

# 社長の右腕

## 2020年10月716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
- 身近な労働法の解説  
—賃金の非常時払—
- 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

厚生労働省は、令和3年4月に施行される「70歳までの就業確保措置」の運用に向けた指針案を明らかにしました。同措置は、今年3月末成立の改正高年法に基づくものです。

就業確保措置は、①定年引上げ、②継続雇用制度、③定年廃止、④起業支援、⑤社会貢献活動支援の5種類が定められています(④、⑤の措置を講じない事業主については、①～③の実施が努力義務とされます)。

①～③の措置を講じる場合、②継続雇用制度の整備・延長(グループ企業以外の再雇用も可)を選択する事業主は、「対象となる高年齢者の基準を定めることが可能(再雇用者の選定も可能)」としています。選定基準の内容は労使協議に委ねられますが、恣意的な選別を可能とするなど公序良俗に反するものは認められず、「過半数代表の同意を得ることが望ましい」とされています。

厚生労働省は2021年度から、約40の労働関係書類について、押印の義務をなくす。裁量労働制に関する報告書などが対象で、特に36協定などの押印廃止は企業に大きな影響がある見込み。押印を廃止する代わりに、書類に労働側と合意した事実をチェックする欄を設けることで、実効性を担保する。

厚生労働省は有期契約の労働者が社会保険に入れるよう制度を見直す。現状は、雇用期間が2カ月以内の場合、契約期間後も継続雇用されなければ厚生年金に加入できない。

これを、2カ月を超えて雇用される見込みがある場合、当初から厚生年金に加入するよう見直す。雇用契約書に「契約が更新される」「更新される場合がある」などと明示されている場合が対象。2022年10月から実施する。

### 日本労務センター

#### 関東 Office

高崎市常盤町 133 番地  
TEL027-330-5557

#### 東海 Office

駿東郡清水町新宿 214-22  
TEL055-981-1166

#### 北陸 Office

富山県黒部市荻生 5297 番地  
TEL0765-33-5151

## ◆ ニュース

### 技術・技能系で月額 19 万円台 令和 3 年高卒初任給

労働新聞社の調査によると、高卒初任給は月額ベースで底上げ傾向が続いています。来春（令和 3 年 4 月）に卒業を予定する高校生に対して企業が提示した求人票を、高校の就職窓口に出向いて調査したものです。

今年 1 月から求人票の様式が変更されたことから、固定残業代などの諸手当を含む初任給額を集計しています。

職種系統別にみると、技術・技能系で 19 万 2115 円（うち基本給 17 万 5753 円）、販売・営業系 19 万 6403 円（同 16 万 6403 円）、事務系 17 万 9122 円（同 16 万 1497 円）という結果でした。

基本給ベースで見れば、概ね 16 万円～17 万円にとどまる一方、固定残業代や地域手当で初任給を底上げする傾向が改めて明らかになった形です。

### 障害者雇用率を引上げ 令和 3 年 3 月に 0.1%

障害者雇用率は、平成 30 年 4 月から、障害者雇用促進令の本則上（9 条）は、民間企業で 2.3%に引き上げられています。

ただし、「当分の間（施行の日から 3 年を経過する日より前）」、2.2%に読み替える経過措置が設けられました。

厚生労働省は、3 年の期限が迫る中、経過措置の廃止を検討していますが、その時期を令和 3 年 3 月 1 日（当初案は、1 月 1 日）とする方向で議論の集約を図っています。

雇用率引上げの影響を踏まえた支援強化策として、未達成となるおそれのある企業や新型コロナウイルスの影響の大きい企業等を対象として、「関係機関との連携によるチーム支援」を行う方針です。

### 80 歳まで更新可能に 65 歳後の再雇用制度

家電大手の(株)ノジマは、65 歳の定年後、最高 80 歳まで継続雇用で働ける仕組みを整備しました。

同社グループでは、定年を 60 歳から 65 歳に延長した際、規定上は再雇用制度が消滅していました（65 歳以上は個別対応）。新制度では、原則として 1 年単位で契約更新し、上限を満 80 歳に達する月の末日までと定めています。

人事総務部では、「本人が希望し、健康状態等に問題がなければ、すべて応じていきたい」と話しています。令和 3 年 4 月施行の改正高年法では、「70 歳までの就業確保（対象者選定は可能）」を努力義務としますが、その内容を大きく上回る制度設計となっています。





## 社外取締役に期待される役割 経産省が実務指針作成

経済産業省は、「社外取締役のあり方に関する実務指針」（社外取締役ガイドライン）を策定しました。社長・CEOに対する評価と、評価に基づく指名・再任等が、経営監督を行ううえで中核的な役割となると指摘しています。

2013年に閣議決定された「日本再興戦略」では、コーポレートガバナンス（企業統治）改革を成長戦略のカギと位置付けました。それに伴い、社外取締役の選任が急速に拡大したものの、形式的導入にとどまっているケースも少なくありませんでした。

ガイドラインは、上場企業を対象としたアンケートや有識者研究会での議論を踏まえて作成されました。取締役会の監督機能を働かせるためには、社外取締役が能動的に関与できる体制を整えることが不可欠です。

それにより、社外取締役が取締役会での議題設定に関与したり、中長期的な経営戦略に関する議論を促したりするとともに、必要に応じて社長・CEOの交代を主導するといった役割を果たすことが望ましいとしています。

## 賃上げ率が0.18～0.31ポイント低下 令和2年春季交渉

大手企業を対象とする賃上げ集計が、2種類公表されました。いずれも「新型コロナ禍」の下で行われた交渉の厳しさを示しています。

厚生労働省の「令和2年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」は、資本金10億円以上かつ従業員1000人以上で労働組合のある企業321社を対象とするものです。

平均妥結額は6286円（前年比504円減）、賃上げ率は2.00%（同0.18ポイント減）でした。賃上げ率は、平成25年の1.80%以来の低さです。

一方、経団連も会員大手企業の妥結結果を公表しました。対象は、一部上場の従業員500人以上企業187社です。加重平均によるアップ率は2.12%（7096円）で、前年を0.31ポイント下回っています。

## ◆ 監督指導動向

### 派遣先にも配慮求める 「同一賃金」で自主点検表 厚生労働省

厚生労働省は、派遣労働者の「同一労働同一賃金」の実現に向け、派遣先・元を対象とする自主点検表を作成し、周知を図っています。

人材ビジネス業者（派遣元）は派遣法のプロですが、派遣社員を受入れる側の企業（派遣先）は細かな規制内容を熟知していないのが実情です。

派遣先に対しては、派遣先管理台帳などに「派遣労働者の従事する業務に伴う責任の程度」、「派遣労働者が協定方式の対象か否か」等に関する記載を行っているかなどについて、チェックを促します。

派遣料金に関する配慮（派遣元が同一賃金を実現するために必要な派遣料金引上げ）に関しては、派遣先が派遣元の要請に一切応じないとき等は、指導の対象になると注意喚起しています。



## ◆送検

### 無資格者が玉掛け作業 作業者に鉄板が落下 徳島労基署

徳島労基署は、無資格者に玉掛け作業を行わせたとして、採石業者と工場長を徳島地検に書類送検しました。

つり上げ荷重 1 t 以上のクレーン、移動式クレーン、デリックの玉掛け作業を行う場合、技能講習修了者を従事させる必要があります（1 t 未満は特別教育）。

事故は、つり上げ荷重 1 t 以上の移動式クレーンで、鉄板の束をトラックから地面に下ろす作業をしていた際に発生しました。

鉄板はワイヤロープで玉掛けされていましたが、鉄板の束が傾き、ワイヤロープが切れ、作業者に落下しました。

## ◆実務に役立つ Q & A

### 傷病手当金請求いつまで 時効消滅期間を知りたい

Q

元フリーターの若年者がアルバイトで働いていますが、「前の職場で、病欠したときは、傷病手当金を受けた記憶がない」という話になりました。今からでも請求できるのかと尋ねられましたが、健保の時効はどのように定められているのでしょうか。

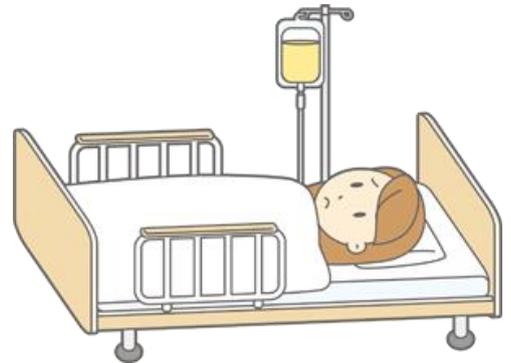
A

傷病手当金は、「被保険者が療養のため労務不能の場合、3日の待期間が経過した後、労務に服することができない期間、支給」されます（健保法 99 条）。

時効については、「保険給付を受ける権利は、これらを行行使できる時から 2 年を経過したときは消滅する」と定められています。

「これらを行行使できる時から」という文言は、令和 2 年 4 月 1 日から追加されています（改正民法の施行に合わせた措置）。

この「2 年」の起点について、通達では「請求権消滅時効の起算日は、労務不能であった（労務に服さなかった日）ごとにその翌日から」と述べています（昭和 30・9・7 保険発 199 の 2 号）。



## ◆ 調査

### 厚生労働省「令和元年度・雇用均等基本調査」

令和元年度の育児介護休業取得率は、女性が83.0%（前年度比0.8ポイント増）、男性が7.48%（同1.32ポイント増）で、「イクメン」の増加傾向が続いています。

法律では、休業期間中の労働者に対する賃金の支払は義務付けられていません。しかし、優遇措置を講じる企業も一定割合、存在します。介護休業も併せて、調査結果をみてみましょう。

金銭支給ありという企業は、育休が14.9%（平成28年度比0.3ポイント減）、介休が13.5%（同2.0ポイント減）という状況です。雇用保険の育児・介護休業給付とともに、制度の創設以降、給付率の引上げが続いている点も結果に影響していると考えられます。

図表1 育児休業期間中の会社や企業内共済会等からの金銭支給の有無及び方法別事業所割合（複数回答）（%）

	事業所計	金銭の支給あり	支給方法(複数回答)		金銭の支給なし	不明
			毎月金銭を支給する	一時金等を支給する		
平成28年度	100.0	15.2	8.6	9.6	84.8	—
令和元年度	100.0	14.9	8.5	8.8	85.1	—

図表2 介護休業期間中の会社や企業内共済会等からの金銭支給の有無及び方法別事業所割合（複数回答）（%）

	事業所計	金銭の支給あり	支給方法(複数回答)		金銭の支給なし	不明
			毎月金銭を支給する	一時金等を支給する		
平成28年度	100.0	15.5	10.4	8.2	84.5	—
令和元年度	100.0	13.5	8.9	7.0	86.5	—

賃金のほか、退職金の取扱いも気になるところです。休業取得があっても、「休まなかったとみなして退職金を計算する」という企業は、育休が23.4%、介休が23.1%という割合です。

図表3 育児休業取得者の休業中の退職金算定の取扱い別事業所割合（%）

	事業所計	退職金制度がある事業所計		休業期間も休まなかったものとみなして支給する	休業期間も一定程度出勤したものとみなして支給する	出勤日数又は休業期間に応じた支給する	その他の取扱いを決めている	特に決めていない	不明
		[ ]	[ ]						
平成28年度	100.0	[74.1]	100.0	25.1	5.0	41.0	7.6	21.3	—
令和元年度	100.0	[76.0]	100.0	23.4	4.7	42.9	8.7	20.3	—

注：[ ] 内の割合は、全事業所のうち退職金制度がある事業所の割合である。ただし、全事業所には制度の有無不明の事業所を含む。

図表4 介護休業取得者の休業中の退職金算定の取扱い別事業所割合（%）

	事業所計	退職金制度がある事業所計		休業期間も休まなかったものとみなして支給する	休業期間も一定程度出勤したものとみなして支給する	出勤日数又は休業期間に応じた支給する	その他の取扱いを決めている	特に決めていない	不明
		[ ]	[ ]						
平成28年度	100.0	[73.8]	100.0	26.0	4.2	40.3	7.6	21.8	—
令和元年度	100.0	[75.7]	100.0	23.1	4.0	42.9	8.8	21.1	—

## ◆ 職場でありがちなトラブル事例

### バカンス中に出勤命令 拒否したら下請に転籍

製作所のベテラン溶接工であるAさんは、突然、下請会社への出向を命ぜられ、知らないうちに転籍させられていました。

原因として考えられるのは、社員有志で出かけた旅行先での事件です。Aさんが幹事として旅行の手配をし、全員がバカンスを楽しんでいる最中に、社長から「取引先でトラブルが発生したので、至急帰ってくるように」と電話がありました。

酔っていたこともあり、「こんなところまで電話してくるな」と要請を突っぱね、他の社員も誰一人、トラブル対応のため帰ろうとしませんでした。

その腹いせとして移籍が講じられたと推測し、社長に抗議しましたが、「出向規定に基づく措置」と取りつく島もありません。話し合いによる解決はムリと判断したAさんは、紛争調整委員会のあつせんを申請しました。



#### 従業員の言い分

「幹事」という立場だったのは間違いありませんが、出社命令に従わなかったのは旅行に行った全員です。それなのに、私一人が実質解雇に近い移籍処分を受けたのは不当です。

精神的ショックから現在も胃の不調が続いている状況で、復職が認められないのであれば、退職金の上乗せと精神的苦痛に対する補償として150万円の支払いを求めます。

#### 事業主の言い分

Aさんの反動的態度は、今回の社員旅行が初めてではありません。以前も他の社員を巻き込んで騒動を起こしたことがあり、当社での雇用維持は難しいと判断しました。

出向は社内規定に基づくもので、退職金を支払ったうえ、労働条件にも変わりありません。しかし、長年の勤続を評価し、50万円程度であれば金銭補償もやむなしと考えます。



#### あつせんの内容

長い間の感情的確執があり、復職より金銭的解決が現実的な事案でしたが、本人の要求額と会社の提示額の開きが大きく、話し合いは難航しました。

しかし、会社側に対し「移籍出向には、あらかじめ本人の同意が必要とされる」点を指摘し、和解を勧めたところ、金額的に譲歩する意向を示しました。

#### 結果

会社がAさんに対し、解決金として90万円を支払う和解案を、当事者双方が納得し、合意文書が締結されました。



## ◆ 身近な労働法の解説

### 一 賃金の非常時払

賃金は、一定の期日を定めて支払わなければなりません（賞与や臨時の賃金等は除く。労基法 24 条 2 項）が、その特則として、労働者が請求する場合に、給与支給日前であっても支払わなければならない「非常時払」という制度があります。今回は非常時払について解説します。

#### 1. 非常時払とは

労基法 25 条は、「使用者は、労働者が出産、疾病、災害その他厚生労働省令で定める非常の場合の費用に充てるために請求する場合においては、支払期日前であつても、既往の労働に対する賃金を支払わなければならない。」としています。

労働者は、賃金の支払期日前であっても、不時の出費を必要とする事情が生じた時の費用に充てるために繰上げ払いを請求できます。使用者は、労働者から非常時払の請求があった場合、支払義務が生じます。違反には罰則があります（労基法 120 条）。

#### 2. 非常の場合とは（労基法 25 条、労基法則 9 条）

- ① 労働者または収入によって生計を維持する者が出産し、疾病にかかり、または災害を受けた場合
- ② 労働者またはその収入によって生計を維持する者が結婚し、または死亡した場合
- ③ 労働者またはその収入によって生計を維持する者がやむを得ない事由により一週間以上にわたって帰郷する場合

「その収入によって生計を維持する者」とは、労働者が扶養義務を負っている親族のみに限らず、労働者の収入で生計を営む者であれば、親族でなく同居人であっても差し支えありませんが、親族であっても独立の生計を営む者は含まれません。

上記①の「疾病」「災害」には、業務上の疾病や負傷のみならず、業務外のいわゆる私傷病に加えて、洪水・地震等の自然災害による災厄も含まれると解されています。

労働者またはその家族が被災し、または居住地区が避難地域に指定される等により、住居の変更を余儀なくされる場合の費用は、「非常の場合の費用」に該当すると考えられています。

#### 3. 既往の労働とは

すでに働いた分のことです。

「既往」とは、通常は請求の時以前を指しますが、労働者から特に請求があれば、支払の時以前と解されています。

労働者との特約がない限り、いまだ労務の提供のない部分についてまで支払う義務はありません（労働者の前借り制度ではありません）。

既往の労働に対する賃金の一部を請求された場合は、請求のあった金額を支払えば足ります。

#### 4. 支払の時期・金額算定

賃金の支払時期については、法令の定めはありませんが、非常時払ということの性質上、当然に、遅滞なく支払わなければならないと解されています。

月給や週給で定める賃金の場合は、労基則 19 条に規定する方法によって日割計算して算定します。

賃金の性質上締切り日前には計算が困難であるものについては、非常時払の趣旨から、緊急を必要とするため、使用者が善意に概算した金額を支払えば足りると解されています。



## ◆ 助成金情報

### ストレスチェック助成金

50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施は、努力義務となっていますが、小規模事業場において一人でもメンタルヘルス不調者が発生することはダメージが大きく経営にとっても痛手です。

派遣労働者を含めて従業員50人未満の事業主が、ストレスチェックを実施し、また、医師からストレスチェック後の面接指導等の活動の提供を受けた場合に、費用の助成を受けられます。労働者一人ひとりが心身ともに健康で、各職場においてその能力をいかに発揮できることが事業の発展につながるといえます。

#### 【事業場の要件】

- 1 労働者を雇用している法人・個人事業主であること
- 2 労働保険の適用事業場であること
- 3 常時使用する従業員が派遣労働者を含めて50人未満であること

#### 【対象となる取組と取組の要件】

- 1 ストレスチェックの実施
  - ・ストレスチェックの実施者が決まっていること。
- 2 ストレスチェックに係る医師の活動
  - ・事業者が医師と契約を締結し、「ストレスチェックに係る医師による活動」の全部または一部を行わせる体制が整備されていること。
  - ・ストレスチェックの実施および面接指導等を行う者は、自社の使用者・労働者以外の者であること。

#### 【助成対象】

- 1 ストレスチェックの実施費用
- 2 ストレスチェックに係る医師による活動費用

#### 【助成金額】

助成対象	助成額（上限額）
ストレスチェックの実施	1従業員につき500円（税込）
ストレスチェックに係る医師による活動	1事業場あたり1回の活動につき21,500円（税込） 上限3回

#### 【手続の流れ】

- 1 ストレスチェックの実施についての審議（医師からの助言、労使での審議、従業員への説明・情報提供など）
- 2 「ストレスチェックに係る医師による活動」の契約締結
- 3 ストレスチェックの実施
- 4 ストレスチェックに係る面接指導などの実施
- 5 ストレスチェック助成金支給申請
- 6 助成金支給決定通知の受取、助成金受領

※詳細は独立行政法人労働者健康安全機構のHP等をご参照ください。

## ◆ 今月の実務チェックポイント

### 休業（補償）給付について

今回は、労働者が業務または通勤が原因となった負傷や疾病による療養のために労働することができず、そのために賃金が受けられないときの給付について説明します。

#### ○休業（補償）給付とは

休業（補償）給付とは、労働者が業務上または通勤による負傷や疾病が原因で療養が必要となり、そのために労働することができず、賃金を受け取ることができない場合に、その休業の4日目から支給される労災保険の給付です。業務上の災害が原因である場合を休業補償給付、通勤が原因である場合を休業給付といいます。休業3日目までを待期期間といい、業務災害であれば、事業主が労働基準法の規定に基づく休業補償（1日につき平均賃金の60%以上）を行う必要があります。また、休業（補償）給付とあわせて、休業特別支給金が支給されます。

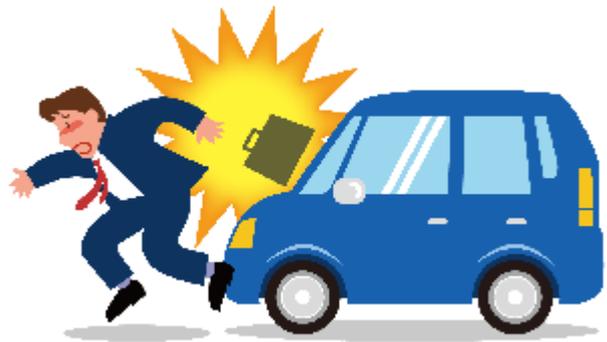
#### ○支給される額について

支給額は次のとおりです。

**休業（補償）給付 = (給付基礎日額の60%) × 休業日数**

**休業特別支給金 = (給付基礎日額の20%) × 休業日数**

「給付基礎日額」とは、給付額の算定の基礎となるもので、原則として労働基準法の平均賃金に相当する額です。



## ○平均賃金とは

原則として、業務上または通勤による負傷などの原因となった事故が発生した日あるいは医師の診断によって疾病の発生が確定した日の直前の3カ月間に、その被災労働者に支払われた賃金の総額を、その期間の暦日数で除して得た1日当たりの賃金額です。ただし、賃金締切日が定められているときは、傷病が発生した日前の直前の賃金締切日からさかのぼる3カ月間でみます。また、臨時に支払われた賃金（結婚祝金など）、3カ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）などは計算の際の賃金総額から除外することになっています。

## ○休業（補償）給付その他の注意点

- ① 通勤災害により療養給付を受ける労働者が休業給付を受ける場合は、原則として初回の休業給付から一部負担金として200円が控除されることとなります。
- ② 休業が長期にわたる場合は、1カ月ごとの請求が一般的です。
- ③ 休業（補償）給付は、療養のため労働することができず、賃金を受けられない日ごとに、その翌日から2年を経過すると時効により請求できなくなりますのでご注意ください。

## ◆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

