

# 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4年(2022年)8月号



黒部ダム第4発電所  
放水時にかかる虹

7/18

## 最近の動き

### ●技能実習 JICA・ベトナム政府が求人サイト(7/29)

国際協力機構(JICA)はベトナム政府と協力し、日本の求人情報を提供する専用サイトを開設する。技能実習生が来日時に負担する高額な手数料が問題視される中、仲介業者を通さず送り出し機関に直接応募しやすくすることで、手数料負担を減らす。2023年度に試行予定。

### ●大企業 2.27%賃上げ 経団連最終集計(7/28)

厚生労働省のこれからの労働時間制度に関する検討会は15日、裁量労働制の対象業務拡大に向け、労働者側の権利保護の仕組み(労働者の同意を導入要件とする、企業側と労働組合側の双方で運用実態をチェックしていく等)を必要とする報告書をまとめた。これを受け、今秋にも開かれる労働政策審議会で対象拡大の可否や対象業務について議論される見通し。

### ●1型糖尿病 障害年金不支給は違法(7/27)

血糖値を下げるインスリンが分泌されない1型糖尿病の女性患者が、障害基礎年金を不支給とされたのは不当として国を訴えた訴訟の判決で、東京地裁は不支給処分は違法だとして取り消し、障害等級2級相当額の支給を命じた。

### ●医療扶助にマイナンバーカード活用(7/21)

厚生労働省は、医療扶助の仕組みにマイナンバーカードを活用する方針を固めた。生活保護受給者の医療費を公費で負担する医療扶助に必要な紙の医療券でのやり取りを不要にし、手続きの利便性を高める。2023年度中の運用開始を目指す。

### ●将来受け取る年金額、民間アプリでも把握可能に(7/15)

厚労省は近く、4月に試験運用を始めた「公的年金シミュレーター」を活用して、公的年金の試算に必要なデータやプログラムを民間事業者に開放する。これにより、銀行口座や証券口座など個人の資産と連携できる民間アプリに、将来もらえる年金額など公的年金などの試算データを組み合わせ、個人が老後資産を把握しやすくする仕組みを整える。

### ●中小企業の賃金上昇率 24年ぶりの高さに(7/13)

厚労省は12日、今年の中小零細企業の賃金上昇率が

1.5%だったことを明らかにした。コロナ禍の影響を受けた昨年は0.4%まで下がったが、今年は企業の業績回復や物価高の影響もあったとみられ、24年ぶりの高さとなった。

## 休業手当支払いを命じる コロナで所定労働減 東京高裁

東京都内に複数店舗展開するホテル業者で働いていた労働者が、新型コロナウイルスの感染拡大により同意なく所定労働時間を減らされたと訴えた裁判で、東京高等裁判所は減少した時間分の休業手当支払いなどを命じた一審を維持しました。

労働者は令和2年3～7月にかけて、1日の所定労働時間を2時間～3時間15分減らされました。勤務時間の変更について、従業員との間の個別合意や就業規則の変更はありませんでした。

同ホテル業者は二審で、銀行からの借入や不動産の売却など、懸命な経営努力をし、赤字経営を続けたと主張。所定労働時間の変更は自社の体力と従業員の生活への影響に配慮した結果と強調し、さらに、新型コロナの感染拡大は外部に発生した事故で、「使用者の責に帰すべき事由」による休業とはいえないと訴えました。

同高裁は経営努力があったとしても所定労働時間を一方的に変更できる法律上の根拠にならないとしました。新型コロナについても、影響は事業によってさまざまで、一律に休業しなければならない状況ではなかったと指摘。同ホテル業者は自身の裁量判断で事業を継続しつつ、従業員の勤務時間を減らす選択をしており、「使用者の責に帰すべき事由」に当たるとして、訴えを退けています。

## 制度導入企業をPR 奨学金返還支援の拡大へ 長野県

長野県は来年4月から、奨学金支援制度を設ける中小企業に対し、負担額の半分を補助する事業を開始します。事業開始に先立ち、参加予定企業を県の運営する就活サイトでPRしていく予定です。

奨学金返還支援制度は、奨学金の貸与を受けていた従業員に対し、企業が奨学金の一部または全部の返還を支援するもの。昨年4月から、企業が日本学生支援機構に直接送金

することも可能となっており、「支援を受けた額の所得税が非課税となる」、「学資に充てる費用として損金算入ができ、法人税の減額が見込める」など、労使双方にメリットがあります。同事業では、本人に支援金を支給する場合も、機構に直接送金する場合も、補助の対象とします。上限は1人当たり年額10万円。

同県によると、奨学金の返還支援は全国の自治体が行っていますが、企業の返還支援を補助する制度はまだ少なく、5件程度だといいます。「近年は福利厚生としても注目を浴びているため、制度を導入し、県内企業の魅力としてほしい」と話しました。

今年8月頃に同サイト上で特集を組み、参加予定企業の魅力を求職者に向けて発信します。参加予定企業の数参考に、来年度開始する補助事業の予算額を検討していくとしました。

## 新型コロナに係る傷病手当金の支給に関するQ&Aが改訂されています

「新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給に関するQ&A」が改訂され、新たに7つのQが追加されました。例えば、次のようなものです。

○被保険者が、業務災害以外の事由で罹患した新型コロナウイルス感染症の罹患後症状(いわゆる後遺症)の療養のため、労務に服することができない場合、傷病手当金は支給されるのか。

⇒傷病手当金の支給対象となりうる。

○被保険者の検査は実施していないが、同居家族が濃厚接触者となり有症状になった場合等において、医師の判断により当該被保険者が新型コロナウイルス感染症に感染していると診断されたため、当該被保険者が労務に服することができない場合、傷病手当金は支給されるのか。

⇒傷病手当金の支給対象となりうる。

ほかにも、

○ 傷病手当金の支給申請にあたり、保健所等が発行する「宿泊・自宅療養証明書」の添付は必要か

○ 傷病手当金の支給申請関係書類として「宿泊・自宅療養証明書」が提出された場合に、これを医師の意見書として取り扱ってよいか

○ 被保険者が、新型コロナウイルスの治癒後も、事業主から感染拡大防止を目的として自宅待機を命じられたため労務に服することができない場合、当該期間について、傷病手当金は支給されるのか

○ 事業主から自宅待機を命じられていた期間中に新型コロナウイルス感染症に感染した場合、傷病手当金の待期間の始期はいつか

○ 海外で新型コロナウイルス感染症に感染し、医師の意見

書を添付できない場合は、何をもって労務不能な期間を判断すればよいか

といった事項について回答が示されています。

それぞれの内容が細かくて難しい点もあるので、従業員から相談があった際には弊所までご相談ください。

【厚生労働省「新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給に関するQ&A」の改訂について】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T220705S0010.pdf>

## Z世代の新入社員の意識

### ～リクルートマネジメントソリューションズ調査より

毎年、新入社員の受け入れ時には、人事担当者や管理職から世代間の違いに悩む相談が増えます。株式会社リクルートマネジメントソリューションズは、新入社員導入研修受講者525名(調査1)、新入社員向けeラーニングサービス受講者1,672名(調査2)に対し、「新入社員意識調査2022」を実施し、その調査結果を公表しました。調査は2010年より毎年実施し、その結果を踏まえて「新入社員の特徴」の分析と「新入社員を生かす」という視点で考察を行っています。

### ◆「働くうえで大切にしたいこと」は、「仕事に必要なスキルや知識を身につけること」

「働いていくうえで大切にしたいこと」については、「仕事に必要なスキルや知識を身につけること」がトップ(49.0%)で、10年前と比較し11.5ポイントUPしています。

「周囲(職場・顧客)との良好な関係を築くこと」が過去最高(45.0%)で昨対比5.0ポイントUP、10年前と比較し6.2ポイントUPしています。

一方、「何があってもあきらめずにやりきること」「失敗を恐れずにどんどん挑戦すること」「会社の文化・風土を尊重すること」などは過去最低となっています。

### ◆「仕事・職場生活をするうえでの不安は、「仕事についていけるか」がトップ

仕事・職場生活をするうえでの不安については、調査開始以来「仕事についていけるか」がトップ(63.8%)で、10年前との比較では0.7ポイントUPしています。

### ◆10年の経年比較から見てきたZ世代の新入社員の特徴

「仕事をするうえで得意なスタンス」は「相手基準」と「協働」の選択率が高く、「不安・苦手意識があるけど大事、意識して取り組みたいスタンス」は「自発」と「試行」の選択率が高いことがあげられます。

「上司に期待すること」としては、「相手の意見や考え方に耳を傾けること」「職場の人間関係に気を配ること」が過去最高となりました。

## ◆実務に役立つQ&A

### 割増賃金が必要か 時間外に定期健診なら

**Q** 先日、午前中に店舗の機械が故障したため、午後は店を閉めて、パート従業員を帰らせたり休ませたりすることになった日がありました。休業手当の支払いが必要になると思いますが、始業が午前で所定労働時間の途中から休業となった人についても支払いは必要なのでしょうか。

**A** 休業が使用者の責めに帰すべき事由による場合、使用者は平均賃金の60%以上を休業手当として支払わなければなりません(労基法26条)。使用者の責めに帰すべき事由は、故意、過失または信義則上これと同視すべき事由よりも広く該当し、民法上は使用者の帰責事由とならない経営上の障害も含まれると解するのが妥当とされています(菅野和夫「労働法」)。たとえば、機械の検査、原料の不足、流通機構の不円滑による資材入手難などです。

休業は、丸1日だけでなく、所定労働時間の一部のみのケースも含まれます。一部休業でも平均賃金の60%の休業手当が必要で、この額へ現実就労した時間分の賃金が満たないときは、差額を支払う必要があります(昭27・8・7基収345号)。ご質問の場合は、この差額の支払いが最低限必要といえます。なお、たまたまその日の所定労働時間が短かったとしても、平均賃金の60%以上の支払いが必要になる点には注意が必要です。

## ◆送検

### 実習生 時給500円で働かせる 口裏合わせ隠蔽画策 岐阜労基署

岐阜労基署は、中国人技能実習生13人の基本給を月額9万円(時給約500円)とし、最低賃金を上回る額を支払わなかったとして、縫製業2社と両社の代表取締役である夫婦の計2法人2人を最低賃金法第4条(最低賃金の効力)違反の疑いで岐阜地検に書類送検しました。

同労基署が令和元年に臨検した際には、被疑者らは賃金台帳を改ざんし、隠蔽を図りました。さらに、実習生への事情聴取に当たり、女性の実習生の胸部にボイスレコーダーを仕込んだうえで、「録音しているから本当のことを言うな」と指示していたことが、後の調査で判明しています。

2年2月、同労基署は複数人から証拠の提供を受けて再度両社を臨検し、是正勧告を出しました。被疑者らは最賃法違反などを事実と認めたものの、改善しなかったため、送検に踏み切りました。

同労基署によると、「同県の縫製業では同様の違反が頻発しているが、証拠隠滅が横行し、摘発が難航している。強制捜査や逮捕も辞さず、厳正に処罰していく」としました。

## ◆監督指導動向

### 安全管理自主点検 米菓工場7割に不備 新潟労働局

新潟労働局が、県内の米菓製造工場の火災を受けて新潟県米菓工業協同組合に加盟する14企業34工場に要請した緊急自主点検で、67.6%に当たる23工場に安全管理の不備を認めました。

不備の内容として、法令に定めがない避難訓練の実施について、「実施していない」は32.4%、「深夜業務従事者が参加していない」が30.8%でした。避難計画は、「防火シャッターを想定していない」が34.4%、「すべての労働者を対象としていない」が29.4%となっています。また、火災防止の項目も不備が多く、乾燥設備作業主任者未選任は41.7%、リスクアセスメント未実施は23.5%でした。

同労働局によると、夜勤のある工場では、避難訓練に全員が参加できていない傾向があるとのことです。点検を行った全34工場には所轄の労働基準監督署が立入り調査を行い、他業種での対策は今後検討していくとしました。



## ◆身近な労働法の解説 —募集・採用—

企業には「採用の自由」がありますが、労働者を募集・採用する際には、事業者等に一定の制限を課しています。求める人材の確保には、企業コンプライアンスや公正な採用選考が欠かせません。

### 1. 募集にあたって

- (1) 労働者の募集を行う者(求人者)は、労働者になろうとする者(求職者)に対し、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない、としています。ハローワークや職業紹介事業者、募集委託者等に求人をする際にも、明示が必要です(職安法5条の3)。当初明示した労働条件を変更する場合は、変更内容を適切に理解できるような方法で明示しなければなりません(平11・11・17労告141号、令和4・3・31厚労告第143号『指針』第3の3)。
- (2) ハローワークや職業紹介事業者は、以下のような求人者からの求人の申込みを受理しないことができる(職安法5条の5)とされていますので、求人者として留意が必要です。
  - ・ その内容が法令に違反する求人の申込み
  - ・ その内容である賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不相当であると認められる求人の申込み
  - ・ 労基法・最賃法・職安法・均等法・育介法・労推法の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられた者(厚生労働省令で定める場合に限る)からの求人の申込みなど。

### 2. 募集及び採用について

- (1) 募集及び採用について、その性別・その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければなりません(均等法5条・労推法9条)。  
「ポジティブアクション」として女性を有利に取り扱うことは、認められる場合があります。
- (2) 募集及び採用をする場合において、やむを得ない理由により65歳以下の一定の年齢を下回ることを条件とするときは、求職者に対し、当該理由を示さなければなりません(高齢者雇用安定法20条)。
- (3) 募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければなりません(障害者雇用促進法34条)。  
積極的な差別是正措置として障害者を有利に取り扱うことは、差別に該当しません。
- (4) 学校卒業見込者の募集・求人申込みを行う事業主は、「青少年雇用情報」を提供するように努めなければなりません。学校卒業見込者やハローワーク・職業紹介事業者等から求めがあった場合は、「青少年雇用情報」を提供しなければなりません(義務)。(若者雇用促進法13条・14条)

### 3. その他

上記法令の具体的な措置や基本的人権を尊重する採用選考を進めるためには、厚労省冊子や特設サイト「公正な採用選考をめざして」が参考になります。



## ◆今月の業務スケジュール

### 労務・経理

- 7月分の社会保険料の納付
- 7月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付

### 慣例・行事

- 食品衛生月間
- 夏季休暇中の社内体制確立・対外広報

※当事務所の8月の営業日は、カレンダー通りです(土・日・祝日は休み)。宜しくお願ひ致します。