約成立後の手続き段階に入っていたと推測されます。

事業主に対して、「雇入れ健康診断」は、入社後の適正配置・健康管理のために行うもので、採用の判断基準とすべきものではない点を説明し、誠意ある対応を求めました。

#### 結果

会社側が金銭による解決を申し出て、入社していた場合の給料1カ月分25万円と健診費用1万円の合計、26万円を支払うことで両者が和解しました。



# ◆ 身近な労働法の解説

## 一 退職証明書の交付一

労働者が退職したときに、雇用保険の離職票や健康保険の資格喪失証明書のほかに、退職証明書の交付を求められることがあります。

退職証明書は、使用者が作成し交付するもので、労基法 22 条で定められています。

### 1. 退職時等の証明

(1) 労働者が、退職の場合において、次の事項についての証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければなりません（労基法 22 条 1 項）。

- 使用期間    ○業務の種類    ○その事業における地位    ○賃金
- 退職の事由（解雇の場合はその理由を含む）

(2) 解雇の予告がされた場合は、予告がされた日から退職の日までの間に解雇の理由について証明書を請求した場合、使用者は遅滞なく証明書を交付しなければなりません。

ただし、解雇予告日以後に解雇以外の事由により退職した場合は、使用者は、退職の日以後、証明書を交付することを要しません（労基法 22 条 2 項）。

解雇をめぐる紛争を未然に防止し、その迅速な解決を図ることを目的とし、解雇予告日以後は退職前であっても交付を請求できるようにしています（平 15.10.22 基発 1022001 号）。

### 2. 退職証明書に記載する事項

証明書の書式は決まっていますが、次の点に留意します。

- ・証明書には、上記 1. (1) の 5 項目のうち、労働者の請求しない事項を記入してはなりません（労基法 22 条 3 項）。労働者の証明してほしい項目をきちんと確認することが大切です。
- ・あらかじめ第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分もしくは労働組合運動に関する通信をし、または証明書に秘密の記号を記入してはなりません（労基法 22 条 4 項）。

「国籍」「信条」「社会的身分」「労働組合運動」は限定列举ですので 4 つ以外の事項について通信をしても本条に抵触しません。「秘密の記号」については、4 つの事項に限定することなく記入を禁止されています。

あらかじめ計画的に就業を妨げることを禁止しており、照会に回答することは禁止されていません。

「退職の事由」については、自己都合退職、勸奨退職、解雇、定年退職等労働者が身分を失った事由を示します。解雇の事実のみについて請求があった場合、解雇の理由を証明書に記載してはならず解雇の事実のみ記載します（平 11.1.29 基発 45 号）。なお、厚労省主要様式ダウンロードコーナーに「退職事由に係るモデル退職証明書」が用意されています。

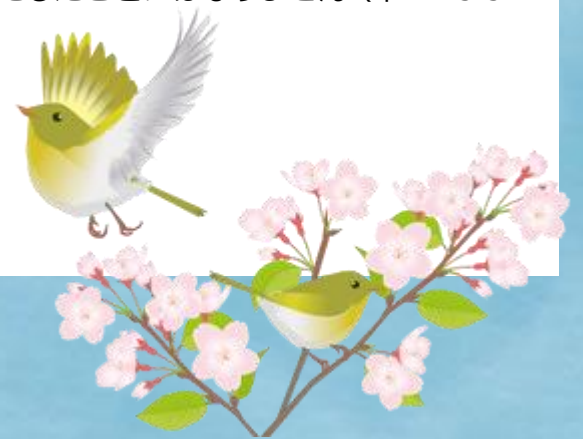
### 3. 使用者の交付義務

証明書の請求に回数制限はありません。使用者は、同一の事項について何度でも請求に応じる必要があります。雇用保険の離職票の交付をもって証明書交付の義務を果たしたことはありません（平 11.3.31 基発 169 号）。

自己都合退職であっても、懲戒解雇であっても、請求があった場合は交付しなければなりません。

証明書の請求権の時効は、退職したときから 2 年です。

（労基法 115 条）





## ◆ 今月の実務チェックポイント

### ー 被扶養者における国内居住要件の追加ー

健康保険法等の一部を改正する法律および健康保険法施行規則等の一部を改正する法律が、令和2年4月1日から施行されることに伴い、健康保険の被扶養者の認定要件に、新たに「国内居住要件」が追加されます。今回はこの「国内居住要件」について説明します。

#### ○国内居住要件について

改正後の健康保険法により、被扶養者とは、「日本国内に住所を有するもの」または「日本国内に住所を有しないが日本国内に生活の基礎があると認められるもの」となります。「日本国内に住所を有する」とは、住民票が日本国内にあるかどうかで判断することになり、ある方については、原則として国内居住要件を満たすこととされます。すなわち、一時的な海外への渡航などについても、日本に住民登録（住民票）がある場合は、原則として国内居住要件を満たすこととして扱われます。

#### ○日本国内に住民票がないが被扶養者となるもの（例外）

上記の国内居住要件には例外があります。すなわち、「日本国内に住所を有しないが日本国内に生活の基礎があると認められるもの」がこの例外にあたります。具体的に挙げると、次の①～⑤のいずれかに該当する場合には、例外として被扶養者と認定されることとなります。

- ① 外国において留学をする学生
- ② 外国に赴任する被保険者に同行する者
- ③ 観光、保養またはボランティア活動その他就労以外の目的で一時的に海外に渡航する者
- ④ 被保険者が外国に赴任している間に当該被保険者との身分関係が生じた者であって、②と同等と認められる者
- ⑤ ①～④までに掲げる者のほか、渡航目的その他の事情を考慮して日本国内に生活の基礎があると認められる者

#### ○国内居住要件の例外に該当する場合の添付書類

「日本国内に住所を有しないが日本国内に生活の基礎があると認められるもの」に該当する場合は、健康保険被扶養者（異動）届に次の書類を添付することで、保険者にて国内居住要件の例外に該当し、被扶養者となるか否かの確認が行われます。

該当する状況	添付書類
①外国において留学をする学生	査証、学生証、在学証明書、入学証明書等の写し
②外国に赴任する被保険者に同行する者	査証、海外赴任辞令、海外の公的機関が発行する居住証明書の写し
③観光、保養またはボランティア活動その他就労以外の目的で一時的に海外に渡航する者	査証、ボランティア派遣期間の証明、ボランティアの参加同意書等の写し
④被保険者が外国に赴任している間に当該被保険者との身分関係が生じた者であって、②と同等と認められる者	出生や婚姻等を証明する書類等の写し
⑤①～④までに掲げる者のほか、渡航目的その他の事情を考慮して日本国内に生活の基礎があると認められる者	厚生労働省保健局に相談しつつ個別に判断

※書類等が外国語で作成されている場合は、日本語の翻訳文の添付が必要となり、翻訳文には翻訳者の署名が必要です。

#### ○注意点

被扶養者認定を受けた者であって、施行日時点で日本国内に居住していない者については、施行日時点で適切な資格管理ができるよう、全国健康保険協会等において健康保険被扶養者（異動）届の提出を求め、国内居住要件の例外に該当するかの確認または認定の取消の判断を行うこととしています。







## ◆ 助成金情報

### 治療と仕事の両立支援助成金「環境整備コース」

産業保健関係の助成金の中でも令和元年度から開始した新しい助成金です。がん等の傷病をかかえる労働者の治療と仕事の両立支援を行う事業主に対するものです。

支援制度の導入など環境整備を実施したことに対する「環境整備コース」と、実際に対象労働者に支援を実施したことに対する「制度活用コース」のふたつがあります。

どちらのコースも「両立支援コーディネーター」の配置や活用が要件となっています。

今回は「環境整備コース」について紹介します。

#### 【助成金の概要】

下記の条件を満たして、新たに治療と仕事の両立支援にかかわる制度を導入したことに対して支給されます。

- ・両立支援環境整備計画を作成して認定を受ける
- ・がん等の反復・継続した治療が必要な労働者のための両立支援制度を導入する
- ・新たに両立支援コーディネーターを配置する

#### ※両立支援コーディネーターとは

患者の両立支援のために、医療側と企業側の双方をつなぐ役割を期待して企業や病院に配置される。独立行政法人労働者健康安全機構が養成研修を実施している。

この助成金を受ける場合は、雇用している労働者（1年以上雇用見込みの一般被保険者等）に、認定を受けた整備計画期間内に養成研修を受講・終了させて配置することが必要。

#### 【導入する両立支援制度の要件】

がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎等の反復、継続して治療が必要となる労働者の、傷病に応じた治療のための配慮を行う制度

（例）時間単位の年次有給休暇

傷病休暇などの休暇制度（賃金支払いの有無は問わない）

フレックスタイム、時差出勤、短時間勤務、在宅勤務、試し出勤等の制度

※雇用保険一般被保険者である労働者に対して、雇用形態にかかわらず適用されることが必要です。

※労働者にこの制度を適用するための要件および基準や手続き等が、労働協約または就業規則に明記されていることが必要です。

#### 【助成金額】

20万円（1企業または1個人事業主当たり1回限り）





## 【手続きの流れ】

- ① **両立支援環境整備計画の作成**  
両立支援コーディネーターを配置する月の初日または両立支援制度を導入する月の初日のどちらか早い方を起算日として1年以内の期間を計画期間として作成。
- ② **両立支援環境整備計画の認定申請**  
両立支援環境整備計画期間の開始6カ月前から1カ月前の日の前日までの間に、独立行政法人労働者健康安全機構へ提出。
- ③ **認定通知を受ける**
- ④ **両立支援コーディネーターの配置**  
雇用している労働者に養成研修を受講、修了させる。
- ⑤ **両立支援制度の導入**  
認定された整備計画に基づいて両立支援制度を導入する。
- ⑥ **制度の導入と両立支援コーディネーター配置について労働者へ周知**
- ⑦ **治療と仕事の両立支援助成金（環境整備コース）支給申請**  
両立支援環境整備計画期間末日の翌日から2カ月以内に、独立行政法人労働者健康安全機構へ支給申請。

\* 制度の詳細は独立行政法人労働者健康安全機構 HP「令和元年度産業保健関係助成金」➡「治療と仕事の両立支援助成金（環境整備コース）」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

