



社会保険労務士 SATOH's オフィス

# 人事労務だより

## 2020年11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  
—法令等の周知義務—
- 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

時間外上限規制の中小企業への適用が進む中、厚生労働省は時間外・休日労働（36）協定・届出支援対策を強力に推進しています。

中小・零細レベルでは、そもそも規制の前提となる協定未届けの事業場が少なくありませんが、同省では令和元年から3年計画で取組を実施しています。

その成果として、36 協定届等作成支援ツールの利用者数が前年同期比 230%に達したほか、令和元年の協定届出数は 177 万 5000 件を超えました。

令和2年度は、未届事業場のうち約 20 万事業場を対象に、協定の必要性を明記した自主点検シートを送付して届出を勧奨するなど、さらなる拡大を図っています。まだ協定を届け出していない事業場は、早急な対応が求められます。

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

### 事務所衛生基準を改正へ トイレや更衣設備の充実めざす

働き方改革関連法は平成 30 年に成立しましたが、その附帯決議では事務所等の清潔・休養に関する関連法令の見直しを求めています。

これを受け、厚生労働省では、検討会を設け、事務所衛生基準規則および関係指針等の改正に向けた論議をスタートさせています。

事務所則は事務作業に用いるオフィス等に適用されますが、その中では環境管理（第 2 章）、清潔（第 3 章）、休養（第 4 章）等について基準を設定しています。

検討会では、事務作業面の照度（現行は精密作業で 300 ルクス以上等）、二酸化炭素の管理（含有率 100 万分の 5000 以下等）などについて見直しを行います。

トイレ（男女別に一定数を設置）に関しても、小規模事業所で男女別の設置が遅れている現状等を改善する方針です。

### 法定労働組合と認めず 会費無料・役員選挙も不適切

合同労組（職場に労組がなくても、1 人で加入できる外部組織）が団交拒否に対する救済を求めた事案で、東京都労働委員会は、同組織は労組法上の労働組合に適合しないと判断しました。

エステサロンを退職した従業員が、首都圏を中心とする合同労組に「駆込み」加入し、同労組が会社に対しセクハラ事件に関する団交を申し入れていました。

東京都労働委員会の審査によれば、同労組の規約上、役員は一部の組合員のみで選挙で選出するとされています。さらに、「組合費無料」「組合運営への参加不要」などをうたい文句として、加入者を増やしていた実態も明らかになりました。

労働組合が労組法で定める救済を求める条件として、自主性（労組法 2 条）、民主性（同 5 条 2 項）が挙げられています。都労委では、同労組はこの 2 要件のいずれも満たさないと判断し、申立てを却下したものです。

### うつ病予防チーム発足 在宅勤務のストレス軽減

日清食品ホールディングス(株)は、テレワークによるうつ病の予防チームを発足させました。コロナ過で労働環境が変化するなか、自覚の有無に関係なく、ストレスを抱える従業員を把握し、改善施策を実施するとしています。

同社では「テレワークうつ」の発症例はなく、社内アンケートでも 8 割が肯定的な回答をしています。一方で、「プライベートとの境目があいまい」「コミュニケーションがとりづらい」等の声も上がっていたため、「先手の予防アプローチ」を講じたものです。

第 1 弾として、在宅勤務の国内従業員 1300 人を対象に、疲労ストレス計を用いた計測を行いました。注意が必要と認められた従業員に対しては、睡眠の質向上プログラムへの参加やオンライン面談等を促します。





## 10年ぶりに前年割れ 令和3年3月の高卒求人

新型コロナウイルスの感染拡大とそれに伴う景気停滞により、令和3年3月の新卒者の就職活動は、大きな影響を受けています。

厚生労働省は、令和2年7月末現在で、ハローワークにより受け付けた高校・中学卒業者の求人・求職状況をとりまとめました。

高卒の集計データをみると、企業等による求人数は33万5757人で、前年同期に比べ、10万7589人少なくなっています。率換算で、24.3ポイントの大幅減です。

産業別では、「宿泊業、飲食サービス業」（49.6ポイント減）の落ち込みが目立ちます。その他、「製造業」で28.8ポイント減、建設業で4.4ポイント減といった状況です。

生徒からの求職者数も、率換算で8.0ポイント低下しました。結果として、求人数を求職数で除した求人倍率は2.08倍で、前年比0.44ポイントのダウンです。求人倍率が前年を割り込むのは10年ぶりのことです。

## 自動車運送業で認証制度 働きやすい職場環境を審査

国土交通省は、自動車運送業者の職場改善を後押しする「働きやすい職場認証制度」を創設しました。

トラック・バス・タクシー業界では人材不足が深刻化しています。各社の働き方改革の取組を「見える化」することで、求職者の業界に対するイメージを刷新するのがねらいです。

労働時間・休日や健康確保等の5分野27項目について、「1つ星」から「3つ星」の3段階で評価します。ただし、初年度となる今年度は、9月16日から受付を開始し、「1つ星」認定に限定して試行実施する方針です。

一般財団法人日本海事協会「働きやすい職場認証制度」ホームページ上で、紹介動画、申請書のダウンロードサービス等を行っています。

## 監督指導動向


### 新型コロナで内定取消急増 悪質事案の企業名も公表 厚生労働省

厚生労働省の発表によると、今年4月に就職予定だった大学生・高校生等のうち、内定を取り消された人の数は、令和2年8月末時点で174人（76事業所）となっています。新型コロナの影響で、前年度・同時期（35人）の5倍に急増しました。

内定取消には至らないまでも、入社時期繰下げの対象となった学生・生徒数は1,210人（87事業所）の多数に上っています（前年度はゼロ人）。

併せて、大学生28人の内定を取り消したとして、神奈川県横浜市の生活関連サービス業者（旅行業）が企業名公表の対象となっています。

職安則では、告示で定める基準（取消者10人以上など）に合致する場合、学生の適切な職業選択に役立てるため、企業名を公表できる旨の根拠規定を置いています（17条の4）。





## 送検

### 領事館通報により発覚 外国人の労災隠し 四日市労基署

三重・四日市労基署は、外国人派遣労働者に関する死傷病報告を遅滞なく提出しなかったとして、派遣先会社（建設工事業）と同社取締役を津市地検四日市支部に書類送検しました。

人材ビジネス会社は請負という認識でしたが、調査の結果、実態は建設工事業者が指揮命令を行っていて、偽装請負（実質は派遣）状態にあったことが判明しています。

事故に遭ったのは現場に入って2カ月目のインドネシア人労働者で、プラント定修工事中に左手指を骨折し、84日間の休業を余儀なくされました。

派遣元が治療費を支払っていましたが、休業補償はなく、困窮した労働者がインドネシア総領事館に電話で相談したことにより、違反が発覚したものです。

## 実務に役立つQ & A

### 20歳前障害に該当か 会社員が被災したら



当社に勤務する18歳の者が業務外の理由で負傷したとき、障害厚生年金を受給できる可能性はありますが、障害基礎年金はどのような扱いになるのでしょうか。国民年金は20歳から加入だと思えますが…。



20歳前のケガというと、国民年金関係ですぐに思いつくのは「20歳前傷病による障害基礎年金」です（国年法30条の4）。

傷病の初診日において20歳未満で、国民年金に未加入の人は、20歳あるいは20歳以後の障害認定日に障害の状態にあるときに障害基礎年金を支給するとしています。

しかし、20歳前に会社員となり、初診日に厚生年金の被保険者である場合は、同時に国民年金の第2号被保険者です。

国民年金の被保険者期間中に初診日がある障害については、20歳前であっても、国年法30条に基づき本来の障害基礎年金が支給されることとなります。当然、障害厚生年金の対象にもなります。

20歳前傷病による障害基礎年金には前年の所得により2段階の支給停止措置が設けられていますが（国年則31条2項12号ロ）、本来の障害基礎年金の方に制限はありません。



# 調査

## 厚生労働省「令和元年度・長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果」

厚労省では、毎年、「長時間労働が疑われる事業場（長時間労働に関する情報を把握している事業場、過労死等に関する労災請求が行われた事業場）」を対象として、違法残業や賃金不払に関する調査を実施しています。

令和元年度は、改正労基法による「時間外上限規制の強化」の施行1年目（中小企業は猶予措置）でしたが、違法残業の動向に変化がみられたのでしょうか。

違法な時間外が指摘された事業場割合は、前年度の40.4%から47.3%に増加しました。しかし、その内訳をみると、時間外「80時間超」の事業場割合が66.8%から37.1%に低下するなど、「過労死レベルの長時間労働」については抑制傾向が認められるようです。

図表1 前年度の監督指導結果との比較

		令和元年度	平成30年度	
監督指導 実施事業 場	監督実施事業場	32,981	29,097	
	うち、労働基準法などの法令違反あり	25,770 (78.1%)	20,244 (69.6%)	
主な 違反内容	違法な時間外労働があったもの		15,593 (47.3%)	11,766 (40.4%)
	うち、時間 外・休日労働の 実績が最も長い労働者の 時間数が	1か月当たり80時間を超えるもの	5,785 (37.1%)	7,857 (66.8%)
		1か月当たり100時間を超えるもの	3,564 (22.9%)	5,210 (44.3%)
		1か月当たり150時間を超えるもの	730 (4.7%)	1,158 (9.8%)
		1か月当たり200時間を超えるもの	136 (0.9%)	219 (1.9%)

ちょっと気になるのは、この「長時間労働の実態」を職場でどのように把握しているかです。

29.2% (9,859) の事業場は自己申告制を採っていますが、「機器による記録等の客観的な方法」による事業場（タイムカード、IC・IDカード、PC記録の合計）が62.3% (20,967) を占めています。

図表2 監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法				自己申告制
使用者が自ら現認	タイムカードを基礎	ICカード、IDカードを基礎	PCの使用時間の記録を基礎	
2,852	13,512	5,595	1,860	9,859

## 職場でありがちなトラブル事例

### 悪質な流言でやむなく退職 医院もセクハラ対応怠る

医院に勤務する看護師Aさん（女性）は、周囲でおかしなうわさが流されているのに気が付きました。Aさんの「私生活の乱れ」に関する誹謗中傷です。

うわさの発生源は、どうやら同僚の看護師Bさん（男性）のようです。

セクハラ指針では、「同僚が、性的な内容の情報を意図的・継続的に流布」することで、仕事に支障が生じるケースもセクハラの1類型として挙げています。

そこで、医院側に対して、セクハラ防止に関する対策改善を申し入れましたが、「なしのつぶて」という状況でした。

職場にいたたまれない状況となったAさんは退職を余儀なくされましたが、医院側のセクハラ対策の不備を理由として、都道府県労働局にあっせんの申請を行いました。



#### 従業員の言い分

もちろん、根も葉もないうわさを流布した同僚個人に対する憤りはありますが、組織としてセクハラ対応をおざなりにした医院側の責任も小さくありません。

退職した今でも、他の同僚は「うわさを真実」と信じているに違いありません。医院側が適切な対応を採らなかったことによる精神的・経済的損害に対する補償として、150万円の支払を求めます。

#### 事業主の言い分

当方の調査によると、Aさんが「異性の同僚と未明まで酒席を共にした」のが、諸々のうわさを生じる発端になっているようです。

事後の対応として、うわさを流した当人に対する注意も行っており、「放置」という批判は当たらないと思います。金銭補償の要求には、応じることはできません。



#### あっせんの内容

話し合いの前提となる事実の確認段階で、労使双方の主張の隔たりが埋まらないことから、いったん、あっせんの打ち切りを示唆しました。

しかし、両者ともに紛争調整委員会の場での解決を望むという意思表示だったため、医院側からの謝罪および金銭支払いという方向で、解決案を提示しました。

#### 結果

「合意文書をもって、医院側からの謝罪表明とする」「解決金として、金150万円を支払う」等の内容で、双方があっせん案を受諾しました。





## ◆ 身近な労働法の解説

### — 法令等の周知義務 —

使用者は、適正な労務管理と紛争の防止のため、法令の要旨、就業規則、労使協定等を掲示、備付け、書面の交付等によって周知させなければなりません（罰則あり）。今回は法令等の周知義務について解説します。

#### 1. 法令等の周知義務

使用者は、この法律およびこれに基づく命令の要旨、就業規則、労使協定ならびに労使委員会決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、または備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければなりません（労基法 106 条 1 項）。

#### 2. 周知事項

以下の要旨（容易に理解ができるよう抜き出して整理したもの）または全文を周知します。

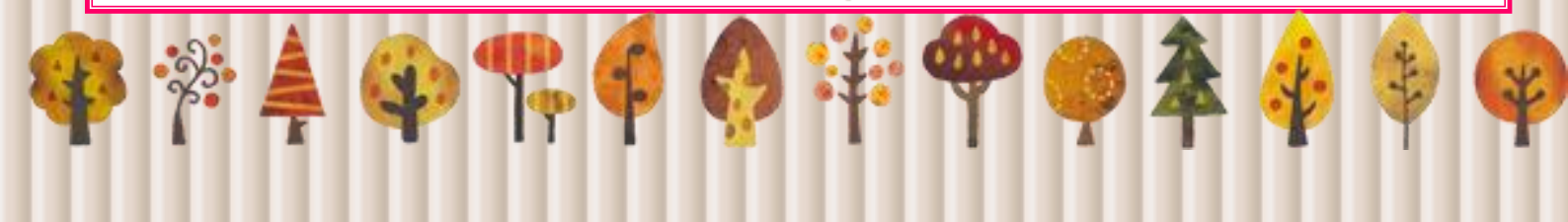
- ① 労基法および同法に基づく命令（労基法施行規則、年少者労働基準規則等）（要旨）
- ② 就業規則（全文）
- ③ 以下の労使協定（協定原本や写しでなくてもよいが協定の内容を網羅的に周知するべきもの）
  - a. 貯蓄金管理に関する協定（18 条 2 項）
  - b. 賃金控除に関する協定（24 条 1 項ただし書き）
  - c. 1 カ月単位の変形労働時間制に関する協定（32 条の 2 第 1 項）
  - d. フレックスタイム制に関する協定（32 条の 3 第 1 項）
  - e. 1 年単位の変形労働時間制に関する協定（32 条の 4 第 1 項）
  - f. 1 週間単位の非定型的変形労働時間制に関する協定（32 条の 5 第 1 項）
  - g. 一斉休憩の適用除外に関する協定（34 条 2 項ただし書き）
  - h. 時間外労働・休日労働に関する協定（36 条 1 項）
  - i. 代替休暇付与に関する労使協定（37 条 3 項）
  - j. 事業場外労働に関する協定（38 条の 2 第 2 項）
  - k. 専門業務型裁量労働に関する協定（38 条の 3 第 1 項）
  - l. 時間単位年休に関する労使協定（39 条 4 項）
  - m. 年休の計画的付与に関する協定（39 条 6 項）
  - n. 年休取得日の賃金を健康保険の標準報酬月額額の 30 分の 1 相当で支払う制度に関する協定（39 条 9 項ただし書）
- ④ 企画業務型裁量労働制にかかる労使委員会の決議内容（38 条の 4 第 1 項）  
労使委員会の上記③ c～n の協定に代わる決議の内容（38 条の 4 第 5 項）
- ⑤ 高度プロフェッショナル制度に関する労使委員会の決議内容（41 条の 2 第 1 項）

#### 3. 周知方法

使用者は、次のいずれかの方法で周知させなければなりません（労基法施行規則 52 条の 2）

- ① 常時各作業場※の見やすい場所に掲示、または備え付ける
- ② 書面で交付する（印刷物および複写した書面も含まれます）
- ③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する（容易に当該記録を確認できるようにする）

※作業場とは、事業場内において作業の行われている個々の現場をいい、主として建物別等によって判別されます（昭 23・4・5 基発第 535 号）。



## ◆ 助成金情報

### 特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）

いわゆる就職氷河期に就職の機会を逃した事等により十分なキャリア形成ができていなかったために、正規雇用労働者としての就業ができていない人の、安定雇用を支援するための助成金です。これらの人を、ハローワークや民間の職業紹介事業者など（以下「ハローワークなど」）の紹介により正規雇用労働者として雇い入れた事業主に対して支給されます。

#### 【対象となる労働者】

- 1 雇入れ日時時点で満年齢が 35 歳以上 55 歳未満
- 2 雇入れ日の前日から起算して過去 5 年間に正規雇用労働者（※）として雇用された期間が、通算して 1 年以下であり、雇入れ日前日から起算して過去 1 年間に正規雇用労働者として雇用されたことがない
- 3 ハローワークなどの紹介時点で失業しているまたは非正規雇用労働者である方かつ、ハローワークなどにおいて、個別支援等の就労に向けた支援を受けている
- 4 正規雇用労働者として雇用されることを希望している

#### ※正規雇用労働者とは

- ① 期間の定めのない労働契約である
- ② 所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者（週 30 時間以上）と同じである
- ③ 賃金、賞与、退職金、休日や昇給などの労働条件について、同一の事業主に雇用される通常の労働者に適用される就業規則のうち、長期雇用を前提としたものが適用されること

#### 【対象となる事業主の要件】

- 1 雇用保険の適用事業主である
  - 2 対象労働者を、ハローワークなどの紹介によって、正規雇用労働者としてかつ雇用保険の一般被保険者（週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満の短時間労働者を除く）として雇用することが確実と認められる。
  - 3 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して 6 カ月前の日から起算して 1 年を経過する日まで（以下基準期間という）に、事業主の都合による従業員の解雇（勧奨退職も含む）をしていないこと
  - 4 基準期間に、倒産や解雇など特定受給資格者となる離職理由で離職した被保険者数が、対象労働者の雇入れ日における被保険者数の 6 % を超えていないこと（特定受給資格者となる離職者が 3 人以下の場合を除く）
  - 5 対象労働者の出勤状況や賃金の支払い状況などを明らかにする書類を整備保管していること
- ※既に自社で内定している人を紹介された場合や、自社で過去 3 年間に職場適応訓練を受けた人を雇い入れる場合など、不支給となる要件があります。

#### 【支給申請】

雇入れに係る日（原則は雇入れ日直後の賃金締切日の翌日）から起算した 1 年を 6 カ月ごとに区分し、各期が経過するごとに申請します。



#### 【助成額】

	支給対象期間	支給額第 1 期	支給額第 2 期	支給総額
大企業	1 年	25 万円	25 万円	50 万円
中小企業	1 年	30 万円	30 万円	60 万円

※制度の詳細は厚生労働省 HP「特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用コース）のご案内」等をご参照ください。



## ◆ 今月の実務チェックポイント

### 傷病（補償）年金について

今回は、労働者が業務または通勤が原因となった負傷や疾病による療養開始後 1 年 6 カ月を経過した日またはその日以後において、その負傷やまたは疾病が治っていない場合の給付について説明します。

#### ○ 傷病（補償）年金の支給要件

労働者が業務上または通勤による負傷や疾病が原因で療養が必要となり、療養開始後 1 年 6 カ月を経過した日またはその日以後において、以下の支給要件に該当した場合に、休業（補償）給付に代えて支給される年金です。

1	その負傷または疾病が治っていないこと
2	その負傷または疾病による障害の程度が傷病等級表の傷病等級に該当すること

※「治った」とは、負傷や疾病（以下「傷病」という）の症状が安定し、医学上一般に認められた医療を行っても、その医療効果が期待できなくなった状態をいい、この状態を労災保険では「治癒」（症状固定）といいます。

#### ○ 支給される額について

支給額は傷病等級に応じて次のとおりです。

傷病等級	傷病（補償）年金	傷病特別支給金（一時金）	傷病特別年金
第 1 級	給付基礎日額の 313 日分	114 万円	算定基礎日額の 313 日分
第 2 級	給付基礎日額の 277 日分	107 万円	算定基礎日額の 277 日分
第 3 級	給付基礎日額の 245 日分	100 万円	算定基礎日額の 245 日分

※ 1 負傷した日または診断によって病気にかかったことが確定した日以前 1 年間に賞与等の特別給与が支給されていた場合は、傷病特別年金が支給されることとなります。

※ 2 傷病特別支給金は、社会復帰促進等事業の一環として支給される一時金です。

※ 3 「給付基礎日額」とは、給付額の算定の基礎となるもので、原則として労働基準法の平均賃金に相当する額です。

## ○平均賃金とは

原則として、業務上または通勤による負傷などの原因となった事故が発生した日あるいは医師の診断によって疾病の発生が確定した日の直前の3カ月間に、その被災労働者に支払われた賃金の総額を、その期間の暦日数で除して得た1日当たりの賃金額です。ただし、賃金締切日が定められているときは、傷病が発生した日前の直前の賃金締切日からさかのぼる3カ月間でみます。また、臨時に支払われた賃金（結婚祝金など）、3カ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）などは計算の際の賃金総額から除外することになっています。

## ○算定基礎日額とは

原則として、負傷した日または診断によって病気にかかったことが確定した日以前1年間に事業主から受けた賞与等の特別給与の総額を365で除して得た額です。

特別給与とは、3カ月を超える期間ごとに支払われる賃金をいい、臨時に支払われた賃金は含まれません。また、特別給与の総額が、給付基礎日額の365倍に相当する額の20%を上回る場合は、給付基礎日額の365倍に相当する額の20%に相当する額（上限150万円）となります。

## ○傷病（補償）年金その他の注意点

- ① 傷病（補償）年金の支給・不支給の決定は、所轄の労働基準監督署長の職権によって行われるため、被災労働者や会社が請求手続を行う必要はありません。
- ② 傷病（補償）年金が支給される場合は、療養（補償）給付は引き続き支給されますが、傷病（補償）年金に切り替わるため休業（補償）給付は支給されなくなります。
- ③ 傷病（補償）年金は、支給要件に該当することとなった月の翌月から支給され、偶数の月に、その前の2カ月分が支払われることとなります。

## ◆今月の業務スケジュール

### 労務・経理

- 10月分の社会保険料の納付
- 10月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 3月決算法人の法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税の中間申告・納付

### 慣例・行事

- お歳暮の準備・発送
- 秋の全国火災予防運動
- 労働時間適正化キャンペーン
- 職業能力開発促進月間

