

松本ユミ事務所便り

労働保険事務組合 愛和会

連絡先；千葉県流山市南流山2-28-3
TEL；04-7158-1980 FAX；04-7158-1981
e-mail；matumo@yumi-office.jp

令和元年(2019年)7月号



オランダ 風車村

最近の動き

●無給医、大学病院に2,000人超え(6/29)

文科省は、6月28日 108 大学病院に勤務する医師・歯科医師 31,801 人のうち 2,191 人が無給医だったと調査結果を公表した。また精査中の病院もあるのでさらに増える可能性がある。院生や研修医はアルバイトや教授の手伝いをして生計を立てているが、時給が最低賃金以下のケースや残業時間が過労死ラインの月80時間を超える医師が数千人はいると全国医師ユニオンは推測している。

●厚労省「無期転換ルール」通知義務化等を検討(6/16)

厚生労働省は、改正労働契約法で 2013 年4月から制度が始まった「無期転換ルール」について、権利発生直前に企業が雇止めをする問題が起きていることを受け、対策に乗り出す。今秋までに雇止めの実態調査の結果をとりまとめ、対応策を検討する。企業側に対して、無期転換の権利発生までに対象者に通知するよう都道府県の労働局に通達を出して義務付けることなどが軸となる。

●経産省 コンビニのあり方について検討会(6/15)

世耕弘成経済産業相は、24 時間営業短縮などの問題で揺れるコンビニ業界のあり方を考えるため、経産省内に検討会を設ける考えを表明した。第1回会合は5月28日に開催、早ければ年内中に中間報告を取りまとめる。

●賃金の事項を延長へ 厚労省検討会で議論

厚生労働省設置の検討会では、平成 29 年 12 月から賃金等の消滅時効等に関する議論を行っているが、現行2年から5年に延長する案が有力視されている。

近々に提言をまとめる予定で、その後、労働政策審議会の論議を経て法改正につなげる方針。

平成 26 年6月公布の改正民法(令和2年4月施行)では、一般債権について ①権利を行使することができることを知ったとき(主観的起算点)から5年間行使しないとき、②権利を行使することができるとき(客観的起算点)から10年間行使しないときに、時効消滅すると規定している。

検討会の議論では、改正民法(主観的起算点)と同一としないという特別な理由は提示されていないが、仮に消滅時効が延長されれば、賃金台帳の記録保存期間(3年)への影響等も考えられる。他方、年休請求権は現行2年を維持する見通しである。

いよいよ発効する日中社会保障協定

◆9月1日から日中社会保障協定が発効に

「社会保障に関する日本国政府と中華人民共和国政府との間の協定(日・中社会保障協定)」の効力発生のための外交上の公文の交換が、5月16日に北京で行われました。これにより、令和元年9月1日から協定の効力が生ずることになります。

昨年5月に日中の中で署名が行われましたが、日本側では社会保障協定は条約に該当し、国会の承認を得ることを必要としたため、発効までに時間を要したものです。

◆社会保障協定はなぜ行われる?

社会保障協定は、①「保険料の二重負担」を防止するために加入するべき制度を二国間で調整する(二重加入の防止)、②保険料の掛け捨てとならないために、日本の年金加入期間を、協定を結んでいる国の年金制度に加入していた期間とみなして取り扱い、その国の年金を受給できるようにする(年金加入期間の通算)ために締結しています(ただし、イギリス、韓国、イタリアおよび中国については、①の保険料の二重負担防止のみ)。

現在、日本は、ドイツ、イギリス、韓国、アメリカなど 22 カ国と協定を署名しており、うち 19 カ国は発効しています(署名済未発効の国:イタリア、中国、スウェーデン)。

◆日中社会保障協定の効果

これまで、日・中両国の企業等からそれぞれ相手国に一時的に派遣される被用者(企業駐在員等)等には、日・中両国で年金制度への加入が義務付けられていたため、年金保険料の二重払いの問題が生じていました。日中社会保障協定は、この問題を解決することを目的としており、この協定の規定により、派遣期間が5年以内の一時派遣被用者は、原則として、派遣元国の年金制度にのみ加入することとなります。要するに日本から中国に5年以内の期間を予定して派遣される人は、中国の年金制度に加入する義務は免除され、引き続き、国民年金または厚生年金に加入することです。一方、中国から日本に同様に派遣されてくる人は、

日本の年金制度への加入が免除され、引き続き、中国の年金制度に加入し続けることになるのです。

在中国在留邦人数(永住者を除く)は、121,095 名(うち民間企業関係者(本人)70,135 名)に上ります(平成 29 年 10 月現在)。協定が発効すれば、企業、駐在員等の負担が軽減されますし、さらに日本企業の競争力向上や日・中両国の人的交流が一層促進されることが期待されています。

男性の育児休業取得率とパタハラ

◆育児休業取得率、女性は高水準・男性は低調

厚生労働省「平成 30 年度雇用均等基本調査(速報版)」により、最新の育児休業取得率(調査対象事業所における出産者(男性の場合は配偶者が出産者)のうち育児休業を開始した者の割合)が判明しました。

女性の取得率は 82.2%で、10 年以上高水準で安定しています。その一方、男性の取得率は 6.16%ということで、6 年連続で上昇してはいますが、依然としてきわめて低調です。

◆男性の育児休業を促進する動き

そのような中、6月5日、自民党の有志議員が「男性の育児休業義務化」を目指す議員連盟の設立総会を開きました。議連は、本人からの申請がなくても、企業から「育児休業を取らないのか」と促すことを義務付ける仕組みの制度化を目指すとし、育介法の改正などを視野に活動するとしています。

◆パタハラ疑惑で炎上する企業

おりしも、大手化学メーカーにおいて、パタニティ・ハラスメント(男性の育休取得者への嫌がらせ)疑惑が取りざたされています。報道等によれば、ある男性社員が約1カ月弱の育児休業休職を取得したところ、職場復帰した翌日に転勤を命じられ、その後の転勤時期をずらす交渉等もまともならず、退職を余儀なくされたといひます。男性の妻が、社名をほのめかした発信を Twitter 上でを行い、またたく間に社会問題化してしまいました。

同社は「くるみん」(厚生労働省による子育て支援に積極的な企業への認定マーク)を取得していたため、前述の議連からも「くるみんを取得している、あのような事例があったのは残念」と名指しでコメントされる等、望ましくない事態となっています。

◆違法性がなければよい、とは限らない

法律上、使用者は「労働者の子の養育(略)の状況に配慮しなければならない」(育介法 26 条)とされていますし、必要性のない配置転換であれば「権利の濫用」(労契法 3 条 5 項)とみなされる恐れもあります。また、違法性がないとしても、ハラスメント行為と世間からみなされることとなれば、上

記化学メーカーのように大きなイメージダウンとなり、企業活動にも支障をきたすことでしょう。

法律の正しい理解と、マタハラ・パタハラを生まない職場づくりが大切です。

就職氷河期世代、ひきこもりの就業支援策

◆3年間で30万人を正規雇用に

政府は、6月下旬に閣議決定される「経済財政運営と改革の基本方針(骨太の方針)」の原案に、30 代半ばから 40 代半ばの就職氷河期世代を対象とした支援プログラムを設け、今後3年間で正規雇用者を 30 万人増やす数値目標を掲げることを盛り込みました。

支援プログラムは、バブル崩壊後の 1993~2004 年頃に大学や高校を卒業したいわゆる就職氷河期世代の非正規雇用者(少なくとも 50 万人)や、ひきこもり状態にある人を含めた約 100 万人を対象とし、これらの人たちの実態やニーズを明らかにし、必要な人に支援が届く体制を構築することを目指すとしています。

◆具体的な施策は?

骨太の方針の原案に盛り込まれた支援プログラムの具体的な施策としては、厚労省が5月にまとめた「就職氷河期世代活躍支援プラン」に、以下のような項目が掲げられています。

- ・人材紹介会社が教育訓練や職場実習等を行い、正規雇用につなげる事業の創設
- ・ハローワークに専門窓口を設置し、担当者によるチーム支援を実施
- ・建設業や運輸業等の業界団体を通じて短期間で資格等が習得できる訓練コースを創設
- ・「特定求職者雇用開発助成金(安定雇用実現コース)」の活用促進

◆地域ごとのプラットフォームの形成・活用

同プランでは、就職氷河期世代等の対象者の就職・社会参加を実現するために、自立相談支援機関や地域若者サポートステーション、ハローワーク、経済団体、ひきこもり家族会等が市町村レベルのプラットフォームを整備していき、支援の輪を広げていくとしています。また、関係省庁・経済団体との連携、地域ごとのプラットフォームの活用等のあらゆるルートに通じた戦略的な広報を展開していくとしています。

◆社会保険適用拡大も?

さらに、関連施策として、次期年金制度改正に向けて短時間労働者等へのさらなる適用拡大が検討されています。就職氷河期世代やひきこもり状態にある人の就労支援や職業的自立の促進等につながるため改正が期待されます。

◆身近な労働法の解説

—賃金支払いの5原則(3)—

賃金支払いについての原則5つ(労基法24条)のうち、今号では、前号の「1. 通貨払いの原則」「2. 直接払いの原則」に続き、残る3つの原則について触れます。

3. 全額払の原則

賃金の一部を控除して支払うことを禁止する趣旨です。

労働者に賃金の全額を確実に受領させ、労働者の経済生活を脅かすことのないようにしてその保護を図るということです。例外的に控除できるのは次の場合です。

(1) 法令に別段の定めがある場合(社会保険料、税等)

(2) 労働者過半数代表との協定(いわゆる「24 協定」)がある場合(社宅使用料、社内預金、労働組合費など事理明白なものについてのみ)

なお、遅刻・早退等の欠勤分の控除は、ノーワークノーペイの原則により労働者に賃金請求権がない場合、全額払いの原則の問題にはなりません。

また、賃金計算ミスなど過払い分の賃金を相殺して調整することは、予告をする、多額ではないなど、経済生活の安定が害されるおそれがない場合に、全額払いの原則に違反しません。

4. 毎月1回以上払の原則

賃金は少なくとも月に1回以上支払わなければならない趣旨です。

賃金支払期の間隔が開き過ぎることによる労働者の生活上の不安を除くことを目的としています。

毎月とは、暦日で毎月1日から末日までです。

年俸制であっても、分割して毎月支払わなければなりません。なお、毎月一定額である必要はありません。

5. 一定の期日払の原則

日を特定して賃金を支払わなければならない趣旨です。

支払日が不安定で間隔が一定しないことによる労働者の計画的生活の困難を防ぐことを目的としています。

特定とは、「毎月25日」などの暦日や、月給制の「月の末日」、週給制の「金曜日」などでも差し支えありません。

ただし、「毎月第2土曜日」など、月7日の範囲で変動するような期日は定められません。

なお、所定支払日が休日にあたる場合は、支払日を繰り上げまたは繰り下げて支払うことが認められています。

なお、毎月1回以上払の原則、一定の期日払の原則については、以下3種の賃金について例外が認められています。

- ・臨時に支払われる賃金(退職手当、私傷病見舞金等)
- ・賞与(定期的に支給されかつ支給額が確定しているものは該当しません)
- ・その他上記に準ずるもので労働基準法施行規則第8条に掲げる算定期間が1カ月を超える精勤手当、勤続手当、能率手当等

◆送検

書面必要と認識せず 労働条件明示義務に違反 大分労基署

大分労働基準監督署は、契約締結の際に労働条件の明示義務を怠ったとして、再生可能エネルギーの販売・施工会社と同社代表取締役を大分地検に書類送検しました。

会社は労働者2人を採用しましたが、法所定の労働条件通知書を交付していませんでした。代表取締役には書面が必要という認識がなく、口頭で十分と考えていたといいます。同労基署は、「遅くとも就労開始までに交付してほしい」と注意喚起しています。

ちなみに、今年4月からの法改正で労働条件通知書は電子メール等によることも可能となりました。短期契約等の場合にも、労働条件の明示義務を適正に履行する必要があります。

違反は労働者から賃金の不払いの申告があり発覚しました。同社では、通知書未交付のほか、従業員35人を対象とする1,300万円の賃金不払いについても指導を受けています。

◆職場でありがちなトラブル事例

派遣は正社員応募の資格なし? 不誠実な対応に怒り心頭

派遣社員Aさんは正社員登用を希望し、当初は派遣先の上司もその働きぶりを評価していました。しかし、具体的な話が進まない中、会社がハローワークに正社員募集の求人票を出すという話を耳にします。

Aさんは上司に相談しましたが、案に相違して「派遣社員が応募しても見込みは薄い。派遣元との関係も悪化させたくないし」と冷たい返事。その後は、人間関係も気まづくなり、やる気も失せたために、退職を選択しました。

併せて、派遣先の対応に納得がいかなかったため、本社総務課に説明を求めるメールを出しました。ところが、こちら「なしのつぶて」。思い余ったAさんが都道府県労働局の助言・指導を求めたのが、本事案です。



従業員の言い分

派遣を始めて1年が経過したころ、製造課長の方から「正社員でやりたくないか」と声をかけられました。その後、正社員と同じラインに入り、同様の作業も任せられるようになりました。

ところが、せっかく正社員募集の機会が生じたというのに、逆に製造課長からストップをかけられる形となりました。課長および本社総務課に対して、派遣社員の人事についてどのような方針・姿勢で臨んでいたのかキチンとした説明を要求します。

事業主の言い分

メールによる問い合わせについては、派遣元会社や当社責任者とも協議し、事実関係等の確認も行いました。

Aさんと電話でやり取りしたところ、正社員登用の経緯について誤解があったので、必要な説明を行い、当社としては既に責任を果たしたと認識しています。



指導・助言の内容

電話による回答の有無については、双方の言い分に食い違いがあるため、会社に対して再度、文書により回答を行うように助言しました。

仮に会社側が「派遣元との関係を考慮し、採用を見送った」のであれば、それは採用に関する権利侵害(および派遣法の趣旨にも抵触)となる点も指摘しました。

結果

会社側が「Aさんの人事に関する一連の動きは製造課長の個人の判断によるもので、本社としてその内容を把握していなかった。今後は、雇用管理の改善に努める」と謝罪する回答文を提出し、Aさんも「既に別会社に勤務していて、復帰は求めない」という意向を表明し、決着しました。

◆今月の業務スケジュール

労務・経理

- 6月分の社会保険料の納付
- 6月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 労働保険の年度更新(6月1日から7月10日)
※労働保険料(第1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、4~6月分)
- 社会保険の算定基礎届の提出
- 賞与支払届の届出
- 高齢者雇用状況報告書・障害者雇用状況報告書の提出

慣例・行事

- 全国安全週間
- お中元の準備・発送
- 暑中見舞いの準備・発送

