



社会保険労務士法人

OCHI OFFICE 事務所便り

2018年12月号

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 実務に役立つQ&A
- 職場でありがちなトラブル事例
- 助成金情報



◆最新・行政の動き

厚生労働省は、企画業務型裁量労働制の対象業務拡大に再チャレンジします。当初、働き方改革推進法案に含まれていましたが「調査データの異常」により、全面削除となったのはご承知のとおりです。

手始めに統計学者らをメンバーとする「裁量労働制実態調査に関する専門家検討会」を設置し、調査方法や集計方法に関する議論をスタートさせました。

政府は来年以降の国会から働き方改革第2弾を打ち出す構えですが、その前に第1弾でやり残した事項も処理する必要があります。上記の裁量労働制拡大のほかに、解雇無効時の金銭救済制度の創設、賃金等請求権等の消滅時効問題、パワーハラスメント防止対策の整備などです。今のところ議論の進捗度はさまざまですが、いずれも実務的なインパクトの大きい問題ばかりです。

<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





◆ ニュース

外国人在留に新資格 2段階で就労期限設定

政府は、外国人材の受入れ拡大に向けた在留資格改正案を臨時国会に提出しました。人材不足分野で一定の技能を有する外国人を対象とする「特定技能1号」と「特定技能2号」を創設します。

1号は、「相当程度の知識・経験を有する」ことが条件で、所管官庁が定める試験で技能水準や日本語能力（生活に支障がないレベル）を確認します。外国人技能実習制度の「技能実習2号」修了者は試験を免除するのがミソです。

在留期間は通算5年が上限で、家族帯同は基本的に認められません。

2号は「熟練技能」が要件で、1号資格者が試験に合格すれば移行できます。在留期間の上限はなく、家族の呼び寄せも認める方針です。

◆ 実務に役立つQ & A

自宅に戻り通災か 会議用資料忘れて帰宅

Q

従業員が、会議用に作成した資料を自宅に置き忘れ、出勤してきました。上司に一喝され、自宅に戻りましたが、慌てていたため、路上で自転車と接触しそうになったといえます。ケガをした場合、通勤災害の申請ができるのでしょうか。

A

通勤の定義は労災法7条にあります。その基本パターンは「住居と就業の場所との間の往復」です。ちなみに、「通勤は1日について1回しか認められないものではないので、昼休み等に帰宅する場合も、その往復行為は就業行為との関連性を認められる」と解されています（平18・3・31基発0331042号）。

お尋ねのケースも自宅にいったん戻る形になりますが、個人の都合で帰宅したわけではありません。上司の命令により、業務と関連のある書類を取りに行ったのですから、業務上の行為とみなされます。例えば、顧客の会社等に書類を置き忘れたのと同様です。

業務上災害に該当しますが、交通災害ですから、通常の労災給付請求に合わせ、第三者行為災害届等も提出することになります。





◆ 職場でありがちなトラブル事例

派遣先のクレームで首を切られた 金銭補償の額が焦点に

卸売会社で働いていたAさんは、取引先の百貨店へ、販売員として派遣されていました。ところが、百貨店側から会社に対して、「Aさんが同僚をいじめている。他の従業員との人間関係もうまくいっていない」という連絡が入りました。

会社は大口取引先のクレームにびっくり仰天。Aさんの派遣を取りやめると同時に、1カ月後の解雇を通告しました。身に覚えのない本人は、到底承服できません。

解雇の撤回を求めて会社と交渉しましたが、がちが明かないために、都道府県労働局のあっせんに委ねることにしました。



従業員の言い分

百貨店に派遣される以前、社内で働いている間、勤務態度・販売成績ともに高評価を得ていました。会社も、私がいじめをするような人間でないことは、分かっているはずですが。百貨店側の一方的ないい分に基づいて、処分するのはあんまりではないでしょうか。

解雇を撤回してもらい、別店舗で働きたいと希望しています。それがムリならば、退職金とは別に6カ月分の賃金支払いを求めます。

事業主の言い分

取引先の強硬な態度をみて、事情調査等に時間を費やしている場合ではないと判断し、早々に本人を派遣先から引き揚げさせました。

別店舗への異動や内勤も検討しましたが、採算性から新たな枠を確保するのは難しいのが実情です。会社としては、補償金の支払いという方向で本人に納得してもらいたいと考えています。



指導・助言の内容

解雇の撤回については、双方の主張に隔たりが大きいため、金銭解決を中心としてあっせんを進めました。

本人は「6カ月分の支払いが難しいなら、基本給でなく職務給も含めてほしい」と主張します。会社側は「当初、基本給4カ月分の支払いを想定していたけれど、5カ月に上乗せする」というので、会社側の譲歩案を軸に調整を図りました。

結果

会社がAさんに対し、補償金として基本給の5カ月分（125万円）を支払うことで、双方ともあっせん案を受諾しました。



◆ 助成金情報

両立支援等助成金（再雇用者評価処遇コース）

～誰もが活躍できる職場づくりに向けて～

妊娠、出産、育児または介護を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、かつ、希望する者を採用した事業主に支給します。

【支給額】

再雇用者人数	1人目	2～5人目
中小企業	38万円（48万円）	28.5万円（36万円）
中小企業以外	28.5万円（36万円）	19万円（24万円）

※（ ）の額は生産性要件を満たした場合

妊娠、出産、育児または介護を理由とした退職者について、退職前の勤務実績等を評価し、処遇の決定に反映させることを明記した再雇用制度を導入すること。

上記制度に基づき、離職後1年以上経過している対象者を再雇用し、無期雇用者として6カ月以上継続雇用すること。

【対象となる事業主】

次の事項の他一定の事項を規定する再雇用制度を新たに労働協約または就業規則に規定すること。

- ① 当該制度の対象となる退職理由として、妊娠、出産、育児および介護のいずれも明記している。

（規定例）第〇条 資格要件

次のいずれかの理由により退職した者であること。

- 1 入社後1年以上在職したこと。
- 2 次のいずれかの理由により退職した者であること。
 - (1) 妊娠、出産
 - (2) 育児
 - (3) 介護
 - (4) その他会社が認めた理由
- 3 退職時または退職後に、再雇用を希望する旨を申し出た者

- ② 退職者が、その退職の際または退職後に、「退職理由」と「就業が可能となったときに退職した事業主や関連事業主の事業所に再び雇用されることを希望する旨の申出」を登録し、事業主が記録するものである。

（規定例）第〇条 手続

- 1 退職時または退職後に、退職理由および再雇用を希望する旨を書面により人事担当部署に申し出ること。
- 2 会社は申出者のうち第〇条の資格要件を満たす者を「再雇用希望者登録名簿」に記録し、登録証を交付する。
- 3 登録証を交付された者は、就労が可能となった場合、人事担当部署に採用希望時期を申し出ること。

- ③ 制度の対象となる年齢について、定年を下回る制限を設けていない。
- ④ その他、退職前の勤務実績等を評価し、処遇の決定に反映させることを明記していること等の一定の事項を明記していることが必要。

【対象労働者】

次の要件に該当する労働者

- ① 申請事業主または関連事業主の事業所を妊娠、出産、育児または介護のいずれかを理由として退職した者であり、再雇用制度により採用された。
- ② 退職時または退職後に、退職理由と再雇用の希望を申し出ていたことが書面で確認できる。
- ③ その他、継続雇用期間や退職日から再雇用に係る採用日において、1年以上経過しているなどの要件を満たすこと。

※ 制度の詳細は厚生労働省 HP「仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主のみなさまへ」をご参照ください。