

社会保険労務士法人

OCHI OFFICE 事務所便り

2019年10月号

■最新・行政の動き

■ニュース

■助成金情報

■実務に役立つ Q&A

◆最新・行政の動き

厚生労働省は、外国人技能実習生の保護を目的として、都道府県労働局・出入国管理機関・外国人技能実習機構の三者による合同監督・調査を、事前予告せず実施しています。

平成 30 年の技能実習企業監督結果によると、外国人技能実習生を受け入れている事業場の 7 割で労基関係法令違反が発覚しています。

同省では、強制労働のほか、違約金の徴収、預金通帳・旅券の取上げなど人権侵害が疑われる事案を「重点解消事案」と位置付けて、特別な監督指導体制を敷いて臨んでいます。

労基署は、実習生からの申告等があったときは「重点解消事案」か否かの把握に努め、出入国管理機関に情報提供を行います。出入国管理機関は、外国人技能実習機構の地方事務所に連絡する流れとなっています。

情報提供された事案については、速やかに三者による協議を開催し、合同監督等の対象を決定します。社会的に看過しえない違反については、司法処分に処されます。

<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



◆ ニュース

「特別休暇削減」を厳しく指導 改正労基法の年休取得促進で

厚生労働省は、今年4月施行の改正労基法による「年5日の年休の確実な取得」に関連し、不適切な行為が広がらないように指導・注意喚起を強化しています。

改正法39条7項では、年休付与日数10日以上労働者に対して、使用者は年間5日の時季指定をしなければならないと定めています。同項は、30万円以下の罰則付きの規定です。

しかし、この改正法施行後に問題視されているのが、同規定を実質的に無意味にする不適切な取扱いです。具体的には、時季指定については法律どおりに履行する一方で、年間の休日日数を減少させて、従来どおりの労働日数を維持しようとするものです。

事例としては、使用者が独自に定めていた特別休暇を解消し、労働日に変更したうえで、年休の時季指定を取るというパターンがあります。厚労省の改正労基法Q&Aでは、こうした取扱いについて詳細な解釈を示しています（認められる場合とそうでない場合）。

労基署には、関連する相談が労働者から寄せられていることから、厚労省では改めて注意を喚起し、法改正の趣旨徹底に努めていくとしています。

全国平均 900 円台乗せ！ 令和元年・地域別最賃の答申

令和元年の地域別最低賃金の答申が、全国の都道府県（地方最低賃金審議会）で出揃いました。引上げ幅の全国平均は27円で、901円台に達しました。

引上げ幅27円は前年度より1円高く、最賃の「目安制度」が始まって以降で最大です。アップ率は3.09%（前年度3.07%）で、3%を超えるのは4年連続となっています。

東京都（1013円）と神奈川（1011円）では、初めて時給額が1000円を突破しました。一方で、最高額の東京に対する最低額790円（鹿児島など15県）の金額差は223円となり、16年ぶりに格差が改善されています。

地方最低賃金審議会は、中央最低賃金審議会が先に示した「目安」を参考としながら引上げ幅を答申しますが、今回、目安を上回る答申をしたのは東北や九州を中心に16県に上りました。

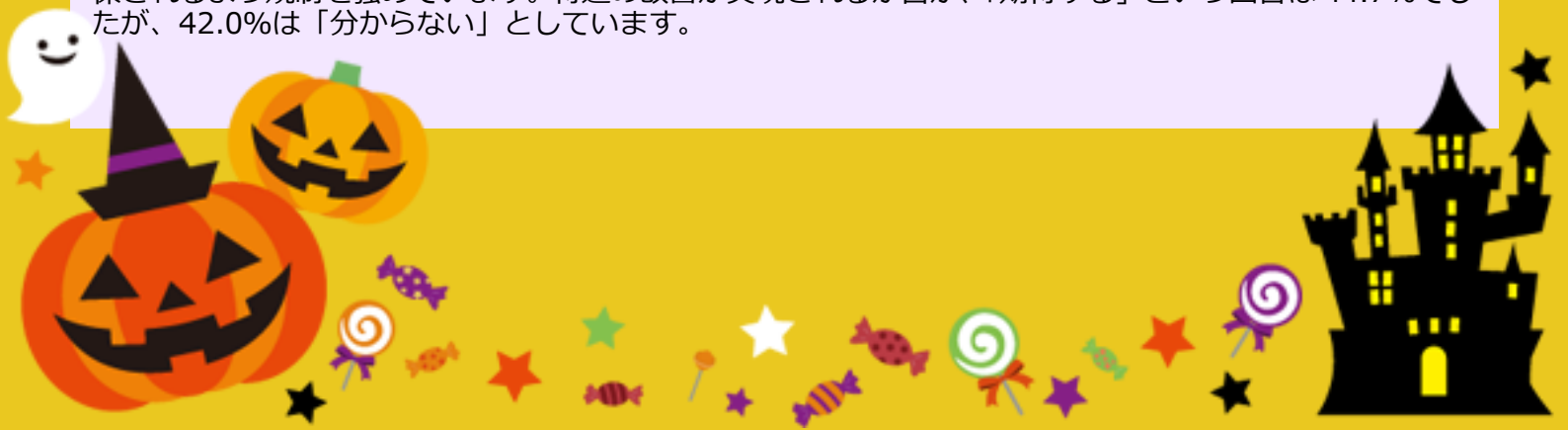
派遣法改正 「知っていた」は5% 連合が「同一賃金」で調査

連合は「派遣労働者に関する調査2019」を公表しました。

改正派遣法が令和2年4月に施行されますが、その内容を「詳細まで知っている」と回答した派遣労働者はわずか5.2%にとどまっています。

連合総研の新谷信幸事務局長は、「一連の法改正における労働者保護ルールの内容が、派遣労働者に十分、周知されていない」と警鐘を鳴らしています。

改正派遣法では、派遣先の正社員等と派遣労働者の間で「同一労働同一賃金（均等・均衡ルール）」が確保されるよう規制を強めています。待遇の改善が実現されるか否か、「期待する」という回答は44.7%でしたが、42.0%は「分からない」としています。



◆ 助成金情報

両立支援等助成金（育児休業等支援コース）

～仕事と育児の両立支援～

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに基づいて労働者が**育児休業を円滑に取得、職場復帰した場合に**中小事業主に支給します。

A. 育児休業取得時、B. 職場復帰時、C. 代替要員確保時、D. 職場復帰支援の4パターンの助成金があります。対象は中小事業主のみです。

育児休業取得時の助成金は、出産後、連続3カ月以上育休を取得すると申請ができます。職場復帰時の助成金は、育休取得時の助成金を受給後、原職に復帰して6カ月経過すると申請ができます。

A. 育休取得時

「育休復帰支援プラン」により育児休業の取得、職場復帰を支援する措置を実施する旨を、就業規則等で明文化し、労働者に周知している。

労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で育児の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、「育休復帰支援プラン」を作成する。

「育休復帰支援プラン」に基づき、対象労働者の育児休業開始日の前日までにプランに基づいて業務の引き継ぎを実施させている。

対象労働者に、**3カ月以上の育児休業を取得させる。**

B. 職場復帰時

対象労働者の休業中に**育休復帰支援プラン**に基づく措置を実施し、**職場の情報・資料の提供**を実施する。

対象労働者の職場復帰前と職場復帰後に、育休取得時にかかる同一の対象労働者に対し、その**上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録する。**

対象労働者を、**面談結果を踏まえ原則として原職等に復帰させ、原職等復帰後も引き続き雇用保険の被保険者として6カ月以上雇用し、支給申請日においても雇用している。**

		支給額
A	休業取得時	28.5万円（36万円）
B	職場復帰時	28.5万円（36万円）

※（ ）の額は、生産性要件を満たした場合に適用（以降同様）

C. 代替要員確保時

育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を現職等に復帰させた場合に支給

育児休業取得者の職場復帰前に、育児休業が終了した労働者を原職等に復帰させる旨を**就業規則等に規定する。**

対象労働者が**3カ月以上の育児休業を取得し、事業主が休業期間中の代替要員を新たに確保する。**

対象労働者を上記規定に基づき**原職等に復帰させ、原職等復帰後も引き続き雇用保険の被保険者として6カ月以上雇用し、支給申請日においても雇用している。**

		支給額
支給対象労働者1人当たり		47.5万円（60万円）

D.職場復帰後支援

育休から復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、以下の制度導入などの支援に取り組み、利用者が出た中小事業主に支給

育児・介護休業法を上回る「A:子の看護休暇制度」または「B:保育サービス費用補助制度」を導入している。

対象労働者が1カ月以上の育児休業から復帰した後6カ月以内において、導入した制度の一定の利用実績（A:子の看護休暇制度は20時間以上の取得またはB:保育サービス費用補助制度は3万円以上の補助）がある。

	支給額
制度導入	28.5万円（36万円）
制度利用	A:子の看護休暇制度 1,000円（1,200円）×取得時間 B:保育サービス費用補助制度 実費の2/3

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。

◆実務に役立つQ & A

「専業主夫」は被扶養者のまま？ 妻が育児休業を取得へ

Q

女性管理職が育児休業に入りますが、日頃は夫が家事専業という役割分担になっていました。妻が育児休業中、収入は雇用保険の給付のみになります。現在、夫は健保の被扶養者ですが、引き続きそのままで問題ないのでしょうか。

A

被扶養者とは、「被保険者の直系尊属、配偶者、子、孫および兄弟姉妹であって、主として保険者により生計を維持するもの」をいいます（健保法3条7項1号）。

ご質問の世帯では、女性管理職（被保険者）以外の世帯構成員に収入がない状態ですが、休業により賃金はストップします。

ただし、妻の雇用契約関係は継続しています。この場合、育児休業から復帰すれば標準報酬月額程度の収入が見込まれますし、雇用保険から育児休業給付金が支給されます。ですから、女性管理職が引き続きこの世帯の「主たる生計維持者」と考えられ、育休中でも配偶者である夫は被扶養者として認められます（年金機構疑義照会）。

