

# 社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り

## 2018年11月号

- ニュース
- 職場でありがちな  
トラブル事例
- 監督指導動向
- 助成金情報
- 実務に役立つ Q&A

### ◆ ニュース

#### 同一労働同一賃金で指針案 パート・有期雇用労働法の細則整備

厚生労働省・労働政策審議会では、働き方改革の柱の一つである同一労働同一賃金関連の細則整備に向けた作業を進めています。

先の通常国会では、パート労働法と労働契約法の一部を統合したパート・有期雇用労働法の整備や派遣法の改正が決まりました（働き方改革関連法の一部）。今後は、関連する施行規則の改正や短時間・有期雇用労働者に対する不合理な待遇の禁止に関する指針の作成等が課題となります。

審議会には、指針のたたき台も示されました。たたき台は、働き方改革実行会議が平成28年12月に公表した「同一労働同一賃金ガイドライン（案）」を下敷きにしていますが、改正法の建議・国会の付帯決議や最高裁判例等を踏まえ、大幅に加筆・修正されています。

指針に引き続き、非正規社員に対する説明義務の強化・派遣労働者の均衡待遇に関する基準等についても審議が行われる予定です。

#### <連絡先>

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE

足利オフィス：栃木県足利市葉鹿町 1-28-32

電話：0284-64-1522 FAX：0284-64-0245

太田オフィス：群馬県太田市東別所町 88-6

電話：0276-57-6623 FAX：0276-57-6624

OCHIOFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索



## ◆ 監督指導動向

### 無許可の派遣業者名を公表 全国で2例目 大阪労働局

大阪労働局は、無許可で労働者派遣事業を行っていた法人名を公表しました。同社は、事務、食品製造、清掃など幅広い業種の会社に労働者を派遣していました。

無許可事業者の公表制度が設けられて以来、全国で2例目ということです。

派遣法には、違反業者に対する勧告と公表に関する規定が設けられています（49条の2）。しかし、無許可派遣は対象に含まれないことから、平成27年の派遣法改正時に、別に法人名公表の仕組みを設けました。

都道府県労働局長が無許可の派遣事業主を把握した場合、指導を行うとともに公表を通告し、是正されるまでの間、都道府県労働局のホームページなどで法人名・許可申請予定日等を公表するとしています。派遣で働こうとする人や派遣先の企業等に対する情報提供を目的とするものです。

## ◆ 実務に役立つ Q & A

### 学生も保険料支払うか 障害年金もらえなくなる？

Q

パート従業員から「大学生の息子がまもなく20歳になるけれど、国民年金の保険料を支払わないとダメですか」と尋ねられました。メリットをあまり感じないということですが、どのように説明するとよいでしょうか。

A

老齢基礎年金の支給開始は65歳（将来的にはさらなる引上げも予想されます）なので、遠い将来の話と考えるのでしょうか。しかし、短期的には、不慮の事故によって障害が残るという可能性も否定できません。

障害基礎年金を受給するには、初診日の前日において初診日の属する月の前々月までの国民年金被保険者期間のうち、保険料滞納期間が3分の1以下か、直前1年間に滞納がないか、いずれかの要件を満たす必要があります。20歳に達した学生が保険料を滞納していると、事故等に遭遇しても年金の請求ができません。就職し（厚生年金に加入し国民年金の第2号被保険者となり）、1年余りたって初めて納付要件を満たすこととなります。

自身の収入が少ない学生は、学生納付特例制度で支払いの猶予が可能なので、少なくともそちらの手続きは済ませるようにアドバイスしてあげてください。



## ◆職場でありがちなトラブル事例

### 正社員になれると思ったのに… 一転して期間満了により雇止め

会社側は、勤務態度不良を理由に、法定の手続きにのっとり「淡々と」期間契約社員の雇止めを行いました。

雇止めの期日は年末（12月31日）でしたが、冬季の賞与も支払われませんでした。

期間契約社員側も会社側の評価が低いことは薄々と感じていましたが、入社当时には「ゆくゆくは正社員になれる」等の説明を受けていたこともあり、気持ちの整理が付きません。

復職または経済的損失の補償を求めて、都道府県労働局へあっせんの申請をしました。



#### 従業員の言い分

正社員登用については、最近になって、同僚から「社内試験にパスし、出勤態度・勤務成績が A 評価である等の厳しい条件」だと聞かされました。事前に知っていたら、入社前に採用が決まっていた他社を選択していたはずです。

勤務の途中で夜勤から日勤に変わり、手当も少なくなり、何の説明もなく最後の賞与も支給対象から外されました。

会社の仕打ちは不当であり、当然もらえるはずの賞与のほか、2カ月分の賃金を補償として求めます。

#### 事業主の言い分

勤務態度不良については指導に尽力しましたが、一向に改善がみられませんでした。今回は期間満了に伴う雇止めであり、解雇という非難は当たりません。

しかし、入社時には、過剰な「リップ・サービス（正社員登用）」があったのは事実として認めます。当方としては、規定どおり賞与を支払ったうえで、1カ月分の賃金を補償するという対応も検討しています。



#### 指導・助言の内容

従業員に対しては、会社側の雇止めは法的な基準に沿うもので、手続き的な瑕疵はみられない点を説明しました。

賞与に関しては、就業規則に従い支払い義務がある点を確認しました。

その前提に立って、両者間で経済的補償に関する意見調整を行い、解決を促しました。

#### 結果

賞与は就業規則の規定どおり、勤務成績等を考慮したうえで適正な額を支払い、それに加えて1カ月分の賃金相当額を補償する旨の合意が成立しました。

## ◆ 助成金情報

### 時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース）

～働く人の健康とワークライフバランスの確保に向けて～

2018年6月に「働き方改革関連法」が可決・成立しました。長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現等が重要課題の一つに挙げられています。企業は2019年4月1日に施行される各改正法に向けて対応を迫られています。特に時間外労働の上限規制の導入、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直しにつき中小企業への猶予措置廃止、一定日数の年次有給休暇の確実な取得等は喫緊の課題です。

今回は以前にもご紹介した時間外労働改善助成金のうち「時間外労働上限設定コース」をご紹介します。

#### 【対象事業主】

2016年度または2017年度において「労働基準法第36条第1項の協定（いわゆる36協定）で定める労働時間の延長の限度に関する基準」に規定する限度時間を超える内容の時間外・休日労働に関する協定を締結している事業場を有する中小企業事業主で、当該時間外労働および休日労働を複数月行った労働者（単月に複数名行った場合も可）がいること。

#### 【支給対象となる取組】

いずれか1つ以上を実施すること

1. 労務管理担当者に対する研修
2. 労働者に対する研修、周知・啓発
3. 外部専門家によるコンサルティング
4. 就業規則・労使協定等の作成・変更
5. 人材確保に向けた取組
6. 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新
7. テレワーク用通信機器の導入・更新
8. 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新



#### 【成果目標の設定】

##### 1. 現状の36協定の延長時間の短縮

事業主が事業実施計画において指定した全ての事業場において、2018年度または2019年度に有効な36協定の延長する労働時間を短縮して、所定の上限設定を行い、労働基準監督署へ届出を行うこと。

- ① 時間外労働時間数で月45時間以下かつ、年間360時間以下に設定
- ② 時間外労働時間数で月45時間を超え月60時間以下かつ、年間720時間以下に設定
- ③ 時間外労働時間数で月60時間を超え、時間外労働時間数および法定休日における労働時間数の合計で月80時間以下かつ、時間外労働時間数で年間720時間以下に設定

##### 2. 休日の増加

週休2日制の導入に向けて、4週当たり5日から8日以上範囲内で休日を増加させることを成果目標に加えることができます。

#### 【支給額】

取組の実施に要した経費の一部を、成果目標の達成状況に応じて支給

以下のいずれか低い額

1. 1企業当たりの上限200万円
2. 上限設定の上限額および休日を増加した場合に決められた休日加算額の合計額
3. 対象経費の合計額×補助率3/4

※ 中小企業の範囲や支給額等の制度の詳細は厚生労働省 HP「時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース）」をご参照ください。