社会保険労務士 SATOH's オフィス

人事労務だより
2020 年 7 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
　―割増賃金計算時の労働時間の端数処理―
■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、新型コロナウイルスに対する「緊急事態宣言」の解除と並行し、「経済活動の再起動」を目指した一連の施策を打ち出しました。

雇用調整助成金は、１人日額 8330 円が上限となっている助成額を１万 5000 円まで引き上げ、緊急対応期間を９月まで延長する方針です。

休業中の賃金を受けられなかった中小企業の労働者に対し、本人の直接申請に基づき助成金を受け取れる「感染症対応休業支援金（仮称）」も創設します。

雇止めにあった労働者の再就職を促進すると同時に、人材不足が深刻化している福祉、ＩＴ関連、通販・ＥＣ・物流サービス等の分野を中心とした求人・求職のマッチング支援も強化するとしています。

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
URL ：https://www.satoh-jp.net

◆ニュース

総合職 21.8 万円に　令和３年大卒初任給

労働新聞社が実施した大卒初任給調査によると、集計した４系統ともに前年結果を上回り、総合職では比較可能な企業の４割が増額しています。来年（令和３年）３月に卒業を見込む学生を対象として、インターネット上に提示されている初任給を集計したものです。

系統別の平均は、技術系 21 万 6035 円、事務・営業系の総合職 21 万 7811 円、一般職 18 万 9057 円、営業系 23 万 3236 円となっています。

新型コロナによる経済停滞が懸念されるなか、少なくとも来春の就職組に関しては１％超の伸びが確保された形です。

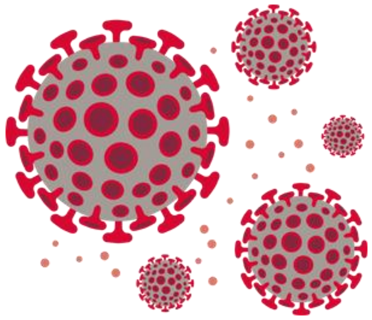
技術職の増加幅をみると、技術者不足に悩む「建設・不動産」で 4304 円増がトップで、メーカーは 2071 円増という状況です。

総合職では、とくにリース業が好調だった「金融・保険」で 8182 円増、商社で 4905 円増と改善が目立ちます。

労災請求は 43 件に　新型コロナの罹患者

5 月 20 日時点の集計によると、業務上の理由で新型コロナウイルスに感染したとする労災申請は 43 件で、医師・看護師・介護士などの医療従事者が 32 件、それ以外が 11 件となっています。

このうち医療従事者２人、生活関連サービス業１人が労災給付の決定を受けました。



新型コロナの労災認定について、厚生労働省は４月末に認定基準を公表しています（令２・４・28 基補発 0428 第１号）。

同基準では、医療従事者以外であり、感染経路が特定されていなくても、リスクが相対的に高い業務（顧客との近接・接触の機会が多い業務、小売業、バス・タクシーの運転、育児サービスなど）等の場合は、個別に調査し、業務起因性を判断するとしていました。

製造補助バイトへ範囲給　「同一労働同一賃金」に対応

大日本印刷㈱は、今年４月施行のパート・有期雇用労働法に対応するため、製造現場のサポートスタッフに時給昇給の仕組みを導入します。

「同一労働同一賃金ガイドライン」（平 30・12・28 厚労省告示 430 号）では、非正規社員に対しても「勤続による能力の向上に応じた部分につき、通常の労働者と同様の昇給を行う」よう求めています（賃金体系に相違があるときは、合理的な理由が必要）。

同社のサポートスタッフは多くが製造現場で補助業務に従事し、一部が事務作業を担当しています。賃金は、時間給となっています。

新たに整備する仕組みは、作業の難易度に応じて職務レベルを定め、レベル別に上・下限を定める範囲給方式です。正社員の昇給の考え方を反映し、年１回の人事考課に基づいて昇給を実施します。

パワハラ審査の迅速化へ　労災認定基準を改正

メンタルヘルス障害等の労災認定は、「心理的負荷による精神障害の認定基準」に基づき行われます。この基準が、令和２年６月１日付で改正されました（令２・５・29 基発 0529 第１号）。

労働施策総合推進法に基づくパワハラの防止措置義務の施行に合わせた対応で、厚生労働省では専門検討会で基準の見直し作業を進めていました。

精神的ストレスに対する労災認定に際しては、過去６カ月に「業務により強い心理的負荷」がどの程度あったかを検証します。その対象となる「具体的出来事」として、新たに「パワハラ」に関する独立項目を追加しました。

「上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合」や「人格や人間性を否定するような精神的攻撃や他の労働者の面前での威圧的な叱責などを受けた場合」には、心理的負荷「強」と判断されます。

夏季賞与は大幅減を予想　業績悪化に拍車

みずほ総合研究所の試算では、民間企業の今夏ボーナスは 34 万 6480 円で、前年比 9.2%減となる見込みです。マイナス幅は、リーマン・ショック後の 2009 年以来の水準です。

支給月数は前年の 1.04 カ月から 0.1 カ月減少し、0.94 カ月になると予想しました。

春季賃上げ率が３年ぶりに２%を下回り、ベアゼロ回答の企業が増加するなど、賃金指標は弱含みで推移しています。４月施行の同一労働同一賃金の影響で非正規への支給が広まる可能性はありますが、新型コロナによるネガティブな影響が上回るとしています。

一方、中小企業基盤整備機構は、新型コロナが中小・小規模企業に与えた影響に関する調査結果を公表しました。

４月の業績は、前年同期に比べ「大幅なマイナス」が 41.1%、「一部のマイナス」が 16.8%などとなっています。

将来的な見込みも含めると、79.2%の企業でマイナス業績が発生するとしています。

◆監督指導動向

定期健診等の実施時期を緩和　新型コロナによる休業後の措置　厚労省

新型コロナの緊急事態宣言が解除され、企業の現場では、段階を追って「正常運営」への復帰が図られています。

コロナの流行期には休業・自宅勤務者が増えたのに加え、病院側の受入れ態勢の問題もあり、雇入れ時や定期（１年１回）の健康診断を先送りとしている事業者も少なくありません。

この点について、厚労省は「令和２年６月末までに実施することが求められるものについては、令和２年 10 月までの実施を原則とする」という通達を発出しました（令２・５・26 基発 0526 第７号、令２・３・３基発 0303 第１号を改正）。

特殊健康診断や安全・衛生委員会等についても、一定範囲で延長や弾力的な対応を認めるとしています。

◆送 検

８人分の解雇予告手当支払わず　30 日経過前に事業停止　上田労基署

長野・上田労基署は、予告期間が 30 日に満たないにもかかわらず解雇予告手当を支払わなかったとして、菓子製造会社と同社代表取締役社長を書類送検しました。

同社は 11 月 30 日に事業を停止し、同日付で従業員８人を解雇しました。その後、破産手続きの開始が決定されています。

従業員のうち７人に対しては 11 月５日に解雇予告していました。労基法 20 条では、30 日前に予告しない使用者は、不足日数分について平均賃金により清算する義務があるとしていますが、５日分の予告手当が支払われていませんでした。

残りの１人は即日解雇にもかかわらず、予告手当の支払がありませんでした。同社では、予告以前から賃金関連のトラブルが生じていて、今回の違反告発につながりました。

◆実務に役立つＱ＆Ａ

支給額が折半される？　離婚時の年金分割

Q　従業員が離婚の協議を進めているそうです。専業主婦の妻と年金を分割するとのことですが、本人の年金額を単純に半分に分けるわけではないようです。具体的には、どのように分割するのでしょうか。

A　離婚時の年金分割では、配偶者の一方が厚年の被保険者で、もう一方がその被扶養者である場合などに、婚姻期間中の各月の標準報酬額を分割し、被扶養者だった人の年金額に上乗せすることができます。

被扶養者側が国年の第３号被保険者の場合、平成 20 年度以降は被扶養者に標準報酬の額の２分の１が分割され（同法 78 条の 14）、それに基づき老齢厚生年金の額が計算されます。平成 19 年度までの標準報酬は協議等で按分割合が決まります（厚年法 78 条の２）。

婚姻期間中の標準報酬を分割すると、厚年に加入していなかった被扶養者についても分割の対象となった期間は「離婚時みなし被保険者期間」となります。この期間が 240 月以上になると、振替加算が行われない点には注意が必要です。

老齢基礎年金は分割の対象ではないため、年金額が単純に折半されるわけではありません。

◆調 査

厚生労働省「平成 30 年度・労働者派遣事業報告書の集計結果」

平成 30 年度の派遣事業報告書の集計結果が公表されました。データ数が膨大（3 万 8128 社）なため、調査時期（平成 30 年 6 月）から発表まで 2 年近くのタイムラグがありますが、派遣の内情を知る重要な資料です。

人手不足が慢性化するなか、派遣は有力な人材ソースです。派遣料金（8 時間換算）をみると、平成 30 年度は前年度と比べ 1893 円増加しています（率換算で＋8.9%）。

ただし、無期・有期に分けた平均額はそれより小幅な動きを示しています。無期は 168 円減（率換算▲0.7%）、有期が 785 円増（同＋4.3%）という状況です。

図表 1　派遣料金
（単位：人）

	労働者派遣事業					
	平成29年度			平成30年度		
	派遣労働者平均	無期雇用派遣労働者	有期雇用派遣労働者	派遣労働者平均	無期雇用派遣労働者	有期雇用派遣労働者
全業務平均	21,151	24,831	18,108	23,044	24,663	18,893

それでは、なぜ全体平均だけが大幅な上昇を示したかですが、謎解きは簡単です。相対的に単価の安い有期雇用派遣が減少し（▲13 万 8945 人）、単価の高い無期雇用派遣にシフト（＋6 万 739 人）したからです。

平成 27 年の派遣法改正で個人単位の期間制限が設けられ、同一の職場（組織単位）に継続して派遣するためには、無期転換等の措置を講じる必要が生じました（平成 30 年 9 月で改正法施行後 3 年が経過）。そうした影響が出ていると思われます。

図表 2　労働者派遣された派遣労働者数等

（単位：人）

		平成30年度
派遣	①無期雇用派遣労働者	510,815
	②有期雇用派遣労働者	1,171,716
	③登録者数	4,794,355

注：平成 29 年集計には、経過措置廃止前の（旧）特定派遣の派遣労働者数を含みます。

＜参考：平成 29 年度の労働者派遣された派遣労働者数等＞

（単位：人）

		平成29年度
派遣	①無期雇用派遣労働者	286,087
	②有期雇用派遣労働者	1,272,950
	③登録者数	3,819,197
(旧)特定	④無期雇用派遣労働者	163,989
	⑤有期雇用派遣労働者	37,711
合計	①＋②＋④＋⑤(派遣労働者数)	1,760,737
	①＋④(無期雇用派遣労働者数)	450,076
	②＋⑤(有期雇用派遣労働者数)	1,310,661
	③登録者数	3,819,197

令和 2 年度は、同一労働同一賃金関連の法改正の施行年に当たります。令和 2 年度の調査結果が公表されるのは 2 年後ですが、どのような変化が生じるのか要注目です。

◆職場でありがちなトラブル事例

退職金額が不当に低い⁉　出向期間を分割して計算

Ａさんは、Ｂ株式会社の系列ホテルで 35 年間、勤務した後に退職しました。Ｃホテルで 24 年働いた後、Ｄホテルに 11 年間出向するという形でした。

本人は、出向期間も含め、一貫してＣホテルの従業員という認識だったので、35 年分を通算した退職金が支払われるものと考えていました。

ところが、Ｄホテルの担当者は、Ｃホテル分とＤホテル分を別個に計算した後で、合算するといいます。退職金の計算は勤続期間が長期なほど有利なのが通例です。分割して計算した額は、予想の半分程度という結果でした。

会社側の説明に納得できないＡさんは、紛争調整委員会によるあっせんを申請しました。

従業員の言い分

勤務先の変更の際には、あくまで在籍出向という説明だったので、退職届等を書いた覚えもありません。

勤続期間を通算したうえで、退職時の勤務先（出向先のＤホテル）の規程に基づき、計算した額を支払うのが当然と考えます。

出向会社の言い分

同じホテル勤務といっても、出向前と後でＡさんの身分は異なっています。２つのホテルの退職金計算の方法もまったく違います。

当社としては、出向元の退職金債務を引き継いだという理解で、２つの会社の勤務期間を通算すべきという主張には到底同意できません。

あっせんの内容

Ｄホテルに対しては、「出向時の経緯から判断すると、Ｃホテルの勤務終了時に退職金の清算について合意があったとは考えられず、勤務期間を分けて考えるのはムリがある」と説明しました。
一方、Ａさんに対しては「在籍出向と主張するのであれば、Ｄホテル（出向先）の退職金規定を適用する理由がない」と指摘しました。

結果

勤務期間を通算したうえで、Ｃホテル（出向元）の退職金規定に基づく金額（あっせん前の金額に比べ、およそ 220 万円の上乗せ）を支払うことで、労使が合意しました。

◆身近な労働法の解説
―割増賃金計算‥労働時間の端数処理―

割増賃金を計算する際に、労働時間に１時間未満の端数がある場合は、労働時間の端数処理ができます。

１．労働時間の把握の原則

労働時間は、タイムカード、IC カード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録する（厚労省『労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン』H29.1.20 策定）等とされ、IC カード等の客観的な記録時刻を基に原則として１分単位で把握します。

２．割増賃金計算における労働時間の端数処理

割増賃金計算上の端数処理について、1 カ月における「時間外労働」「休日労働」「深夜業」の各々の時間数の合計に 1 時間未満の端数がある場合に、30 分未満の端数を切り捨て、それ以上を 1 時間に切り上げることは、常に労働者の不利となるものではなく、事務簡便を目的としたものと認められ、法違反（労基法 24 条および 37 条）としては取り扱われません（昭 63.3.14 基発第 150 号）。

端数処理を行う場合、切り捨てできるのは 30 分未満のときのみで、30 分以上については 1 時間に切り上げなければならず、30 分に切り捨てたり、切り上げずに計算したりすることはできません。

例えば、ある月の時間外労働時間の合計が「16 時間 25 分」だった場合、25 分を切り捨て「16 時間」として計算することができ、深夜業時間の合計が「2 時間 35 分」だった場合は、35 分を切り上げて「3 時間」として計算します。

なお、「時間外労働」「休日労働」「深夜業」それぞれの 1 カ月間の合計時間について認められている端数処理です。したがって、１日単位・１週間単位での労働時間の端数処理や「時間外労働」「休日労働」の合計時間数を端数処理することは、認められていません。

３．就業規則への記載が必要

端数処理を行う場合は、就業規則（賃金規定）等で定めることが必要です。

ある月は切り捨て、ある月はそのまま計算するなど、恣意的な運用はできません。

４．遅刻、早退、欠勤等の時間の端数処理（参考）

5 分の遅刻を 30 分の遅刻として賃金カットをするというような処理は、労働の提供のなかった限度を超えるカット（25 分についてのカット）について、賃金の全額払の原則に反し、違法です。

なお、このような取扱いを就業規則に定める減給の制裁として、労基法 91 条（一回の額が平均賃金の 1 日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の 10 分の 1 を超えてはならない）の制限内で行う場合には、労基法 24 条の全額払の原則には反しないとされています（昭 63.3.14 基発第 150 号）。

割増賃金計算上の端数処理は、事務簡便を目的としたものです。

当該通達は、30 年以上前に出されたものです。当時に比べ現在は、クラウド型の勤怠システムや給与計算ソフトが多数登場し安価に利用できますので、一手間かけて端数処理をするよりむしろ、１分単位で適正に把握した労働時間を用いて割増賃金を計算する方が簡便な場合があります。

◆助成金情報

心の健康づくり計画助成金

事業主の方がメンタルヘルス対策促進員の助言・支援を受けて、心の健康づくり計画を作成し、メンタルヘルス対策を実施した場合に受けることができる助成金です。

申請は企業単位であるため、本社機能をもつ事業場での計画策定、対策実施等を行うことが要件となります。

【対象となる事業主】

下記のいずれにも該当する事業主

・労働保険の適用事業場
・登記上の本店または本社機能を有する事業場

※メンタルヘルス対策促進員とは

各都道府県にある産業保健総合支援センターが委嘱して、中小規模事業場を訪問してメンタルヘルス対策に関する支援を専門的に行う者。

※メンタルヘルス対策とは

具体的には「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に沿って各社ごとに採用する対策（教育研修、情報提供、ストレス対策等）。なお、50 人以上の事業場はストレスチェックの実施が義務付けられているため、ストレスチェックの実施計画だけでは認められない。

【助成金の要件】

・メンタルヘルス対策促進員の訪問（訪問は３回まで）を受けて「心の健康づくり計画」を作成していること
・令和元年度以降、新たに「心の健康づくり計画」を作成していること
・作成した「心の健康づくり計画」を労働者に周知していること
・作成した「心の健康づくり計画」に基づいて、具体的なメンタルヘルス対策を実施していること
・メンタルヘルス対策の実施について、メンタルヘルス対策促進員の確認を受けていること

【助成金額】

10 万円（１企業または１個人事業主当たり将来にわたり１回限り）

【手続きの流れ】

① メンタルヘルス対策促進員による助言・支援　　※事業場訪問は３回まで
② 心の健康づくり計画の作成
③ 心の健康づくり計画の労働者への周知
④ 具体的なメンタルヘルス対策の実施
⑤ メンタルヘルス対策促進員による確認
⑥ 心の健康づくり計画助成金支給申請

【申請期間】

令和２年５月 29 日～令和３年６月 30 日

※制度の詳細は独立行政法人労働者健康安全機構 HP「産業保健関係助成金」
➡「心の健康づくり計画助成金」等をご参照ください。

◆今月の実務チェックポイント

被保険者に賞与を支給したとき

今回は社会保険の被保険者に賞与を支給したときの手続きについて説明します。

○「賞与支払届」を提出する

被保険者に賞与を支給した場合は、賞与の支給日から5日以内に「被保険者賞与支払届」を日本年金機構に提出します。「被保険者賞与支払届」には被保険者ごとの賞与額を記載し、届け出を行うことによって標準賞与額が決定され、さらに賞与にかかる保険料額が決定されることになります。また、標準賞与額は、将来、被保険者が受給する厚生年金額の基礎となりますので、この届出は非常に重要です。

※賞与の対象

賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が労働の対象として受けるもののうち、年3回以下の支給のものが対象となります。年4回以上支給されるものについては「標準報酬月額」の対象となり、1年間に支給された賞与の合算額を12等分したものを各月の報酬月額に加算して、「被保険者報酬月額算定基礎届」や「被保険者報酬月額変更届」に記載することになります。結婚祝金や大入袋など、労働の対象とならないものは、ここでいう賞与の対象とはなりません。

※標準賞与額

「標準賞与額」とは、年3回以下で支払われる賞与（総支給額）について、各被保険者に支給される賞与額から1,000円未満を切り捨てた額をいいます。「標準賞与額」は、健康保険あるいは厚生年金保険において、それぞれ次の上限額が設定されています。

対象	標準賞与額の上限額
健康保険	年度（保険者単位で毎年4月1日から翌年3月31日まで）の累計額で判断を行い573万円
厚生年金保険	1カ月あたり150万円 （※同月に2回以上支給された場合は合算した額で判断する）

このように、「標準賞与額」は、同一の被保険者でも健康保険と厚生年金保険で異なる場合があります。

また、賞与にかかる保険料額は、次のように計算します。

対象	賞与にかかる保険料額	負担
健康保険	標準賞与額×健康保険料率	事業主と被保険者が折半負担
厚生年金保険	標準賞与額×厚生年金保険料率	事業主と被保険者が折半負担

○「被保険者賞与支払届」の注意点

（1）届出の注意点

① 日本年金機構に登録されている賞与支払予定月の前月に、「被保険者賞与支払届」等の届出用紙が事業主に送付されます。

② 「被保険者賞与支払届」を提出するときには、「被保険者賞与支払届総括表」もあわせて提出します。仮に賞与の支払いが行われなかった場合でも、「不支給」であることを「被保険者賞与支払届総括表」で届け出ることになります。また、70 歳以上の被用者へ賞与の支払いを行った場合も「賞与支払届」の届出が必要です。

③ 賞与支払予定月の翌月中に届出がない事業主には、支払予定月の翌々月に催告状が送付されます。

（2）保険料控除の注意点

① 70 歳以上 75 歳未満の方については、厚生年金保険の被保険者とはなりませんので、健康保険料のみ賞与から控除します。

② 被保険者の資格を喪失した月に支給される賞与は、保険料賦課の対象とはなりません。ただし、健康保険の「標準賞与額」において年度累計の対象となりますので、「被保険者賞与支払届」の提出は必要となります。

◆今月の業務スケジュール

労務・経理

●6 月分の社会保険料の納付

●6 月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付

●労働保険の年度更新　申告・納付
（6月1日から7月 10 日 ※令和２年度は８月 31 日まで）
※労働保険料（第 1 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、4～6 月分）

●社会保険の算定基礎届の提出

●賞与支払届の届出

●高齢者雇用状況報告書・障害者雇用状況報告書の提出
※令和２年度は８月 31 日まで

慣例・行事

●全国安全週間

●お中元の準備・発送

●暑中見舞いの準備・発送