



# 社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り

## 2019年12月号

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 送検
- 職場でありがちな  
トラブル事例
- 身近な労働法の解説  
—労基法26条の休業手当—

### ◆最新・行政の動き

厚生労働省は、「第4次産業革命」に対応した職業能力開発に関する本格的検討を開始しました。学識研究者など9人で構成する研究会を設置し、来年5月をメドに最終的な結論をまとめ、能開法（職業能力開発促進法）の改正等につなげます。

第4次産業革命ではAI（人工知能）、IoT（モノのインターネット）、ロボットなどの開発が主な課題となっていますが、わが国は少子高齢化による労働供給制約に直面しています。同時に、能開法は平成27年改正時の附則による見直し時期（施行5年後）が近づいていて、第10次職業能力開発基本計画も令和2年度で終了します。

新たに設置された「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会」では、そうした問題意識を踏まえた法整備の前提となる議論を行います。

ポイントになるのが、リカレント教育（社会人の学び直し）の充実・強化です。雇用保険・専門実践教育訓練の拡充や、モノづくり分野における教育訓練プログラムの開発・普及等も具体案として挙げられています。

#### <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



OCHIOFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索





## ◆ ニュース

### ハローワークで 544 件を不受理 違法企業の若年者求人

厚生労働省の集計によると、若者雇用促進法（青少年の雇用の促進等に関する法律）に基づく求人申込みの不受理扱い（職業紹介の一時保留含む）件数が、544 件に達していることが分かりました。

ハローワークは、求人内容が違法な場合等を除き、すべての求人を受理するのが原則です（職安法 5 条の 5）。しかし、最近の法改正で、「求人者が労働関係法令違反で処分・公表措置を受けたとき」も不受理とする規定が新設されています。

その第 1 が、上記の若者雇用促進法の規定で、学校卒業見込者等を対象とします。施行は平成 28 年 3 月 1 日で、544 件という数字はこの施行日から令和元年 6 月までの累計です。

その第 2 は、職業安定法の改正で、適用範囲を一般の全求人申込みに拡大します。新卒者と同様に、労基法、最賃法、職安法、均等法、育介法等の違反企業が対象になります。

施行は来年 3 月 30 日で、若者促進法の施行後と比較し、不受理件数は大幅に増大すると見込まれます。

### 繰上げで最大 84%の増額 年金改革で厚労省が試算

厚生労働省の社会保障審議会では、次期年金制度改正に向け、具体的な検討を進めています。被用者保険の適用拡大（短時間労働者への適用拡大等）や繰下げ制度の柔軟化・在職老齢年金制度の見直し等が課題として挙げられています。

このうち、繰下げ制度について、上限年齢を 70 歳から 75 歳に引き上げる方向性が示されました（現行は 70 歳まで）。高齢者が自身の就労状況等に合わせ、年金受給の方法を選択できる幅を広げるのが目的です（繰上げは従来どおり、60 歳まで）。

新しい調整率として、繰上げは 1 カ月 0.4%、繰下げは同 0.7%という数字が提示されています。受給年齢を限度いっぱい（75 歳まで）繰り下げた場合、年金額は通常の 65 歳受給時と比較して、最大でプラス 84%となる計算です。

## ◆ 送検

### 特別条項の枠超え残業命ず 休日労働含め 183 時間 高岡労基署

富山・高岡労働基準監督署は、6 人の従業員に違法な時間外労働をさせたとして、電子部品メーカーと同社の富山工場長を富山地検高岡支部に書類送検しました。

同工場では、1 カ月 70 時間を限度とする特別条項付き時間外・休日労働（36）協定を結んでいましたが、受注が集中するなか、3 カ月にわたって従業員 6 人について限度時間を大幅に超える時間外労働に従事させました。

時間外労働の上限は、令和元年度（平成 31 年 4 月 1 日以降を対象とする 36 協定が対象。中小企業は 1 年の経過措置付）から 1 カ月 100 時間未満等に設定されています。同工場の違反が生じたのは、それ以前でしたが、時間外労働は最長の者で 1 カ月 106 時間、休日労働も合わせると 183 時間に上っていました。





## ◆ 職場でありがちなトラブル事例

### 退職金を半分に減らされた!! 勸奨受けたのに自己都合扱い

ドライバーのAさんは、運送会社で20年間働いていましたが、社長や他の従業員から「高齢だし、そろそろ退職を考えたら」とアドバイスを受けるようになりました。

自分自身、体調の衰えを感じていた時期だったので、周囲に迷惑をかけるのも申し訳ないと思い、最終的に退職を決断しました

通例どおり「一身上の都合」と記載して退職願を提出したところ、担当者から「自己都合の場合、退職金は50%の減額となる」と告げられ、呆然としてしまいました。

会社側の説明不足の対応に納得がいかず、紛争調整委員会のあっせんを申請しました。



#### 従業員の言い分

私としては勸奨に従って退職を申し出たまでで、自己都合に当たるという解釈は「こじつけ」としか思えません。

在職中は就業規則について、みたことも聞いたこともなく、当然、退職金の減額に関するルールも知りませんでした。最初から、それが分かっていたら、仕事を辞めずに続けていたはずです。

#### 事業主の言い分

Aさんが高齢で、体調も思わしくないことから、退職を勸奨しましたが、無理強いしたわけではなく、あくまでご本人の選択によるものです。

就業規則は、過去に他の従業員から求めがあったため、事務所に写しを備え付け、随時、閲覧できる体制は整えていました。ただし、すべての従業員がそうした状況を理解していたかという点、「じくじ」たる思いはあります。



#### 指導・助言の内容

事業主に対して、退職勸奨を行う場合、自己都合より優遇された条件を提示するのが一般的という事情を説明し、その点を考慮した対応を求めました。

その後は、退職金の上積み額に関する調整を図り、労使間の合意を促しました。

#### 結果

自己都合計算による退職金額（150万円）とは別に、80万円（上積み60万円プラス補償金20万円）を追加で支払うことで、合意文書が作成されました。





## ◆ 身近な労働法の解説

### — 労基法 26 条の休業手当 —

会社の都合により従業員を休業させることがあったときに、使用者の責に帰すべき事由による場合は、労基法に定める休業手当の支払いが必要です。

#### 1. 休業手当とは

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の 100 分の 60 以上の手当を支払わなければならないとされています(労基法 26 条)。この規定は、労働者の最低生活保障を趣旨としています。

#### 2. 使用者の責に帰すべき事由について

材料不足や資金難など、使用者側に起因する経営、管理上の障害を含みます。例えば、輸出不振や不況等で減産するために一時帰休や自宅待機させた場合などです。

民法 536 条 2 項の「債権者の責に帰すべき事由」よりも広いとされています。

#### 3. 休業手当の性質

休業手当は、労基法上の賃金ですので、次のように取り扱います。

- ・ 計算および支払の方法を就業規則に記載します。
- ・ 賃金支払いの 5 原則※が適用されます。

※通貨払いの原則、直接払いの原則、全額払いの原則、毎月 1 回以上の原則、一定期日払いの原則

#### 4. 実務の例

- ・ 通常の賃金と同様、所定の賃金支払日に支払います。
- ・ 就業規則や労働契約により休日と定められている日については、支払い義務はありません。
- ・ 就業規則において、休業手当についての記載がない、あるいは労基法よりも労働者に不利な記載をしたとしても、休業手当は強行規定ですので、使用者の責に帰すべき事由による休業に対しては、平均賃金の 60% 以上の手当を支払わなければなりません。
- ・ 遅刻早退で賃金の一部が発生しているときや所定労働時間が短い日などで、その日の賃金が平均賃金の 60% に満たない場合には、平均賃金の 60% に相当する額と実際に働いた時間に対する賃金の差額を休業手当として支払う必要があります。
- ・ 派遣労働者についての使用者の責めに帰すべき事由の判断は、派遣元の使用者についてなされます。
- ・ 天災事変等の不可抗力は、使用者の責めに帰すべき事由に該当せず、休業手当の支払い義務はありません。不可抗力とは、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの 2 つの要件を満たす場合です。例えば、地震や台風などの天災により、施設・設備が直接的に被害を受けた場合などです。しかし、事業場の施設・設備が直接的な被害を受けていない場合でも、休業について、①および②の要件に該当する場合には、例外的に使用者の責に帰すべき事由には該当しないと考えられます。
- ・ 労働安全衛生法に基づき、労働者の健康を考慮して休業させた場合は、使用者の責に帰すべき事由に該当しません。

#### 5. 罰則等

休業手当を支払わない場合には、罰則として 30 万円以下の罰金、また、裁判所から付加金の支払いが命じられる場合があります(労基法 120 条、114 条)。

