

こばやし事務所だより

2018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
- 職場でありがちな
トラブル事例
- 今月の業務スケジュール
- 助成金情報
- 身近な労働法の解説
—過半数代表者の適正な選出—
- 今月の実務チェックポイント
～厚生年金の届書等の記載事項への個人番号
追加等～

寒かった日々も終わり、ようやく暖かくなってきました。

桜のつぼみも膨らみ始め、桜の花が咲くのが待ち遠しいですね。

桜の下で、お弁当を食べながらのお花見、お酒を飲みながらの夜桜見物、船上から眺めるちょっと豪華な花見など、楽しみ方はいろいろです。

さて、4月は新しい年度のスタートです。新入社員を迎える会社では、労働契約書の交付をはじめ、社員教育、就業規則の再確認などをお願いします。

こばやし事務所では、4月から事務所だよりを月に1度のペースで発行することにしました。業務のご参考にしていただければと思います。

なお、気になる記事などがありましたら、どうぞお気軽にお尋ねください。

【問い合わせ先】

社会保険労務士 こばやし事務所

〒194-0021

東京都町田市中町1-4-2 町田新産業創造センター

電話：042-725-5543 FAX：042-633-0188

e-mail：info@kobayashi-jim.com

◆ ニュース

マルチジョブホルダーに雇保適用へ 副業・兼業を推進

厚生労働省は、労働者の副業・兼業を促進する一方で、マルチジョブホルダー（複数事業所就労者）の雇用保険制度適用のあり方について本格的な検討を開始しました。

現行制度では、1週間の所定労働時間が20時間以上で、同一事業所に継続して31日以上雇用される見込みがある場合を適用要件としています。一方、同時に2つ以上の雇用関係にある労働者は、「主たる賃金を受ける1つの雇用関係」についてのみ被保険者となれるとされています。

A事業所で15時間、B事業所で10時間の就業をしているマルチジョブホルダー等は、雇用保険制度の恩恵を受けられません。

このため、学識経験者で構成する「複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用に関する検討会」を設置して報告書を策定し、労働政策審議会での議論につなげる方針です。

30歳代後継者に事業承継を 高齢社長はM&A検討も

次代の後継者が30歳代のうちに事業承継を——東京商工会議所は、事業承継の実態に関するアンケート調査報告書を取りまとめました



団塊世代の引退が本格化する中、数年のうちに事業承継に直面する中小・零細企業の増加が見込まれています。同報告書では、後継者を決定している企業の方が、未定段階の企業よりも、株式譲渡や教育に着手している割合が高いと指摘しました。

効果的な事業承継を行うタイミングとして、後継者が30歳代の時期に検討（40歳代前半までに引継ぎ）するのがベターで、新製品開発や販路開拓を通じて業績を好転させているケースが多いと分析しています。現経営者が高齢の場合、自社従業員等への承継が円滑に進まなければ廃業の危機もあるため、承継の準備と並行して、M&Aの実施も検討するよう勧めています。

平均正社員数が過去最高に 経産省調査

経済産業省の企業活動基本調査の速報で、1企業当たり正社員数が過去最多の319人に上ることが分かりました。対象者従業員50人以上、資本金3000万円以上の企業。

平成28年度における1企業当たり常時従業員数は499人で、前年比0.8%減少しました。このうち、正社員・正職員は同0.6%増の319人となり、比較可能な18年度以降、最多を記録。小売業が横ばいで、製造業、卸売業は増加しています。

無期転換めぐり団交応諾命令 埼玉県労働委員会

埼玉県労働委員会は、無期転換ルールに関する団体交渉に応じなかったとして、同県内の学校法人を不当労働行為と認定しました。

学園は非常勤講師にA・Bという雇用管理区分を設けていましたが、B区分については「5年超の契約更新を一切しない」という対応方針を決定しました。組合側がその撤回を求めて団交を申し入れたところ、学園側は非常勤組合員の氏名を開示しない限り応じないと拒否しました。

組合は氏名を明かすと雇止めされかねないとして拒否し、労委に救済を求めたものです。

労委は、雇止めの増加により非常勤以外の労働強化が想定されるため、非常勤の有無に関係なく、団交応諾義務があるとしました。これに対して、命令を不服とした学園は、中労委に再審査を請求しています。

死亡災害が増加に 厚労省 29 年速報値

労働災害による死亡・死傷者数がともに増加——厚生労働省は、平成 29 年における労働災害発生状況（29 年 12 月末速報値）を取りまとめました。

近年、減少傾向にあった死亡災害は 872 人で、前年同期比 31 人で 3.7%増。災害類型では墜落・転落が 7.2%増え、全体の 3 割近くを占めています。

◆ 監督指導動向

基本的作業方法の順守を 災害防止へ緊急要請 宮城労働局

宮城労働局は 235 事業場に対し、基本的な作業方法の順守を柱とする死亡災害撲滅に向けた緊急要請を行いました。

平成 29 年夏以降、一歩間違えば複数人が死傷するような大事故につながりかねない労働災害が多発していました。

同労働局はこれら労災の要因を「作業効率を優先して安全を軽視した、リスクアセスメントが不十分だった——などの基本的な安全管理の取組が徹底されていないものが多い」と分析。そのため、以下のような対策の徹底を求めました。

- ① 安全作業マニュアルなど基本的な作業方法の順守状況の確認といった安全衛生活動の総点検
- ② 安全管理者・安全衛生推進者などの選任と、当該者による確実な職務の遂行
- ③ 雇入れ時・配置転換時の教育の徹底



◆実務に役立つQ & A

在宅勤務で資格喪失？ 雇用保険の被保険者

テレワーク制度の導入を検討しています。雇用保険は引き続き被保険者として取り扱うのでしょうか。個人事業主や内職とはどういった点で異なるのでしょうか。

いわゆるテレワーク（在宅）勤務者は、以下の5つの要件をすべて満たしたとき、被保険者になります。

- ① 指揮監督系統が明確なこと
- ② 拘束時間等が明確なこと
- ③ 各日の始業・終業時間等の勤務時間管理が可能なこと
- ④ 報酬が、勤務期間・時間を基礎としていること
- ⑤ 請負・委任でないこと



⑤については、たとえば通信費等々について本人の金銭的負担のないことが、就業規則等に明示されている等の条件を満たす必要があります。

テレワークには雇用型と非雇用型の2種類がありますが、自宅で仕事をするからといって、すべて非雇用型（雇保の被保険者にならない）に分類されるわけではありません。

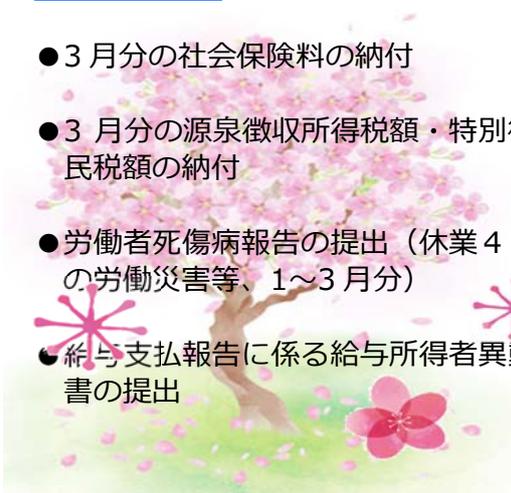
◆今月の業務スケジュール

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



◆ 職場でありがちなトラブル事例

通勤の便悪いと配転拒否 所属部門全体が遠隔地に引っ越し

社内のシステム部門が、執務環境対策等の必要から、本社とは離れた場所に引っ越すことに決まりました。しかし、部員の1人が「通勤時間が長くなる」などの理由で受け入れません。「元から配転を希望していた」ので、この機会に本社内の他部署に移りたいと主張します。両者の意見は平行線をたどり、結局、紛争調整委員会のあっせんに委ねられることになりました。



従業員の言い分

入社以来、本社ビルで勤務し、今後も同じ場所で働き続けられると思っていました。新しい事務所では、通勤時間が1時間長くなるなど労働条件が大幅に低下します。

そもそもシステム部門内では、上司・同僚のいじめを受けていて、他部門への配置転換を求めていましたが、受け入れられなかった経緯があります。この問題は、本社内の異動によりスムーズに解決できるはずです。

事業主の言い分

今回の移転は部門全体を対象とするもので、例外なし、所属部員全体の配転を予定しています。

通勤時間については首都圏では通常の範囲内で、時差通勤の求めがあれば認めるつもりでいます。また、いじめ・嫌がらせ等の事実の確認されず、指示・助言を嫌がらせと取り違えているだけではないかと思えます。



あっせんの内容

今回は「転勤」ではなく、通勤時間の長さが問題となっていますが、この点については、判例でも「通勤2時間以内は通勤困難といえない」という判断基準が示されています。

いじめ・嫌がらせの事実は立証されず、本人も「できるだけよい条件で退職」という意向を示しているので、退職条件に関する妥協点を探る方向で解決を促します。

結果

退職条件は以下のとおりとすることで、両者が合意文書を作成しました。

- ・ 離職票上の退職理由を退職勧奨とする。
- ・ 退職日は有給休暇を完全に取得し終わった日とする。

部員側の「遠い事務所に通勤してまで、会社に居続ける意味はない」という本音をくみ取った形の結果といえます。

◆ 助成金情報

キャリアアップ助成金が拡充します ～平成 30 年度変更点情報～

キャリアアップ助成金は、非正規雇用労働者のキャリアアップを支援するために、正社員化の取組等に対してなされています。

非正規雇用労働者について、雇用の不安定、低賃金、能力開発の機会が少ないという問題意識の下に、その処遇改善に重要な役割を果たしています。

平成 30 年度は、いくつかの拡充と整理統合が行われる予定です。

労働契約法の無期転換ルールの実質スタートへの対応策としても有効な助成金ですので、今後も活用が期待されます。

コース名	変更内容	要件
正社員化コース	<拡充> 1 年度 1 事業所あたり支給申請上限人数を 15 人から 20 人へ増加	1. 正規雇用へ転換した際、転換前の 6 か月と転換後の 6 か月の賃金を比較して、5 %以上増額していること 2. 有期契約労働者からの転換の場合、対象労働者が転換前に事業主で雇用されていた期間が 3 年以下に限ること。
人材育成コース	<統合> 人材開発支援助成金に統合	有期契約労働者等に、一般職業訓練または有期実習型訓練を実施した場合
賃金規程等共通化コース	<新規> 共通化した対象労働者（2 人目以降）について、助成額を上乗せする加算措置を適用	中小企業 対象労働者 1 人あたり 20,000 円 中小企業以外 対象労働者 1 人あたり 15,000 円
諸手当制度共通化コース	<新規> 有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に人数・諸手当の数に応じた加算措置を適用	人数に応じた加算措置 中小企業：対象労働者 1 人あたり 15,000 円 中小企業以外：対象労働者 1 人あたり 12,000 円 諸手当の数に応じた加算措置 中小企業：諸手当の数 1 つあたり 160,000 円 中小企業以外：諸手当の数 1 つあたり 120,000 円

※金額等の詳細や生産性要件を満たした場合の額等は厚生労働省 HP「キャリアアップ助成金」をご参照ください。

◆ 身近な労働法の解説

— 過半数代表者の適正な選出 —

36 協定の締結当事者の選出

相模原市の学校法人が 36 協定の「労働者の過半数を代表する者」を選出するプロセスにおいて、法令に定める手順を踏んでいないとして、労基署の是正勧告を受けました。（2018 年 1 月学校法人発表）

36 協定の過半数代表者が適正に選出されていない場合、協定自体が無効とされ、使用者は、時間外・休日労働をさせた時点で労基法違反とされます。

働き方改革において時間外労働ありきで上限規制が議論されるなか、労基法を監督する現場は、その前提とされる労使協定の有効性にメスを入れたと言えます。

◎ 法令に定める選出のポイント

ポイント 1 過半数代表者となることができる労働者の要件

労働基準法第 41 条第 2 号に規定する管理監督者でないこと

- 管理監督者とは、一般的には部長、工場長など、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。
過半数代表者の選出に当たっては、管理監督者に該当する可能性のある人は避けた方がよいでしょう。

ポイント 2 過半数代表者を選出するための正しい手続き

36 協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにしたうえで、投票、挙手などにより選出すること

- 選出手続きは、投票、挙手の他に、労働者の話し合いや持ち回り決議などでもかまいませんが、労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になる民主的な手続きがとられていることが必要です。
また、選出に当たっては、パートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続きに参加できるようにしましょう。
- 会社の代表者が特定の労働者を指名するなど、使用者の意向によって過半数代表者が選出された場合、その 36 協定は無効です。
- 社員親睦会の幹事などを自動的に過半数代表者にした場合、その人は 36 協定を締結するために選出されたわけではありませんので、協定は無効です。
この場合は、改めて 36 協定の締結当事者となることの信任を得てください。

この学校法人では、36 協定のほか、就業規則の意見を聴くにあたっての過半数代表者選出プロセスについても是正勧告されました。

◆ 今月の実務チェックポイント

厚生年金の届書等の記載事項への個人番号追加等（平成 30 年 3 月 5 日施行）

- ・基礎年金番号を記載しなければならないとされている書類について、基礎年金番号を「個人番号又は基礎年金番号」とし、いずれかの記載が求められます。
- ・生年月日確認書類等の添付を求める場合の限定…個人番号があれば添付省略可能に
- ・氏名変更届等の提出の省略…地方公共団体による住民基本台帳システムにより確認できない場合を除く
- ・遺族厚生年金の受給権者に係る氏名変更届の記載事項に「氏名変更の理由」を追加

社会保険手続きご担当者の方へお願い

○平成 30 年度の全国健康保険協会（協会けんぽ）の健康保険料率・介護保険料率が変更されます。

4 月以降の給与計算事務を行う際には、保険料率の変更をお願いいたします。

* 各都道府県別の保険料率は、協会けんぽのホームページで確認できます。

* 健康保険組合加入の会社は、組合に確認してください。

○平成 30 年度の雇用保険料率は、平成 29 年度の料率から変更はありません。

4 月 1 日時点で、64 歳以上の従業員の方（雇用保険加入者）につきましては、雇用保険料が免除になります。

今年度は、昭和 29 年 4 月 1 日までに生まれた方が雇用保険料免除になります。

対象者については、平成 30 年 4 月 1 日以降の給与から雇用保険料は引かないでください。

○平成 31 年 4 月から、国民年金第 1 号被保険者にも産前産後期間中の保険料免除が！

健康保険・厚生年金については、産前産後休業期間中の保険料が免除されますが、平成 31 年 4 月から、次世代育成支援のため、国民年金においても産前産後期間中の保険料が免除されます。免除される期間は、出産予定日の前月から 4 か月間です。

健康保険・厚生年金に加入している方は、事業主が手続きしますが、国民年金については本人の申出が必要です。

「産前産後期間中の免除制度」は、世帯の所得にかかわらず受けられます。免除された期間は、保険料を支払った場合と同様の保障がされます。