

人事労務だより

2018年10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
- 助成金情報
- 身近な労働法の解説
—休憩—
- 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

働き方改革は、「時間外規制の強化等（労基法・安衛法等の改正）」と「同一労働同一賃金の実現（パート労働法・派遣法の改正）」を2本柱としています。

このうち前者については、その円滑な施行に向け、改正法の細則等の整備作業が進んでいます（ニュース欄を参照）。

後者の施行は32年4月1日（中小は1年遅れ）で、まだ時間的余裕がありますが、既に8月から労働政策審議会で具体的運用方法等に関する審議がスタートしました。準備期間を考慮して、早めに省令やガイドラインを示す予定としています。「今年末までに内容が確定すれば、来春の労使交渉で協議してもらうこともできる」ためです。

同一労働同一賃金の「業種別導入マニュアル」の作成にも取り組みます。対象として、パート労働者が比較的多い7業種（スーパー、福祉、派遣等）を想定しています。

連絡先

社会保険労務士 Kobayashi事務所 小林 真理子

〒194-0021

東京都町田市中町 1-4-2

電話：042-725-5543 FAX：042-633-0188

e-mail：info@kobayashi-jim.com

◆ ニュース

改正省令・指針案等を公布 働き方改革関連法の施行に向け

労基法・安衛法等改正の主要部分は平成 31 年 4 月 1 日の施行（時間外の上限規制強化については、中小企業を対象に 1 年の経過措置）で、労基則・安衛則・36 協定に関する指針に関しては以下の改正が公布されました。

・ 36 協定関連

時間外・休日労働（36）協定で定める事項は法律の本則に明記されましたが、「その他必要な事項」を労基則で列挙する形を取ります。有効期間や特別条項発動時の手続き、健康確保措置の実施状況等の記載が必要になるほか、「過半数代表者を使用者の意向によって選出できない点」も労基則上に追記します。

協定に関する指針では、時間外等は必要最小限にとどめる・安全配慮義務に留意する等の基本的理念と併せ、協定発動の手続や健康確保措置について細かな解説を加えています。

・ 年休の時季指定の義務付け

改正法では年休付与日数が 5 日に満たない場合、使用者に時季指定を義務付けていますが、その際、改正法に基づく措置（39 条 7 項）であることを明らかにし、労働者の意見を聴取しなければならない旨等を労基則に定めます（年休管理簿の作成も義務付け）。年休を前倒しで付与し、入社年と翌年で年休の基準日が異なる場合等に関する特例ルールも明らかにします。

・ 労働条件の明示

現行では労働条件の明示方法は書面の交付に限られていますが、①ファクシミリ、②電子メールによる方法も可能とします。パート労働法や派遣法等では既にペーパーレス化が認められていますが、労基法もそれに合わせる形です。

・ 労働時間の把握義務

改正法では管理職も含め、労働時間の把握義務を強化しますが、「タイムカードおよびパソコン等の記録など客観的な方法その他適切な方法」によるべきことを安衛則で定めます。

オリンピック開会式に向け試験運用 テレワーク・デイズ 2 年目の取組

総務省・厚労省等は、2020 東京オリンピックが開催される 7 月 24 日を「コア日」として、テレワークの全国一斉実施を呼びかけています。2 年目の今年はその前後期間（23 日～27 日）も合わせ実施期間とし、1380 の企業・団体が参加しました。

本社が新国立競技場等に近い大京グループでは部署ごとに 2 日以上、モバイル PC を使った社外勤務にチャレンジしました。キューピーは、社員に在宅勤務など 6 つの選択肢から働き方を選ばせました。

NTT データは、VR（バーチャルリアリティ）技術を活用したウェブ会議を試行。レオパレス 21 では大災害を想定し、部署一斉の在宅勤務を実施しました。

過去最大 26 円引上げ 地域別最賃の答申出揃う

全国すべての地方最低賃金審議会で、平成 30 年度の地域別最低賃金の改定額が答申されました。全国加重平均は前年度比 26 円のアップで、874 円に達しました。引上げ幅は、時給表示となった平成 14 年以降で最大となっています。

中央最賃審議会では、A ランク（東京、愛知等）27 円から D ランク（青森、沖縄など）23 円までの改定目安を示していました。しかし、地方最賃審議会では、東北・中四国・九州などを中心として、23 県がこの目安額を超える引上げを決定しました（昨年度は 4 県）。

連合は、「800 円以下の県の減少」等について前向きに評価しています。一方で、たとえば神奈川県では「引上げ後の最賃額に達しない労働者の比率が 25.6%という高い水準に達している」など、経済ポテンシャルに見合った引上げかどうかを疑問視する声も上がっています。

女性運転者が倍増 平日昼のみの「専用路線」が奏功

京成バスは、2021 年までに女性運転士を 100 人にする目標を設定、現時点で在籍者はすでに 50 人を超えています。全運転士に占める割合は 3.4%ですが、日本バス協会によると業界平均は 1.7%で、トラック・タクシーより低いのが現状ということです。

運行が平日昼のみの路線を女性運転士専用とするなど、子育てのため就労時間に制限のある女性が働きやすい環境を整えました。マタニティ休職制度（妊娠 6 週目から取得可能）や育児短時間ダイヤ制度の導入のほか、「運行手当から生活手当（育児サポート手当）への改編」等の施策も推進しています。



◆ 監督指導動向

「土日閉所」の普及求める 建設工事連絡会議で 秋田労基署

秋田労基署は、建設工事関係者連絡会議を開催し、関係団体等に対して「土日閉所」の取組強化を要請しています。

発注者側からは、「天候に左右されやすい建設現場で、晴れているのに土曜閉所はもったいない」「日給制労働者は、賃金が減るので不満を感じている」等の見解も示されました。

人口減少に悩む県では、建設業の労働者不足は深刻な問題で、長時間労働発生の原因ともなっています。同署は「生産性向上分の賃金還元を図らないと、建設業の若者離れに拍車がかかる。働き方改革を推進するためにも、余裕のある工期を示すことが重要」と理解を求めました。

◆送検

出来高払いで賃金保証せず タクシー業者を送検 伊丹労基署

兵庫・伊丹労働基準監督署は、出来高払制で採用した労働者に対して、労働時間に応じた一定額の賃金保証をしなかったとして、ハイヤー・タクシー会社と元代表取締役等を神戸地検に書類送検しました。

労基法 27 条では出来高払制で賃金に大幅な変動が生じる場合、一定範囲（現実に就労した時間を対象として、おおむね平均賃金の 60%程度）の保証をするよう求めています。タクシー業界等では、出来高給（歩合給）の比率が高い賃金体系を取っているため、同法の基準に満たない賃金しか支払わない業者が散見されます。

同社は、不正を隠匿するため、運転日報を廃棄する等の行為も行っていました。一連の違反は、労働者の申告から発覚したものです。



◆実務に役立つ Q & A

「年間平均」で調整可能に 月変時の残業代高いとき



臨時の昇給等があった場合、「随時改定（月変）」の手続きが必要になります。その時期に「たまたま」残業等が集中すると、標準報酬月額が大幅にアップしてしまいます。救済策はないのでしょうか。



基本給や手当等の「固定的賃金」に変動があった際には、その後 3 カ月の報酬をみて、標準報酬月額が 2 等級以上変動すれば、随時改定の対象になります（健保法 43 条）。住宅・通勤手当など固定賃金の変動のみで 2 等級の差がないときも、残業手当を含めて比較する必要があります。

定時決定については、残業の影響で「適正に賃金実態を反映できない」ケースでは、年間平均値と比較して修正する特例が設けられています（平 23・3・31 保発 0331 第 17 号）。被保険者本人が同意していることも条件です。

制度改正により、随時改定に対しても「年間平均に基づく修正ルール」を適用できるようになりました（平 30・3・1 保発 0331 第 8 号）。対象は、平成 30 年 10 月以降の随時改定です。



◆ 職場でありがちなトラブル事例

失業給付を受けられない!! 会社が雇保の加入手続き失念

退職届の提出を考える従業員は、当然のことながら「退職金がいくら、雇用保険がいくらだから…」とそろばんを弾きます。

ところが、本事件の従業員は、まったく当てが外れてしまいました。会社が雇用保険の手続きを取っていないからです。

「受け取れたはずの保険金」の保証という興味深い問題について、都道府県労働局のあっせんの場合では、どのような判断が下されたのでしょうか。



従業員の言い分

会社のずさんな事務処理のおかげで、本来なら 180 日分の失業給付（基本手当）を受けることができたはずなのに、90 日分に減ってしまいました。そればかりでなく、教育訓練給付制度も利用できないことが判明しました。

ハローワークにも相談しましたが、時効が経過した分は訴求処理できないという回答です。

「受け取れたはずの給付額」との差額 40 万円および教育訓練給付の限度額 30 万円（紛争当時の上限）を合わせた 70 万円の弁済を求めます。

事業主の言い分

本人が入社した際、再三、関係書類の提出を促しましたが、放置されたままとなっていました。後で書類なしでも対応可能という話を聞き、その時点で遅まきながら加入手続きを済ませました。

早めにハローワークに相談していればトラブルは回避できたわけで、「後悔先に立たず」です。その点では、当社担当者の対応にも至らない点があったと認識しています。



指導・助言の内容

本人が書類の提出を怠っていたことも原因ですが、会社側の落ち度も小さくありません。

和解金による解決という方向で両者の同意を得たうえで、以下の案を提示しました。

- ・基本手当に関しては、差額相当の 40 万円から本人の過失相殺分 5 万円を差し引いた額を支払う。
- ・教育訓練給付については、指定講座を受講した場合のみ補填される性格である点を踏まえ、補償の対象としない。

結果

会社が従業員に対して 35 万円を支払うことで合意が成立し、その旨を記載した和解文書が作成されました。

◆ 助成金情報

業務改善助成金

～「事業場内最低賃金（事業場内で最も低い賃金）」の引上げ～

今回は、平成 30 年度業務改善助成金をご紹介します。

中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援することで、「事業場内最低賃金（事業場内で最も低い賃金）」の引上げを図るための助成金です。

本助成金は、賃金の引上げを行うことを目指し生産性向上、労働能率の増進に資する設備投資等を行う中小企業事業者に対し、その設備投資等に要した費用の一部を助成し、賃金引上げに際しての負担を軽減することにより、最低賃金の引上げに向けた環境整備を図ることを目的としています。最低賃金引上げにより大きな影響を受ける中小企業の事業主を支援するものです。

【支給対象者】

事業場内最低賃金が、1000 円未満の中小企業・小規模事業者

【事業場内最低賃金の引上げ】

事業場内最低賃金の引上げ額（30 円以上または 40 円以上）、引き上げる労働者数や助成対象事業場の最低賃金額等によって助成率や助成額の上限額が決められています。

【支給額】

賃金引き上げ額	助成率（原則）	引き上げる労働者数	助成の上限額	助成対象事業場
30 円以上	7/10 生産性要件を満たした場合 3/4	1～3 人	50 万円	事業場内最低賃金が 1000 円未満
		4～6 人	70 万円	
		7人以上	100 万円	
40 円以上		1人以上	70 万円	事業場内最低賃金が 800 円以上 1000 円未 満の事業場

【助成事例】（厚生労働省ホームページから）

事業内容	設備投資等	導入前の状況	導入の効果
飲食料品小売業	シャリ弁口ボ	ご飯の盛付作業には計り直しも生じ時間を要していた。	シャリ弁口ボの導入によりご飯の盛付作業の削減や同じ量のご飯を連続して瞬時にでき、計り直しの削減となった。また、ご飯をふんわりとカタチ良く盛り付けでき効率化を図ることができた。7種類(弁当、カレー、丼等)の設定が可能となりボタンひとつで瞬時に盛り付けができ作業の能率アップとなった。
歯科医院	治療器具の自動洗浄機	治療器具の洗浄を手で行っていた。	治療器具の洗浄及び乾燥を自動で行う自動洗浄機の導入により、作業が 85～90%程度時間短縮ができ、短縮された時間で患者の待ち時間を減少させ、歯科衛生士等による施術を効率よく行うことで、生産性が向上された。
生花小売業	電動日よけ	開店の際に、鉢物を店内から店先に並べているが、全部並べ終わるのに、2人がかりで 20分から 30分程かかっていた。同じように閉店の際も店内に戻すのに同じ時間を費やしていた。	電動日よけの導入により、店先に並べたままにできるためその作業がなくなり、この作業に必要な時間を 18%から 27%程短縮する事ができ、労働能率の増進を図ることができた。

※ 詳細は「業務改善助成金特設サイト・厚生労働省」をご参照ください。

◆ 身近な労働法の解説

— 休憩 —

働き方改革関連法成立で労働時間に注目が集まるなか、これまで「お休み」に焦点をあて、年次有給休暇の付与や休日・休暇について解説してきました。

今月は、労働時間中にあるお休み「休憩」について解説します。

1. 休憩の意義

休憩は、労働者の心身の疲労を回復させ、より能率的な業務遂行ができるようにする役割があります。

2. 法律で定める休憩（労基法 34 条）

休憩時間は、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間です。

（1）休憩の3原則

休憩は、その趣旨において、次のように与えることが原則です。

- ① 労働時間の途中に与える
- ② 一斉に与える
- ③ 自由に利用させる

※例外や適用されない場合もあります。

（2）休憩時間

- ・労働時間が6時間を超える場合は、少なくとも45分
- ・労働時間が8時間を超える場合は、少なくとも1時間

※労基法 41 条該当者、列車・自動車の運転手などの一部等、例外があります。

いずれも「超える」とありますので、例えば、6時間労働の場合は休憩無し、8時間労働の場合は45分を与えていけば足りります。

3. 3原則について

- ① 労働時間の途中に与える
- ② 一斉に与える

労働時間の途中に一斉に与えること以外の規制がないため、分割したり、毎日異なる時間に与えたり、拘束時間を長くし長い休憩時間を設定することもできます。

ただ、分割が細切れの場合、手待時間（労働時間）とみなされる可能性もあります。

- ③ 自由利用

「休憩時間の利用について、事業場の規律保持上必要な制限を加えることは、休憩の目的を損なわない限り差し支えない」（昭 22.9.13 基発 17 号）とされています。例えば、「休憩時間中の外出について所属長の許可を受けさせることについては、事業場内において自由に休息し得る場合には必ずしも違法にはならない」（昭 23.10.30 基発 1575 号）とされています。

4. 法定外の休憩

法定の休憩時間（上記 2.（2））の基準を超える休憩については、労基法の規定は適用されませんが、労働契約や就業規則等に定めがなく、法定の休憩と一体のものとして規定、運用されている場合は、同じ取扱いをすることが約定されていると考えられます。

今月の業務スケジュール

労務・経理

- 9月分の社会保険料の納付
- 9月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 労働保険料（第2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、7～9月分）

慣例・行事

- 全国労働衛生週間
- 健康強調月間
- 高年齢者雇用支援月間
- 中小企業退職金共済制度加入促進強化月間

