



社会保険労務士 SATOH's オフィス

# 人事労務だより

## 2020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
- 身近な労働法の解説  
—労働者名簿—
- 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

令和2年4月から、時間外労働上限規制が中小・小規模へ適用されます。  
(対象は令和2年4月1日以後の期間のみを定めている 36 協定から)

改正法の円滑な施行に向け、厚生労働省は経済産業省と連携して「働き方改革対応合同チーム」を新設しました。

周知を徹底するため、全国の働き方改革推進支援センター・労働局・労基署などで、時間外上限規制に関する説明会を 500 回程度開催し、「36 協定届作成支援ツール」の活用等を促します。

特別条項付 36 協定を締結している中小企業に対しては、説明会のほか、不参加企業への個別訪問等の活動も展開するとしています。

*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](mailto:office@satoh-jp.net)  
URL : <https://www.satoh-jp.net>



## ◆ ニュース

### 運転者の改善基準を見直し 上限規制「960時間」を視野に

厚生労働省は、自動車運転者を対象とする「労働時間の改善基準」（平元・2・9労働省告示7号）の見直し作業を進めています。

自動車運転業務については、働き方改革による時間外上限規制の適用が令和6年3月まで除外され、その後も上限を960時間とする猶予規定が設けられています。

働き方改革法の国会附帯決議では、運転業務で過労死等の健康被害が多発していること、人手不足が深刻なことを踏まえ、できるだけ早期に一般則に移行できるよう、関係官庁・労使等による協議を加速するよう求めていました。

これを受け、厚労省は労働政策審議会に専門委員会を設置し、「改善基準」の拘束時間、休息期間、連続運転時間などの全般的改定を検討します。併せて、健康確保、過労死防止、時短等に向けた対策も議論します。

令和2年度から本格的な検討を始め、令和6年4月の施行を目指します。

### 新型コロナで自主規制進む 在宅勤務・時差出勤等導入

感染拡大が懸念される新型コロナウイルス対策として、テレワーク・時差出勤・自宅待機等の規定を整備する企業が増えています。

厚労省がまとめた「事業者・職場のQ&A」では、一律の年休取得強制は労基法上問題があると注意を促す一方で、政府の対策本部は「感染者との接触機会を減らす観点から、テレワークの推進等を強力に呼びかける」としています。

ユニ・チャーム(株)では、濃厚接触した従業員等に対するガイドラインを作成しました。症状の有無にかかわらず2週間は自宅待機とすることを明示し、可能なら在宅勤務を行うこととしました。フレックス制のコアタイム弾力化等の対策も実施しています。

GMOインターネットグループは、2週間の在宅勤務を基本に、在宅勤務・入社時のルールを制定しました。出社は顧客対応等の必要がある場合等に制限し、通勤時には時差出勤・土日出社による混雑回避、タクシー利用等の対策を呼びかけます。



### 団交中の録音禁止等は不当 東京地裁が中労委命令を維持

東京地裁は、中労委による救済命令を受けた会社とその取消しを求めた裁判で、団交拒否は不当と判断しました。

合同労組からの団交申入れに対し、会社は①交渉内容を第三者に漏らさない、②録音・撮影をしない等の開催条件にこだわり、結果的に3回の団体交渉が成立しませんでした。

同地裁は、「団交の条件は労使が協議をして決めるべきもの」と指摘したうえで、交渉内容の一切を秘密にすべき理由はなく、その内容の正確な記録は労使双方にとって重要であると述べ、会社側が開催条件に固執する必要性・正当性を否定しました。

会社は判決を不服として、控訴しています。



## 最賃引上げに悩む中小を支援 助成額上限 450 万円にアップ

補正予算により、事業場内最賃の引上げを支援する「業務改善助成金」が大幅に拡充されました。地域別最賃が、安倍政権の7年間で合計 152 円引き上げられ、中小・零細企業では対応に苦慮していますが、そのバックアップを図るのが目的です。

同助成金は、事業場内最低賃金と地域別最賃の差額が 30 円以内で、事業場規模が 100 人以下であること等が要件とされています。生産性向上のための設備投資（機械設備・POSシステムの導入、人材育成・教育訓練）等に要した費用の一部を助成します。

従来の引上げ幅「30 円以上」コースは 1 月末で受付終了、新たに「25 円以上」「60 円以上」「90 円以上」の 3 コースを新設、支給額上限を 450 万円（従来 100 万円）まで増額しました。その一方で、厚生労働省では、地域別最賃等の履行確保に向け、監督指導に注力するとしています。

## ハラスメント防止で手引き作成 連合が職場での取組求める

連合は、「ハラスメント対策関連法を職場に活かす取組みガイドライン」を作成しました。令和 2 年 1 月 15 日に「パワハラ指針」が公布されましたが、同時にセクハラ・マタハラ指針も改正されるなど、ハラスメント法制の整備が進んでいます。

ガイドラインは、パワハラ（労働施策総合推進法）、セクハラ・マタハラ（均等法）、ケアハラ（育介法）に関する各種指針で示された「事業主が講ずべき措置」（10 項目）について、労組から事業主に求めるべき取組を提示しています。

例えば経営者の「方針の明確化」に関して、行動指針・就業規則には「取引先、フリーランス、求職者などあらゆる者を対象にハラスメントを防止する」と明記すべきと指摘しました。

パワハラについては、指針で示す例に該当しなくても対象を広く捉え、職場環境を害する行為全般に対して予防措置を要請する等の考え方を示しました。

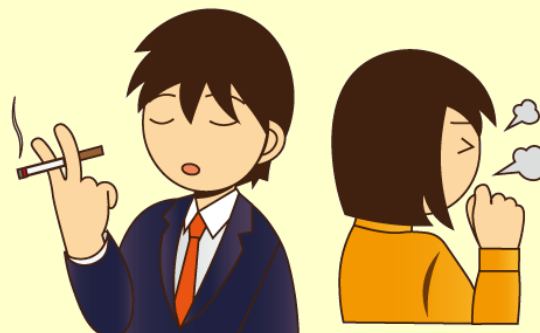
## ◆ 監督指導動向

### 受動喫煙対策を明示 求人票の様式変更 厚労省

ハローワークに提出する求人票の様式が変更されました。令和 2 年 4 月施行の改正健康増進法により、事業所や飲食店、ホテル等の施設が原則屋内禁煙（喫煙専用室等除く）になるのを受けた措置です。

求人時に書面等により明示すべき労働条件は職安則に定められていますが、令和 2 年 4 月から明示事項に「就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項」が追加されます（令元・5・10 厚労省令 2 号）。民間求人も対象とされます。

ハローワークの新様式では、対策の有無・方法、特記事項を書く欄を設けています。ホテルや旅館、飲食店などに対しては、特記事項欄に喫煙可能な区域での業務があるかについてできる限り記載を求めるとしています。



## ◆送検

### 割増払ったと虚偽報告 是正勧告を受けた飲食店 三島労基署

静岡・三島労基署は、虚偽報告をした飲食店業者と同社代表取締役を、労基法 104 条（報告義務）違反の疑いで静岡地検沼津支部に書類送検しました。

同社は 1856 年創業の老舗ですが、労基署による定期監督の際、残業代の不適切処理がみつきり、是正勧告を受けていました。

労基署に対し「適切に割増を支払った」と報告していましたが、従業員が給与明細を持参して労働相談に行ったことで、不正が明るみに出ました。

労基署は「従業員が実際の労働時間に見合う働きをしていないと考えて、代表取締役が割増賃金をカットしたとみられる」と話しています。

## ◆実務に役立つ Q & A

### 所定労働日だけ支給？ 被災パートの休業給付



当社で週 3 日勤務するパートが、通勤災害に遭い休業することになりました。保険給付は、週 3 日分しかもらえないのでしょうか。



休業給付は、労働者が通勤による負傷または疾病にかかる療養により労働することができないために賃金を受けない場合に、支給するものです（労災法 22 条の 2）。

「休日又は出勤停止の懲戒処分を受けた等の理由で雇用契約上賃金請求権を有しない日についても…支給がされる」（浜松労基署長〈雪島鉄工所〉事件、最一小判昭 58・10・13）と解され、公休日も含め、本来の勤務日以外の日も支給されます。



職場復帰後に再休職した場合や退職後でも、引き続き休業給付は受けられます。

療養開始日から 1 年 6 カ月を経過すると、休業（補償）給付等に年齢階層別の最高・最低限度額が適用されます（労災法 8 条の 2 第 2 項）。治療が長引けば、年齢によっては実際の給付基礎日額よりも最低限度額の方が高額になることもあります。



## ◆ 調査

### 経団連「2019年1～6月実施分昇給・ベースアップ調査」

賃上げは、定昇部分とベースアップ（ベア）部分に2分されます。

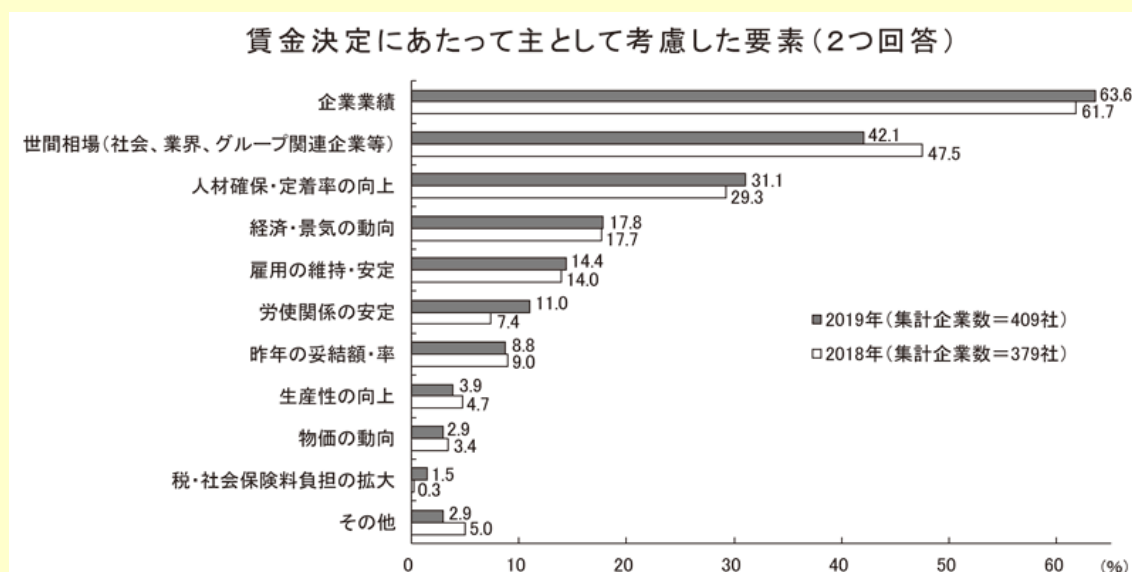
基本となる定昇部分の変動幅は大きくありません。賃上げ率は、ベア部分（物価上昇や会社業績・生産性向上等を反映する部分）に大きく左右されます。

経団連・東京経営者協会会員企業を対象に実施した調査によると、前年（2019年）に昇給・ベアともに実施した企業割合は62.0%でした。近年では最高レベルだった2018年（66.5%）に比べると、やや後退しています。

2020年、令和初の賃上げ交渉にも、新型コロナウイルスの暗い影が及んでいます。どれだけの企業がベアを継続するのか、注目されるところです。

暦年	集計企業数	昇給・ベア ともに実施	昇給実施 ベアなし	昇給・ベア ともに実施せず	月例賃金の 引下げ
2013年	200社	9.5%	88.5%	1.0%	1.0%
14	224社	53.1%	46.9%	0.0%	0.0%
15	219社	64.8%	35.2%	0.0%	0.0%
16	222社	55.4%	44.6%	0.0%	0.0%
17	224社	58.9%	41.1%	0.0%	0.0%
18	218社	66.5%	33.5%	0.0%	0.0%
<b>19</b>	<b>221社</b>	<b>62.0%</b> <b>(137社)</b>	<b>38.0%</b> <b>(84社)</b>	<b>0.0%</b> <b>(0社)</b>	<b>0.0%</b> <b>(0社)</b>

賃上げに際して、経営層は何を一番重視するのでしょうか。最上位に挙げられているのは、当然のことながら、自社の業績（63.6%）です。次が世間相場（42.1%）。3番目が、人手不足を反映して「人材確保・定着率の向上」（31.1%）という順番になっています。



## ◆ 職場でありがちなトラブル事例

### 1 年契約を半分で解除 寮からの立退きも要求

Aさん達3人は、B社と年度単位（4月1日～翌年3月31日）の有期雇用契約を結び、働いていました。

ところが、契約更新を重ね3年目に入った9月に事件は起きました。突然、会社から10月31日付の解雇通知を受けたのです。さらに、解雇の期限から1週間以内に寮から立ち退くようにという通告付きです。

書面に解雇理由は書かれていませんでしたが、口頭で「赤字部門の閉鎖により、事業を縮小するため」と説明を受けました。

仕事と住居を一挙に失うに至ったAさんたちは、都道府県労働局長に対して指導・助言を求めました。



#### 従業員の言い分

解雇日の時点で、まだ契約期間は5カ月も残っています。契約更新の交渉はまだ遠い先の話と思っていたのに、突然の解雇で、次の仕事も住居もみつきりません。

会社全体が閉鎖になったわけではなく、他の有期雇用社員はこれまで通り働いています。それなのに、社長は「違約金も支払わない」と取りつく島もありません。契約期間満了まで受領できたはずの賃金の補償を求めます。

#### 事業主の言い分

今回閉鎖した部門の赤字は、1年、2年の話ではありません。事業縮小はやむを得ない選択です。

該当部署の従業員については、配置転換など雇用の維持に努めましたが、全員の雇用確保はムリといわざるを得ません。Aさん達には申し訳ないですが、解雇の撤回は考えていません。



#### 指導・助言の内容

契約期間途中の解雇は、労契法17条で「やむを得ない事由がある場合でなければ解雇できない」と定められていますが、「やむを得ない事由がある場合」とは、解雇権濫用法理における「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められる場合」よりも狭いと解されています。

つまり、「通常の解雇以上にハードルが高い」という点を事業主側に説明したうえで、十分な話し合いを求めました。

#### 結果

会社側が契約期間満了までの5カ月分の賃金の60%を支払い、12月末までの寮滞在を認めるという内容で、円満に決着しました。



## ◆ 身近な労働法の解説

### — 労働者名簿 —

会社（事業場）においては、労働基準法に定める帳簿を備えなければなりません。  
その一つである「労働者名簿」について、解説します。

#### 1. 労働者名簿の調製

使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者（日々雇い入れられる者を除く）について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴その他厚生労働省令で定める事項を記入しなければなりません（労基法 107 条 1 項）。事業場の規模・法人・個人事業に関わらず、パート・アルバイト等雇用形態を問わず、全ての労働者について作成・整備します。ただし、日々雇い入れられる者は除かれます。

また、記入すべき事項に変更があった場合は、遅滞なく訂正しなければなりません（同条 2 項）。

#### 2. 労働者名簿に記入する事項（労基法 107 条、労基則 53 条 1 項）

- ・氏名 ・生年月日 ・履歴
- ・性別 ・住所 ・従事する業務の種類 ・雇入の年月日
- ・退職の年月日およびその事由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む）
- ・死亡の年月日およびその原因

#### 3. 調製のポイント

- ・様式第 19 号（厚労省 HP からダウンロード可能）が用意されていますが、調製に当たっては法定の項目が記入されていれば異なる様式を用いることもできます（労基則 59 条の 2）。
- ・常時 30 人未満の労働者を使用する事業においては、上記 2 の「従事する業務の種類」は記入することを要しません（労基則 53 条 2 項）。
- ・労働者名簿と賃金台帳をあわせて調製することができます（労基則 55 条の 2）。
- ・以下の要件を満たす場合は、電子データによって作成・保存することも認められます。  
（平 7.3.10 基収 94 号、平 17.3.31 基発 0331014 号）
  - ・電子機器を用いて磁気ディスク、磁気テープ、光ディスク等により調製された労働者名簿に法定必要記載事項を具備し、かつ、各事業場ごとにそれぞれ労働者名簿を画面に表示し、および印字するための装置を備えつける等の措置を講ずること。
  - ・労働基準監督官の臨検時等労働者名簿の閲覧、提出等が必要とされる場合に、直ちに必要事項が明らかにされ、かつ、写しを提出し得るシステムとなっていること。

#### 4. 保存期限


労働者名簿は、3 年間※保存しなければなりません（労基法 109 条）。

※民法改正に伴う改正労基法 109 条では「5 年間」ですが、附則 143 条において当分の間「3 年間」とされています。

保存期間の起算日は、労働者の死亡、退職または解雇の日です（労基則 56 条 1 号）。

#### 5. 罰則

労基法 107 条（労働者名簿）・109 条（記録の保存）の規定に違反した者は、30 万円以下の罰金とされています（労基法 120 条）。



## ◆ 今月の実務チェックポイント

### 労働・社会保険手続きの電子申請義務化スタート

2020年4月から特定の法人について、労働・社会保険の一部の手続きを行う場合に、電子申請義務化がスタートします。

各特定の法人の2020年4月以降に開始される事業年度から適用になります。例えば6月が事業年度の開始月の企業の場合は、6月以降の適用になります。

#### 「特定の法人」とは？

1. 資本金、出資金、銀行等保有株式取得機構に納付する拠出金の額が1億円を超える法人
2. 相互会社（保険業法）
3. 投資法人（投資信託および投資法人に関する法律）
4. 特定目的会社（資産の流動化に関する法律）

#### 「一部の手続き」とは？

1. 労働保険
  - ・継続事業（一括有期事業を含む）を行う事業主が提出する以下の申告書
    - A) 年度更新に関する申告書（概算保険料申告書、確定保険料申告書、一般拠出金申告書）
    - B) 増加概算保険料申告書
2. 健康保険・厚生年金保険
  - ・被保険者報酬月額算定基礎届
  - ・被保険者報酬月額変更届
  - ・被保険者賞与支払届
3. 雇用保険に関する以下の手続き
  - ・被保険者資格取得届
  - ・被保険者資格喪失届
  - ・被保険者転勤届
  - ・高年齢雇用継続給付支給申請
  - ・育児休業給付支給申請



※社会保険労務士や社会保険労務士法人が、対象となる特定の法人に代わって手続きを行う場合も含まれません。

#### 「電子申請によらない方法により届出が可能な場合」

以下の場合には、電子申請によらない方法での手続きが可能になります。

1. 電気通信回線の故障や災害などの理由により、電子申請が困難と認められる場合
2. 労働保険関係手続（保険料申告関係）については、労働保険事務組合に労働保険事務が委託されている場合や単独有期事業を行う場合、年度途中に保険関係が成立した事業において、保険関係が成立した日から50日以内に申告書を提出する場合

※社会保険労務士等専門家の活用もご検討下さい。





## ◆ 助成金情報

### 治療と仕事の両立支援助成金「制度活用コース」

前回に続いて、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助成金について紹介します。

今回は、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」です。

制度を導入した段階で、前回紹介した「環境整備コース」の助成金が申請できますが、今回は、整備した制度と両立支援コーディネーターを活用して、実際に対象となる労働者に対して両立支援を実施したことに対する助成金です。

環境整備コースの支給を受けていなくても、このコースだけ単独で申請することも可能です。

#### 【助成金の概要】

下記の条件を満たして、対象となる労働者に両立支援制度を適用した場合に支給されます。

- ・対象となる労働者に関する両立支援制度活用計画を作成し、認定を受ける。
- ・上記計画期間内に、両立支援コーディネーターを活用して両立支援プランを策定する。
- ・対象となる労働者に、両立支援プランに基づいて両立支援を適用する。

#### ※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）が両立支援コーディネーターとして、活用計画の認定申請時点で対象事業場に配置されていることが必要。

#### 【対象となる労働者】

下記のいずれにも該当する労働者

- ・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傷病の治療と仕事との両立のために、一定の就業上の措置を要する者
- ・主治医の意見書において、一定の就業上の措置が必要な期間が3カ月以上とされ、かつ、事業主に対して支援を申し出た者

#### 【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。

※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。

※対象となる労働者に関する治療の状況や就業継続可否についての主治医意見書に関する費用を事業主が負担することが必要です。





## 【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）  
※ただし、有期労働者、無期労働者それぞれにつき各1回

## 【手続きの流れ】

### ① 両立支援制度活用計画の作成

主治医の意見書を受けて、6カ月以上1年以内の期間を計画期間として、両立支援制度活用計画を作成する。

### ② 両立支援制度活用計画の認定申請

両立支援制度活用計画期間の開始日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する。

### ③ 認定通知を受ける

### ④ 両立支援プランを策定し該当労働者に適用する

勤務時間や就業上の措置、治療への配慮などの具体的なプランを策定し労働者に適用する。プランの策定および適用にあたっては、当該労働者と面談させるなど、何らかの形で両立支援コーディネーターを活用する。

### ⑤ 治療と仕事の両立支援助成金（制度活用コース）支給申請

両立支援制度活用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する。

\* 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（制度活用コース）」等をご参照ください。

## ◆ 今月の業務スケジュール

### 労務・経理

- 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・对外広報

