

事務所だより 2020年2月号

■最新・行政の動き

■スタッフコーナー

■ニュース

■監督指導動向

■送検

■実務に役立つ Q&A

■職場でありがちな
トラブル事例

■身近な労働法の解説

—割増賃金の基礎となる賃金—

■法改正

◆最新・行政の動き

厚生労働省は、令和2年通常国会に、雇用保険法・労災保険法・高年法等を一括して改正する法案を提出する方針です。

雇用保険に関しては、令和2年度以降も2年間、雇用保険率の低減措置（1年目は原則1000分の9を予定）を継続します。令和4年から65歳以上を対象にダブルワーカーの保険加入制度を整備し、令和7年から高年齢雇用継続給付の給付率を引き下げます（最大10%に変更）。

労災保険については、ダブルワーカーの被災時に、非災害発生事業場の賃金額も加味して給付額を決定する仕組み等を導入します（公布から6カ月以内）。

高年法も改正し、70歳までの就労機会確保に向け、事業主に対して就業確保措置（創業支援等措施を講じた事業主除く）を講じる努力義務を課します（令和3年度から）。

こんにちは。このところ例年にはない春のような温かい日が続いていますね。そのせいで花粉なども既に舞っているようです。ところで弊法人では、外国人労働者の増加に伴い、会社の就業規則や労働契約書などを英語で作成する業務についても取り掛かり始めました。英語のウェブサイトも既にリリースしていることからいくつかの外資系の企業様から就業規則の英文化の依頼などもいただいております。最初はとまどいながら対応していたのですが、何人かの心強いネイティブを中心とした協力者もあり、なんとか無事にスタートを切れたと思っています。このところ新型コロナウイルスが猛威をふるっていますが、皆様十分ご注意ください。それでは今月もどうぞよろしくお願い致します。

安藤

● スタッフコーナー ●

寒い朝、布団から出るのが辛いのですが、子供の頃は霜柱を見つけては踏みつけて、サクサクとした感触と音が楽しみでもありました。最近では路地裏でも舗装された道が多くて、を見つけることは容易ではありませんが、公園や植栽の周り、家の建て替えの為に更地になった土地を発見しては、もしかして霜柱が出来ているかも！と期待しています。いざ、見つけた時には子供の時のように靴を泥だらけにして踏み入ることは難しいですけどね。



寒い時期、じっとしているとだんだん身体が固まってくるのを感じます。2月は立春を迎える月でもあるので、楽しみを見つけに身体を動かしたいものです。

(倉林)

この映画見ない？ヒトラー系の話なのだけど………
ホームページのビジュアルを見れば、それは一目でわかる。わかるのですが、何だかポップでコメディな雰囲気、時代背景とテーマあっているよね？！
と観る前からちょっと不思議な気持ちになった映画「JOJO RABBIT」を先日、誘ってくれた友人と観に行きました。

10歳のナチスに憧れる少年（彼のイマジナリーフレンドはヒトラー）が、母に匿われていたユダヤの少女と家で見合い………

あらすじを見ても重めのテーマなのですが、軽快でテンポよくユーモアに溢れているストーリーで、最初から最後まで笑ってしまいました。

だからと言って決してテーマが軽く扱われているわけではありませんでした。

鑑賞後に考えさせられることが沢山ありましたし、時代の凄惨さも描かれているので途中から、泣いたり笑ったりで忙しかったです。



子どもの染まりやすさや、そこから脱する柔軟さが描かれていて、大人がまっとうで在る事の大切さをひしと感じました。

監督がユダヤの方なので、そこも色々と感じる事があるのですが、なんと作中のイマジナリーフレンドのヒトラー役も演じているのです。

こんな風に、過去を昇華できるのはすごいと驚きました。

ユーモアと皮肉、愛に溢れている素敵な映画で観られてよかったです。
(野村)



◆ ニュース

第1段階は100人超規模が対象 社会保険の適用拡大

年金関連についても、通常国会に公的年金と企業・個人年金の双方について改正法案が提出される見通しです。

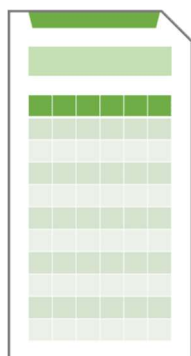
「本丸」の公的年金ですが、社会保障審議会では年末に議論の整理を行いました。

被用者保険の拡大に関しては、令和4年10月に100人超規模、令和6年10月に50人超規模まで適用することを基本とします。短時間労働者（4分の3未満）への適用要件に関しては、1年以上雇用見込みの勤務期間要件を撤廃するとしています。

年金の支給開始時期については、選択の幅を60～75歳に広げます。60歳代前半の在職老齢も調整基準を引上げ（47万円）、就労を支援します。

企業年金関連では、確定拠出年金の中小企業向け制度の拡大（簡易型DCの対象範囲を300人以下に拡大など）等の改正を予定しています。

法人理事の労働者性認める タイムカードで勤怠管理



学校法人が団交に応じないのは不当労働行為に当たるとして労働組合が救済を求めた事案で、神奈川労働委員会は、元理事の労働者性を認めました。

理事は委任や委託契約が通常ですが、タイムカードによる時間管理や固定残業代の支給などから、労働委員会は実質的に「雇用契約」と判断しました。職務内容は幼稚園の日常の運営管理で、人事権限もありませんでした。契約条件を定める書面の表題が「雇用契約書」と記されていた点も、カギとなりました。

元理事は幼稚園教諭として入職した後、園長に就任しましたが、理事会で退任が議決されました。そこで、合同労組に加入し、雇止め撤回を求めて団交を申し入れました。学校法人は、最初の団交で「理事は労働者でない」と回答した後、団交を拒否していたため、合同労組が救済申立てを行ったものです。

施行半年で219人 特定技能の外国人受入れ

総務省の発表によると、「特定技能1号」の資格で在留する外国人数は、9月末現在、全国で219人とどまっています。

平成31年4月にスタートした「特定技能資格制度」は、介護、建設、産業機械製造業、外食など人手不足が顕著な14分野に限り、外国人の就労を認める仕組みです。

都道府県別で最も多いのは岐阜の29人で、愛知24人、大阪20人と続きます。一方、人数ゼロは21県に上り、人手不足の深刻な地方で苦戦が目立ちます。国籍は、ベトナム93人、インドネシア33人、フィリピン27人など東南アジアが上位を占めました。



高齢者の安全対策推進へ ガイドライン案を提示

厚労省設置の有識者会議は、70 歳までの就労促進に向け、職場環境整備のガイドライン案を作成しました。

労災による死傷者数（休業4日以上）のうち、60 歳以上の占める割合は10 年間で8ポイント上昇し、2018 年には26%に達しています。今年6月の閣議決定でも、「サービス業等を中心とする高齢者の労災防止のための取組を推進する」よう指摘していました。

会議では、先進企業等のヒアリングも踏まえ、高齢者の安全・健康について幅広く検討し、企業が実施すべきガイドライン案をまとめました。体制整備とリスクアセスメントを、環境整備を進めるうえでの両輪と位置付けています。

リスクアセスメントについては、身体機能低下による労災発生リスクを事例やヒヤリハットから洗い出し、優先順位の高いものから対策を講ずべきとしています。体力・敏捷性が低下するため、注意・集中力を必要とする作業時間の制限が有効であり、短時間勤務・隔日勤務・交代制勤務等の選択肢を広げるべきと指摘しました。

安全衛生教育に関しては、映像などの情報を活用し、経験のない業務・職種に従事する際には、特に丁寧なジョブトレーニングを実施するように求めています。



産業医の協議会設立へ 役割の拡大期待へ対応

日本医師会は、来年6月にも「全国医師会産業医部会連絡協議会（仮称）」を設立します。5年前にスタートしたストレスチェック制度や、昨年施行の働き方改革法に基づく安衛法改正により、産業医に求められる役割・業務が拡大しているのに対応するためです。

産業医のスキルアップを目標として、ストレスチェック研修会を実施するほか、仕事と治療の両立支援研究会等を立ち上げる等の案が検討されています。このほか、情報提供、相談対応、事業場あっせん、活動支援等も行っていく方針です。

◆ 監督指導動向

技能伝承で安全力アップ 機械の挟まれ防止を確認 茨城労働局

茨城労働局は管内での災害増加を受けて緊急点検を要請していましたが、年末・年始労災防止強化運動の一環として製鉄現場のパトロールを実施しました。

工場内の歩車分離や機械設備の挟まれ・巻き込まれ防止対策を確認するとともに、団塊世代技術者の退職に伴って作られた技能伝承のための施設では、工具・保護具の安全な使用方法も視察しています。

福元俊成局長は、「仮に機械が制御どおり動いても、人間によるうっかりや勘違い、確認不足で災害に至るケースがある。作業する全員が、存在する危険に注意を払い、回避する姿勢が重要」などと訓示しました。



◆ 送 検

労災発生場所偽る 他社に「迷惑かけられない」 木更津労基署

千葉・木更津労働基準監督署は、いわゆる「労災隠し」の疑いで、産業廃棄物処理業者と前代表取締役を千葉地検木更津支部に書類送検しました。

事故は、「関係会社の敷地内」で発生しました。同社従業員がホイールローダーの運転席から降りる際、ステップに足が引っかかり落下、骨折・挫傷等により 102 日間休業しました。同社は労基署に死傷病報告を提出しましたが、「自社敷地内で事故が発生した」と記載していました。



現場から報告を受けた前代表取締役が虚偽報告を指示したとみられますが、その理由として「元請会社との関係悪化を懸念すると同時に、敷地所有会社の報告負担を避けたかった」と供述しています。

◆ 実務に役立つ Q & A

退職後に事業主証明？ 傷病手当金の支給申請



業務外の事由で負傷後、年休を消化して退職したパートがいます。後日、本人から傷病手当金の事業主証明を求められました。そもそも傷手金は受給できるのでしょうか。やはり、証明は必要でしょうか。



被保険者資格を喪失したときに実際に傷病手当金の支給を受けていない場合でも、被保険者期間が継続して1年以上あり、傷病手当金の受給の条件を満たしていれば、被保険者期間中と同様に支給を受けることができます。

①療養中であること、②仕事に就けないこと（労務不能）、③4日以上仕事を休むこと、④報酬の支払いがないことの条件を満たす必要があります。

傷病手当金支給申請書に、事業主の証明と医師の意見書を付けて保険者に提出します（健保則 84 条）。事業主は、仕事に就けなかった期間、報酬の支払いなどについて証明する必要があり、出勤簿や賃金台帳のコピーを添付します。

在職中の期間を含む場合、その期間について事業主の証明が必要です。しかし、資格喪失日以降は、事業主証明欄は空欄で提出することになります（協会けんぽ）。



◆ 職場でありがちなトラブル事例

知らぬ間に有期社員に 同条件で移籍のはずが

Aさんは、ゴルフ会社（B社）の整備部門で、長年、パートタイマーとして勤務していました。しかし、B社が整備業務を別会社（C社）に委託することになったため、再就職先を探すことになりました。

新しい仕事にチャレンジしたい気持ちもあったのですが、これまでの経緯もあり、C社の面接を受けてみました。人事部長から「勤務先は変わるが、これまでと労働条件は同じ」と説明があったので、その場で入社意向を告げました。

ところが、入社1週間前に郵送されてきた労働条件通知書をみたところ、「3カ月の有期雇用契約」と記載されています。C社に電話し、話が違うと確認を求めたところ、「それでは、この件はなかったことに」と一方的に告げられ、会話は打ち切りとなりました。

入社日直前に「はしごを外された」形の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

面接時には、有期契約であるという説明は一切ありませんでした。トラブルはC社側の説明不足が原因なのに、内定取消という決定には納得がいきません。

「従来と同じ労働条件」ということばを信じていたため、内定後は就職活動もストップしていました。当面の生活費として、給料2カ月分の補償を求めます。

事業主の言い分

当社では、労働条件通知書は入社日に手渡しが原則ですが、郵送したのは早めに本人の手元に届くように配慮したまでです。対面で話すのを避けるといった意図はありませんでした。

有期契約という点については、面接時に口頭で伝えていたはずですが、B社から移籍した他のパートタイマーについても、すべて条件は同じです。



指導・助言の内容

面接時の応答について労使双方の主張に食い違いがありますが、いずれにせよ、内定を取り消す合理的な理由があったとは認められないと、会社側に説明しました。

それを受け、会社側より「補償金を支払うことで解決したい」と申出があったので、金額等について労使間の調整を図りました。

結果

会社が解決金 15 万円を支払うことで和解が成立し、合意文書作成となりました。



◆身近な労働法の解説

－割増賃金の基礎となる賃金－

使用者は、労働者に時間外労働、休日労働、深夜労働を行わせた場合には、法令で定める割増率以上の率で算定した割増賃金を支払わなければなりません。

今回は、割増の基礎となる賃金について解説します。

1. 割増賃金の基礎となる賃金

所定労働時間の労働に対して支払われる「1時間あたりの賃金額」です。

時間で定める賃金以外の賃金について、1時間あたりの賃金額は、次のように算出します。

月で定める賃金	月の所定賃金（各種手当を含む）÷1カ月の（平均）所定労働時間数
日で定める賃金	日の所定賃金÷1日の所定労働時間数 ※日によって所定労働時間数が異なる場合には、1週間における1日平均所定労働時間数でその日額を除して1時間単価を算出します。

時間給制の従業員に、日額や月額の手当等が発生したときには、上記計算分を加味します。

2. 上記「割増賃金の基礎となる賃金」から除外できるもの

以下の①から⑦の賃金は、労働と直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて支給されていることなどにより、基礎となる賃金から除外することができます。

①	家族手当 扶養家族の人数またはこれを基礎とする家族手当額を基準として算出した手当をいいます。 扶養の有無や家族の人数に関係なく一律に支給するものは、除外できません。
②	通勤手当 通勤距離または通勤に要する実際費用に応じて算定される手当をいいます。 通勤に要した費用や通勤距離に関係なく一律に支給するものは、除外できません。
③	別居手当
④	子女教育手当
⑤	住宅手当 住宅に要する費用に応じて算定される手当（例えば、賃貸居住者には家賃の一定割合、持家居住者にはローン月額の一定割合を支給する場合）をいいます。 住宅の形態ごとに一律に定額で支給するもの（例えば、賃貸居住者には2万円・持家居住者には1万円）は、除外できません。
⑥	臨時に支払われた賃金
⑦	1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金

上記は例示ではなく、限定的に列举されていますので、①から⑦に該当しない賃金は全て算入しなければなりません。

また、年俸制で毎月払い部分と賞与部分を合計してあらかじめ年俸額が確定している場合の賞与部分は、割増賃金の基礎となる賃金に算入しなければなりません。

給与計算にあたっては、未払い賃金とならないよう、勤怠集計の方法と給与ソフトの計算式設定に留意しましょう。



かねてより議論が重ねられていた『事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針』が、本年1月15日に告示されました。パワハラ防止指針ともいわれる同指針ですが、具体的にはどのようなことが書かれているのでしょうか。『パワハラ防止法(労働施策総合推進法の改正法)』の施行日(大企業は本年6月、中小企業は2022年4月)を見据え、指針の内容をみていきましょう。

1. 指針の作成経緯

パワハラ防止法の施行以降、事業主には、職場のパワハラに対応するため、雇用管理上必要な措置を講じる義務が課せられることになります。この措置の内容については、厚生労働大臣が指針を定めることが同法に規定されており、今回の指針はそれに対応するものです。

2. 指針の概要

まず職場のパワハラについて、指針では、以下のとおり定義をしています。

「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、④から⑥までの要素を全て満たすものをいう。」

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない」

その上で、個別事案の該当性を判断するに当たっては、様々な要素(当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無等)を総合的に考慮することが適当であり、労働者の行動が問題となる場合は、それに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることが示されています。

3. パワハラの類型

代表的なパワハラの言動の類型として、以下のよう

パワハラの類型

- ・身体的な攻撃(暴行・傷害)
- ・精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)
- ・人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)
- ・過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行、不可能なことの強制・仕事の妨害)
- ・過小な要求(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)
- ・個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

4. 事業主が講ずべき措置

こうした職場のパワハラに対して事業主が具体的に講じるべき措置として、次の内容が示されました。

- ①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ②相談(苦情を含む。以下同じ)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

これらに加え、相談者・行為者のプライバシー保護や相談者への不利益取扱いの禁止について、相談窓口のマニュアル整備や窓口担当者への研修の実施、就業規則等を通じて労働者に周知することも、前述①～③の措置と併せて講じることを求めています。

5. さいごに

前述の通り、大企業は本年6月から、中小企業は2022年4月から、本稿でみてきたようなパワハラ防止対策が事業主に義務付けられます。パワハラに該当するか否かは、指針にも記載がある通り、個々の事案の状況によっても判断が異なる可能性があるため、一概に何が良くて何が悪いかを決めるのは非常に困難です。そのため、事業主がパワハラ対策をしっかりと講じ、未然に防ぐことが、何よりも効果的であるといえます。社内制度の見直しや、ハラスメントに関する研修等をご検討される場合には、弊社までお気軽にご相談ください。

【連絡先】

安藤社会保険労務士法人

代表社員 安藤 健一

〒103-0013

東京都中央区日本橋人形町 1-2-5 ERVIC 人形町 2 階

電話 : 03-6206-2320 FAX : 03-6206-2321

URL <https://www.ando-sr.jp>

e-mail : ando@ando-sr.jp