

社会保険労務士法人

OCHI OFFICE

2018年2月号

事務所便り

- 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

年末には、行政機関のトップクラス官僚による「新年の抱負」等が公表されました。

当然のことですが、平成30年の最大課題は「働き方改革」推進です。

推進法案は「時間外の上限規制」「同一労働同一賃金」が2本柱となりますが、法改正以外でも「副業・兼業の活発化のための環境整備」「テレワークの普及」「パワハラ防止」等に向けて、着実に施策展開を図る方針が示されています。

「働き方改革」がうまくいくか否かで、日本経済の行方が左右されるといっても過言ではありません。アベノミクスにより、就業者数は増加していますが、賃金増による消費拡大は道半ばです。平成30年が成長戦略の収穫の年となるよう、行政のかじ取りに期待したいところです。

<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



OCHI OFFICE

検索

越智法務行政書士事務所

検索



◆ ニュース

自動車大手の対応で調査 期間従業員の無期転換

厚生労働省は、大手自動車メーカーの「無期転換対応」に関する調査を実施しました。調査対象となった10社では、労契法改正以前から「更新上限（多くは2年11カ月）」を設けていました。うち7社では契約終了から6カ月未満の者は再雇用しない運用としています。

労契法では、有期雇用が通算5年を超えると無期転換権を行使できると定めていますが、6カ月のクーリング期間を挟むと、5年のカウントがリセットされます。

自動車メーカーの対応が「無期転換ルールを意図的に避ける目的」であるかが焦点でしたが、厚労省では「現時点で直ちに法的問題は確認できなかった」としています。

◆ 実務に役立つ Q & A

保険料免除申出は？ 育休2歳まで延長に

Q

育休の期間が「最長2歳まで」に延長されました。1歳6カ月以降、再度の育休申出が必要とのことですが、社会保険料免除の方はどういう扱いなのでしょうか。

A

育休は、原則子が1歳までですが、一定の事由がある場合は延長が認められます。代表例として、「保育所の利用を希望し、申し込みを行っているが、当面その実施が行われないとき」が挙げられます。2歳までの育休をするためには、改めて申出が必要となります（育介法5条4項）。

育児休業中の被保険者について、事業主が申出をしたときは、社会保険料が免除されます（健保法159条等）。免除の枠としては、「3歳まで」が想定されています。

しかし、申出書には、終了予定日を記載します（健保則135条）。1歳までの育休、1歳6カ月までの育休等に分け、その都度、行うものとされていました。その申出時期に、1歳6カ月から2歳までの子を養育するための育休が追加されています（年金機構）。



◆職場でありがちなトラブル事例

残業過多を理由に無断欠勤続く 懲戒解雇で退職金不支給に

長時間労働で疲労困ぱいの従業員が、残業時間の短縮を願い出ました。ところが、直属上司（班長）が取り合おうとしないため、口論に発展しました。

怒り心頭の従業員は、それから20日間、無断欠勤を続けた結果、会社から懲戒解雇されてしまいました（退職金も全額不支給）。



従業員の言い分

トラブル発生前、1カ月の残業時間は70時間、夜勤6回という状況でした。残業の短縮を求めたのは、疲労の蓄積と風邪により体調を崩していたからです。

それなのに、会社側は「業務上の都合ばかり」優先させて、従業員の健康など考慮しようとしません。

会社が厳しい処分を検討していることは妻から聞いて知っていましたが、常々から会社の対応に不満があったため、「大人げない」態度を取ってしまいました。

しかし、15年間まじめに働いた挙句、退職金なしという処分には納得がいきません。

事業主の言い分

欠勤開始後、10回も連絡し、出勤を促しました。病気と主張するので、「病院の診断書を提出し、年休の手続きを取る」よう勧めたのですが、何ら回答を得られませんでした。

会社の秩序維持の観点から、これ以上、問題の先延ばしはできないと判断し、役員会で懲戒処分等を決定しました。



都道府県労働局による助言・指導の内容

無断欠勤による懲戒処分はやむを得ないとして、問題の発端は会社の「残業管理・健康管理の不適切さ」にあります。トラブル発生に至るまで、長期間、適切に仕事をこなしていた点を考慮すると、退職金の全額不支給は処分として厳しすぎるおそれがあるので、再考を求めます。

結果

事業主が処分を再検討した結果、退職金の半分の支払うことになりました。

◆ 助成金情報

両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）

女性の活躍推進 ～一般事業主行動計画を策定しましょう～

「女性の職業生活における活躍の促進に関する法律」が平成 28 年 4 月 1 日から施行されています。わが国では女性の就業率全体は上昇していますが、就業を希望しながら働いていない女性は約 300 万人います。第一子出産を機に約 5 割の女性が離職しています。管理的立場にある女性の比率も 12.5%（平成 27 年）と、国際的にみても低い水準です。

そこで、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するために、「女性活躍推進法」が制定施行されました。

女性活躍推進法に沿って、行動計画の策定を行ったうえで、計画に盛り込んだ取組目標を達成した事業主、および数値目標を達成した事業主に対しては、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）が支給されます。

1 加速化 A コース（常時雇用労働者 300 人以下の中小企業のみ）

数値目標の達成に向けた**取組目標を達成した場合に支給**（1 企業につき 1 回限り）
取組目標を達成→28 万 5000 円（36 万円※）

2 加速化 N コース

数値目標の達成に向けた**取組目標を達成した上で、その数値目標を達成した場合に支給**（1 企業につき 1 回限り）
数値目標を達成→28 万 5000 円

女性管理職比率が基準値以上に上昇した場合

常時雇用労働者 300 人以下→47 万 5000 円（60 万円※）

常時雇用労働者 301 人以上→28 万 5000 円（36 万円※）

※生産性要件を満たした場合の支給額

主なステップは次の通りです。

ステップ 1 女性の活躍の状況把握を行い、自社の女性の活躍に向けた課題を分析

ステップ 2 自社の課題解決に相応しい数値目標と取組目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表等と自社の女性の活躍状況の公表等

ステップ 3 行動計画期間内に「**取組目標**」を達成して、取組実施状況を公表

→**加速化 A コース申請可**（目標達成から 2 か月以内）

ステップ 4 取組目標達成時から 3 年以内に「**数値目標**」を達成して、達成状況を公表

→**加速化 N コース申請可**（目標達成から 2 か月以内）

金額は条件により 1 企業当たりの最高額を示しています。詳細は女性活躍サポートサイト等をご覧ください。