

# 事務所だより 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
- 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

## ◆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。

こんにちは。新コロナウィルスの動向に注目が集まっていますが、皆様からもこれに関連して在宅勤務、時差出勤などの勤務時間等の対応についてなど多くお問い合わせをいただいております。これを機にこれまでの働き方が大きく変わることが予想されます。国が出した基本方針も企業任せのところがあり、企業側の明確な対応が求められているところです。いずれにせよ早い段階で収束することを祈るだけです。さて4月より労働法分野では様々な法改正が予定されています。賃金請求権の消滅時効の延長（2年→当面は3年へ）、中小企業への新しい時間外協定の適用、同一労働同一賃金の適用など、企業として対応しなければならないことが非常に多くなっています。対応等について不明な箇所がありましたらいつでもご連絡ください。それでは今月もどうぞよろしくお願ひ致します。

安藤



## ●スタッフコーナー●

皆さま体調はいかがでしょうか。

今年は暖冬で、比較的過ごしやすい陽気が多い気がします。

2月なのに、窓を全開にして掃除をしても、それほど苦にならず助かります。

しかしながら、暖冬で過ごしやすい反面、残念なこともあります。

降雪が少ないため、毎年のスキー旅行も今シーズンは行くことが出来ませんでした。スキー場の積雪状況を HP

で確認しても、山肌が見えている状況でした。レストランのご飯もお手頃価格で美味しいので、残念です。

来シーズンのスキー＆温泉を楽しみに、グリーンシーズンは体力づくりに励みたいと思います。

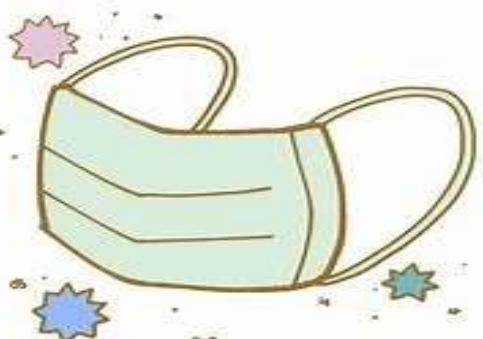
(千葉)

新型コロナウイルスが猛威を振っています。私は花粉症のため、毎年シーズン前にマスクを購入しておりま

すが、よもや巷で「マスクが不足する」などといった状況に陥るとは、全く想像しておりませんでした。

テレビで目にしたのですが、ある者は箱数百円のマスクを数千円で転売し、ある者は購入をめぐって殴り合つたり、これが海外ではなく、日本人の行動だということに驚きです。

このような非常事態の時こそ、日本人として品位のある行動を心がける事が大切だと、お酒に溺れながら、しみじみと感じた次第です。(柏木)



## ◆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ヶ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して判示しました。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回復など、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 IT 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 IT 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。

A 社は、「業務委託契約」と称していましたが、実態は派遣契約を偽装するもので、東京労働局は、その期間が長期（247 日）に及んでいた等の事情を考慮し、改善命令に踏み切ったものです。



## ◆送検

### 減給制裁の限度超える 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、製造業者と同社代表取締役を大分地検に書類送検しました。

同社では、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日分の半額を超えて、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。

同社は従業員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

Q

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。



A

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。





## ◆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、地元に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、世間一般的の常識からいって、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ヶ月分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せんが、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」は限定列挙ですので 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す。

「退職の事由」については、自己都合退職、勧奨退職、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にはなりません（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 —被扶養者における国内居住要件の追加—

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になります。

- 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。

【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>

