



人事労務だより 2022 年 6 月号

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 送検
- 監督指導動向
- 調査
- 実務に役立つ Q&A
- 身近な労働法の解説
—使用者の安全配慮義務—
- 助成金情報
- 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

厚労省は、今年 10 月に施行される短時間労働者への健康保険・厚生年金保険の適用拡大について、日本年金機構に事務の取扱い上の留意点を通知しました。

今回の適用拡大では、週の所定労働時間が 30 時間未満の短時間労働者の社会保険加入について、対象となる企業規模が従来の「常時 500 人超」から「常時 100 人超」に拡大されます。

併せて、継続 1 年以上としていた労働者の雇用期間要件が廃止されます。週の所定労働時間などが正社員の 4 分の 3 以上の労働者の場合と同様に、雇用期間が 2 カ月を超える見込みがあれば加入対象となります。

同通知などでは「常時 100 人超」について、同一法人事業所における厚生年金保険の被保険者の総数が、1 年間のうち 6 カ月以上 100 人を超えることが見込まれる場合に該当するとし、70 歳以上で健康保険のみ加入している労働者や、今回の適用拡大の対象になる短時間労働者を含めないとしました。

社会保険労務士法人日本労務研究所／総合経営管理協会
〒160-0023
東京都新宿区西新宿 1-23-3 廣和ビル 3 階
電話：03-5324-0661 FAX：03-5324-0670
e-mail：info1@n-roumu.net



◆ ニュース

成長分野へ労働移動 助成金に新コース設定

厚生労働省は、就職がとくに困難な人を雇用した事業主を対象とする特定求職者雇用開発助成金の新コースとして、成長分野人材確保・育成コースを創設しました。高年齢者や就職氷河期世代、障害者などを雇い入れてデジタル・DX関係業務やグリーン・カーボンニュートラル関係業務といった成長分野に従事させ、人材育成や職場定着に取り組む場合、既存コースよりも高額の助成金を支給します。成長分野への労働移動の円滑化が狙いです。

対象労働者1人当たりの支給額は、既存コースの1.5倍となる45万～360万円。就職困難者の属性や労働時間の長さに応じて設定しています。

たとえば新コースにおいて、60～65歳未満の高年齢者や母子家庭の母、生活保護受給者、就職氷河期世代を週所定30時間以上で雇い入れた際は、中小企業90万円、大企業75万円。65歳以上の雇入れ時は中小企業105万円、大企業90万円としました。

意思表示の錯誤無効認める 退職届は会社が指示 東京地裁

警備会社に働いていた労働者が退職強要を受けたと訴えた裁判で、東京地方裁判所は退職の意思表示の錯誤無効を認め、労働契約上の地位確認とバックペイ支払いを命じました。

判決によると、同社は令和元年5月9日の終業後に労働者をビジネスホテルに連れて行き事情聴取をしました。その際、遅刻を申告せずその分の賃金を受け取っていたのは詐欺罪に当たるとの虚偽説明をし、「去る者追わずっていうのはある」などと告げ、暗に退職を促しました。

同地裁は、労働者は退職届を書かなければ警察に連れて行かれると誤信していたと指摘。意思表示は錯誤に基づくものとして、無効と判断しました。

労働者は週払いで賃金を受け取っていました。退職届の提出日から判決日まで148週経過しており、バックペイは約1050万円に上ります。

15時以降早帰り可に 朝型フレックス導入 伊藤忠商事

伊藤忠商事(株)(東京都港区、石井敬太代表取締役社長COO)は、15時以降の早帰りが可能になる「朝型フレックスタイム制度」を導入しました。2013年度以降、「朝型勤務体制」として20時以降の残業を原則禁止し、翌日5～8時の早出残業を推奨してきましたが、新たにコアタイムを9～15時とするフレックス制への移行を決めたものです。従来は早出残業をした場合、深夜残業と同じ150%の割増賃金を支払ってきましたが、今後は早出に応じて早帰りが可能になります。

同時に、利用頻度を週2日程度と定める在宅勤務も採り入れました。新型コロナウイルスの感染拡大以降は時限的な出社制限措置を続けてきましたが、正式な制度化を決定しました。本社・支社に勤務する全社員(単体従業員約4200人のうち出向者等は除く)を対象とします。

同社では今年5月以降を働き方改革の第2ステージと位置付けており、両施策を出産・育児のピークである30～40歳代のキャリア継続支援につなげるとしています。



「従業員雇用」で適用 飲食店の屋内原則禁煙へ 大阪府・条例施行

大阪府では4月1日から、受動喫煙防止条例に基づき、従業員を雇用するすべての飲食店で、喫煙専用室を除く屋内の禁煙（原則屋内禁煙）が努力義務となりました。同条例は2019年から段階的に施行しており、万博開催の2025年には客席面積30㎡の飲食店に対する罰則も導入されます。

改正健康増進法では経過措置の対象となり、喫煙が選択できる飲食店の客席面積は100㎡以下で、従業員の雇用有無による規定はありません。同府は面積に応じた義務とは別に、従業員雇用店舗の努力義務規定を設けた理由を、「従業員は客より選択の幅が狭く、長時間にわたり受動喫煙に晒されるため」と話しました。

東京都の先行条例では、客席面積100㎡以下または従業員を雇用する飲食店に義務を課しました。後者に関して同府では努力義務に留まりましたが、面積に関しては全国に先駆ける厳しい規定となります。

◆送検

最低賃金改定後も時給上げず送検 横浜西労基署

神奈川・横浜西労基署は、労働者15人を最低賃金額未満の時給で働かせたとして、食品製造業者と同社の代表取締役を最低賃金法第4条（最低賃金の効力）違反の疑いで、横浜地検に書類送検しました。令和3年8月分の賃金について、当時の同県の最賃以上の額を支払わなかった疑いです。最も低い者で4年前の最賃と同額の時給983円でした。

同労基署によると、5年前の定期監督で同法違反が発覚。是正指導すると最賃まで引き上げるが、その後最賃の改定があっても時給を上げず、再指導を受けるという状態でした。改善の見込みがないとみて、送検に踏み切っています。

同社には常時25～30人の労働者が在籍しており、そのほとんどが65歳以上の高齢者。ハローワークなどに求人は出さず、近所で働きたい高齢者や、主婦などの主たる生計者でない者を中心に従業員の紹介で人を集めていました。労働者からの相談もこれまでなかったとのこと。

◆監督指導動向

男性育休・研修動画作成 10月から集中指導展開 東京労働局

東京労働局は、男性労働者の育児休業取得を促進するため、今年9月までに社内研修に活用できる動画を作成します。①改正育介法の解説、②労働者向けの育休取得方法、③管理職向け研修、④育休取得に関する法律と金銭、⑤就業規則の規定方法の5本を予定しており、人事担当者だけでなく、労働者個人も視聴しやすくするため、1本当たり30分程度の長さにとりまとめ、いつでもみられるようにホームページ上で公開します。

また、同労働局では今年10月以降、改正育介法に関する指導を強化します。指導においては、周知や意向確認について個別に実施しているかどうかをとくに重点的にチェックします。イントラネットに社内マニュアルなどを掲載するだけでは個別とはいえ、法令では対面・オンラインで面談を行うか、書面交付、FAX、電子メール送付のいずれかの方法を採用することが求められます。

指導の際に違反がみられた場合は、社名を伏せたうえで指導内容の公表し、法令遵守の徹底につなげるとしています。



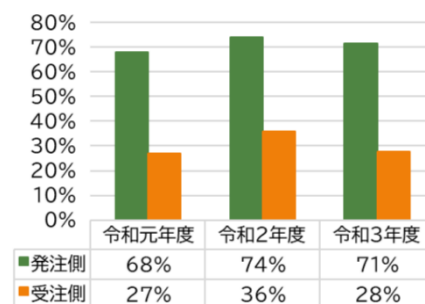
◆ 調査

受注者の価格転嫁進まず 中小企業庁調べ

中小企業庁が約 2000 社からの回答を集計した取引適正化に関する調査によると、労務費の上昇を取引価格に反映できたとする受注者の認識は 28%に留まることが判明しました。一方、発注者は 71%が反映できたと回答しており、受注者の認識とは 40 ポイント以上の差が生じています。

調査は、取引適正化に向けて「自主行動計画」を策定している団体を通じて回答を得たもの。12 業種 46 団体が会員企業へ回答を依頼し、2376 社の結果を集計しました。

労務費を取引対価に「概ね反映できた」と回答した企業の割合（全体）



労務費の反映について業種別にみると、流通・小売業では取引価格に反映できたと答えた受注者は 0%でした。発注者の 79%が反映できたとしたのに比べ、認識に大きな差が出ています。同業種以外で格差が大きかったのは、順に自動車・自動車部品 64 ポイント（発注者 73%、受注者 9%）、金属産業 59 ポイント（発注者 84%、受注者 25%）、繊維 36 ポイント（発注者 70%、受注者 34%）などとなっています。

昨年度調査では、労務費を反映できたと答えた受注者の割合は全体の 36%でしたが、今回は一昨年と同水準まで落ち込みました。今後の対策として、中小企業を対象に取引に関する状況調査を行う「下請 Gメン」の体制を強化し、実態を業界団体へフィードバックするとしました。

労務費を取引対価に「概ね反映できた」と回答した企業の割合（業種別）

	全体	自動車・ 自動車部品	素形材	機械製造 業	航空宇宙 工業	繊維	電機・通 信	ソフト ウェア	流通・小 売業	建材・住 宅設備	紙・紙加 工業	化学産業	金属産業
■発注側	71%	73%	51%	72%	86%	70%	84%	89%	79%	63%	68%	78%	84%
■受注側	28%	9%	18%	40%	54%	34%	50%	60%	0%	28%	46%	44%	25%
■受注側－発注側	-43%	-64%	-33%	-32%	-32%	-36%	-34%	-29%	-79%	-35%	-21%	-34%	-59%

◆ 実務に役立つ Q & A

定時決定行うのか 休職中で報酬を受けず



当社には、先月から休職している従業員がおり、復帰は 7 月以降になる見込みです。休業期間中は、傷病手当金は受給しているものの、当社から給料の支払いはまったくありません。健保・厚年の定時決定は 4～6 月の報酬で行いますが、このような場合にはどうするのでしょうか。



定時決定は、原則として毎年、4～6 月の報酬を基準に、標準報酬月額を見直す制度です（健保法 41 条）。同期間における報酬の総額の月平均額を求め、それが何等級に該当するかをみて、標準報酬月額が決まります。なお、傷病手当金は、労働の対償として受けるものでないため、報酬には含めないとしています（令 3・4・1 事務連絡）。

月平均額を求める際にカウント対象となる月は、原則として、報酬支払基礎日数が 17 日以上のある月です。たとえば 6 月しか 17 日以上のある月がないケースでは、6 月の報酬を基に標準報酬月額を決めます。

ご質問のように、休職していて 4～6 月の報酬がまったく支払われていないときは、保険者決定の扱いになって、結果として従前の標準報酬月額を引き継ぐことになります（日本年金機構）。社会保険料なども従前のままです。

◆ 身近な労働法の解説

— 使用者の安全配慮義務 —

働き方改革の推進や健康経営、SDGs など、人を大切にする経営が注目されています。
今回は、使用者の安全配慮義務について解説します。

1. 法律の定め

労働契約法 5 条では、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と定めています。

労働者は、使用者の指定した場所で、使用者の供給する設備・器具等を用いて労働に従事します。労働契約の内容として具体的に定めていなくても、労働契約に伴い信義則上当然に、使用者は、労働者を危険から保護するよう配慮すべき「安全配慮義務」を負っているとされます。

2. 条文の解説

- (1) 使用者は、労働契約に基づいてその本来の債務として賃金支払義務を負うほか、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として、当然に安全配慮義務を負うことを規定したものです。
- (2) 「労働契約に伴い」は、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に、使用者は安全配慮義務を負うことを明らかにしたものです。
- (3) 「生命、身体等の安全」には、心身の健康も含まれます。
- (4) 「必要な配慮」とは、一律に定まるものではなく、使用者に特定の措置を求めるものではありませんが、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等の具体的な状況に応じて、必要な配慮をすることが求められます。

3. 災害の予防責任

使用者は、労働災害を発生させないように事前に予防措置を講じて保護する義務を負います（予防責任）。したがって、労働災害の「危険発見」と「その事前排除（予防）」の活動が必要です。

- ・危険発見・・・職場における危険、特に働いている人の周りにある危険を予知して発見する
- ・事前排除（予防）・・・リスクを除去したり低減させたりし、残存したリスクに対しては作業者にその存在などを示し、危険が顕在化しないように対策をとる

上記活動には、安全衛生管理体制を整備することが重要です。安全委員会・衛生委員会の設置・ストレスチェックの実施のほか、雇入時・作業内容変更時教育、危険予知・ヒヤリハット活動、労働時間管理、ハラスメント防止、作業環境の整備、労働者の健康管理なども大切です。

なお、令和 3 年 12 月 1 日に「事務所衛生基準規則及び安全衛生規則を一部改正する省令」が公布され、照度、便所、休憩設備、休養室、救急用具等に係る改正が行われました。

テレワークや在宅勤務においても、使用者には、労働安全衛生体制を確立し、労働者の安全と健康を確保するために必要となる具体的な措置を講ずることが求められています（「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」）。

4. その他

労働契約法 5 条違反には罰則がありません。

しかし、安全配慮義務を怠った場合、民法 709 条（不法行為責任）、民法 715 条（使用者責任）、民法 415 条（債務不履行）等を根拠に、使用者に損害賠償を命じる判例があります。

労働安全衛生法で定める最低基準を遵守することは当然として、使用者には、状況に応じた必要な配慮が求められます。



◆ 助成金情報

人材確保等支援助成金（テレワークコース）

中小企業事業主が、在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワーク勤務を制度として適切に導入・運用を実施した場合および導入後引き続きテレワーク勤務を実施し従業員の離職率低下に効果を上げた場合に支給される助成金です。令和4年4月1日改正で、テレワークをしやすい風土づくりのために企業トップからの発信などの取組みをすることが要件に追加されました。

【申請の流れ】

実施計画	テレワーク実施計画の作成 ↓ 労働局の認定
機器導入等助成	テレワークを可能とする取組の実施 ↓ 実施計画の認定日から6カ月以内の、任意の連続する3カ月間（評価期間）にテレワークを実施 ↓ 支給申請
目標達成助成	上記評価期間の初日から1年後の3カ月間を評価期間としてテレワークを実施 ↓ 支給申請

【主な支給要件】

I 機器等導入助成

- ・新たにテレワークに関する制度を規定した就業規則または労働協約を整備すること
- ・テレワーク実施計画認定日以降、機器導入助成の支給申請日までに、助成対象となる取組みを1つ以上行うこと。
①就業規則・労働協約・労使協定の作成変更、②外部専門家によるコンサルティング、③テレワーク用通信機器等の導入運用、④労務管理担当者に対する研修、⑤労働者への研修
- ・対象労働者全員が評価期間に1回以上テレワークを実施、または、対象労働者が評価期間にテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする。
- ・テレワークの実施促進に向けて、企業トップからのメッセージ発信等、テレワークをしやすい職場風土作りの取組みを行うこと

II 目標達成助成

- ・評価期間（機器導入等助成）後1年間の離職率が計画提出前1年間の離職率以下であること
- ・評価期間（機器導入等助成）後1年間の離職率が30%以下であること
- ・評価期間（目標達成助成）に1回以上テレワークを実施した労働者数が、一定の人数以上であること

【支給額】

機器導入等助成	目標達成助成
支給対象経費の30% 上限額（以下のいずれか低い方） 100万円 または 20万円×対象労働者数	支給対象経費の20% ※生産性要件を満たした場合は35% 上限額（以下のいずれか低い方） 100万円 または 20万円×対象労働者数

※支給対象経費について（項目ごとに上限あり）

就業規則、労働協約、労使協定の作成変更費用、外部専門家のコンサルティング費用、労務管理担当者への研修費用、労働者への研修費用、テレワーク用通信機器の導入運用費用

詳細は厚生労働省HPをご参照ください。

◆今月の実務チェックポイント

育児・介護休業法改正の対応について

男女とも仕事と育児を両立できるように、令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日から段階的に施行されることとなりました。今回は、令和4年10月1日から実施される産後パパ育休（出生時育児休業）について解説します。

○産後パパ育休（出生時育児休業）とは

子の出生直後の時期における柔軟な育児休業として男性の育児休業取得促進のために創設された育児休業であり、次のように定められています。

対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間（28日）まで取得可能
申出期限	原則として、休業の2週間前まで ※職場環境の整備等の措置について、次の①～③のすべてを労使協定で定めている場合は1カ月前までとすることが可能 ① 次に掲げる措置のうち、2以上の措置を講ずること。 ・雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施 ・育児休業に関する相談体制の整備 ・雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集および当該事例の提供 ・雇用する労働者に対する育児休業に関する制度および育児休業の取得の促進に関する方針の周知 ・育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分または人員の配置に係る必要な措置 ② 育児休業の取得に関する定量的な目標を設定し、育児休業の取得の促進に関する方針を周知すること。 ③ 育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その意向を把握するための取組を行うこと。
分割取得	2回まで分割して取得可能 ※産後パパ育休を2回に分割して取得する場合は、出生後8週間のうち、いつ休業し、いつ就業するかについて、初回の産後パパ育休の申出の際にまとめて申し出ることが必要 ※まとめて申し出ない場合には、事業主は2回目の申出を拒むことができるとされている
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で就業することが可能 ※労働者が休業中に就業することを希望する場合は、産後パパ育休の開始予定日の前日までに以下を申出 ① 就業可能日 ② 就業可能日における就業可能な時間帯（所定労働時間内の時間帯に限る）その他の労働条件 ※事業主は、就業希望の申出がされたときは、次に掲げる事項を速やかに労働者に提示 ① 就業可能日のうち、就業させることを希望する日（就業させることを希望しない場合はその旨） ② ①の就業させることを希望する日に係る時間帯その他の労働条件

- ※1 雇用された期間が1年未満の労働者、申出の日から8週間以内に雇用関係が終了する労働者、週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定を締結することで、対象外とすることが可能です。
- ※2 休業中の就業について、事業主の提示に対して、休業開始予定日の前日までに労働者が同意を行った範囲内で就業させることが可能となります。
- ※3 休業中の就業について、事業主は、労働者の同意を得た場合は、同意を得た旨と、就業させることとした日時その他の労働条件を労働者に通知する必要があります。

◆ 今月の業務スケジュール

労務・経理

- 5月分の社会保険料の納付
- 5月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 固定資産税（都市計画税）（第1期分）の納付
- 労働保険の年度更新 申告・納付（6月1日から7月11日）

慣例・行事

- 男女雇用機会均等月間
- 男女共同参画週間
- 外国人労働者問題啓発月間

