

# 社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り

## 2019年5月号



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

### ◆最新・行政の動き

厚生労働省は、平成 31 年（令和元年）度、「U I J ターン」による就職希望者を採用した事業所に対して新たな助成金を支給する方針です。

U ターンは、みなさん御存知のとおり、地方出身で都市移住した人が出身地に戻って職探しすることです。J ターンはその変形で、地方出身者が大都市移住後、別の中規模都市に移住するパターン。I ターンは、都市出身者が地方へ移住するパターン。

就職説明会の開催や人材募集・採用パンフレットなどの作成に要した経費の 2 分の 1（中小企業、上限 100 万円）が対象となります。狙いは、東京一極集中の是正と地方の就職促進（人手不足緩和）です。

厚労省では、これまでも「地方就職希望者活性化事業」を推進していて、平成 30 年実績では約 2 万 6000 人の地方就職希望者を掘り起こしていますが、今回の新制度との相乗効果で、若年者の地方還流をさらにサポートする意向です。

#### <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



## ◆ ニュース

### 広がる計画年休制度 小売業で取得率アップへ

スーパーマーケットチェーンを中心とする小売業では、年休取得率の低さが悩みのタネです（35.8%）。少人数で多店舗展開等をしているため、全業種平均より15ポイントも低くなっています。

そうした中、4月に施行された改正労基法では、「年5日の年休の確実な取得」を義務付けています。しかし、計画年休で消化した日数は、上記の5日から除外できます。

このため、計画年休制度の整備に取り組む小売会社が増えています。マックスバリュ九州(株)は、6月以降、個人別付与方式により年間5日分の利用日を決め、全従業員が7日以上取得できるよう取り組む方針です。

まいばすけっと(株)も、日給月給社員に対して年間5日を個別付与方式で取得させます。(株)ライフコーポレーションでは、計画年休と半休制度をセットで導入しました。

### 契約社員へ退職金支払い命令 有期の不利益取扱いで判決

地下鉄駅内の商品販売等を行う会社の元契約社員が、正社員との格差を不合理として訴えた裁判で、東京高裁は退職金の一部支払い等を命じる判決を下しました。

本裁判は、労契法20条（有期契約を理由とする不合理な取扱いの禁止）が施行（平成25年4月1日）されて間もない時期に提起されたもので、世間の高い注目を集めました。しかし、1審（東京地裁）は、早出残業手当の割増率を除き、請求を棄却していました。

一方、2審（東京高裁）では、功労報奨的な性格が含まれる退職金を、長期勤務者に一切払っていないのは不合理と判断、正社員の4分の1の支払いを命じています。

判断が分かれた原因として、1審では契約社員の「職務内容」「人材活用の仕組み」等について広く正社員全体と比較すべきとしたのに対し、2審では売店業務に従事する正社員のみを比較対象とすべきという立場を採った点が挙げられます。

### 外国人材派遣会社を設立 特定技能スタートで

特定技能の創設を含む改正入管法は、年度末の3月に関連政省令・告示も整備され、4月1日から施行されています。特定技能制度の対象となる14業種のうち、農業・漁業については労働者派遣形態も認められています。

長崎県では、農業分野に外国人材を派遣する専門会社、(株)エヌが設立され、5月のサービス開始を目指しています。

通年受入れが難しい場合、農家がJAに作業を発注し、JAが年間を通じた業務にまとめます。エヌがJAに外国人を派遣し、収穫期のみ等のスポット・ニーズに応えます。

人材確保のため、ベトナムの大学と連携し、技能実習修了生等の来日を呼びかけます。

## ◆ 送 検

### 保険書類の不備で「足が付く」 労災隠しが露見 多治見労基署

岐阜・多治見労働基準監督署は、労働者死傷病報告の提出を怠ったとして、2次下請として現場に入っていた建設会社と同社代表取締役を岐阜地検多治見支部に書類送検しました。

事故は、建物改修の現場で、解体作業中に発生しました。壁の一部が倒壊し、労働者が座骨骨折などのケガを負い、数カ月間の休業を余儀なくされていました。

同労基署は、建設会社が提出した労働保険に関する書類の中で不備を見つけ、それを端緒に調査を行ったところ、労災事故発生の事実を突き止めました。報告書を提出しなかった理由について、「経営者側に当事者意識が希薄だった」と指摘しています。

## ◆ 実務に役立つ Q & A

### 育休中に兼業は？ 給付金がストップするか

Q

育休中の副業・兼業は、育休の終了事由でしょうか。そうでなくても、本業のほか他社で働いたときに育児休業給付金はどうなるのでしょうか。

A

会社からみれば、休業を取得した従業員が他社で働くのは、腹立たしい限りです。

「無許可の他社就労について本人に問責はできます」（平 28・8・2 雇児発 0802 第3号）が、育休の直接的な終了事由とはされていません。

休業取得者が一時的に働くとき、①就業日が月10日を超え、かつ、就業時間が80時間を超えるときには休業と認められません。この範囲内でも、②育休中に賃金が支払われれば、給付金が減額される場合（賃金と給付金の合計が賃金の8割以上の場合）があります。

兼業の場合、①就業日数（時間）の算定は、自己申告に基づき、他社分も含め上記上限を超えるると給付の対象となりません。②の賃金については、雇保の被保険者となっていない事業所から支払われた賃金は含まないと解されています（厚労省「育児休業期間中に就業した場合の育児休業給付金の支給について」）。



## ◆ 職場でありがちなトラブル事例

### 正社員をパートに降格したい ミス連発で引受け部署なし

今回は、珍しく事業主サイドが申請人となったケースです。

従業員 A さんは製造業 B 社に正社員として採用され、部品組立て作業に従事していましたが、作業ミスが多いため、作業長も最後にはサジを投げる状態に至りました。B 社では製造部門で配転を繰り返しましたが、いずれも上司が音を上げて、他部署への配転を上申してきます。

その後、事務部門に異動させましたが、発注・コピーミス等が多いうえに、作業スピードも極端に遅く、用品の紛失等も続きます。

最終的に、パートに身分変更し、清掃業務に従事させるという案が出されましたが、A さんは頑として拒否します。万策尽きた事業主が、あっせんを申請したものです。



#### 事業主の言い分

会社として、雇用を継続するため最善の努力を尽くしましたが、受け入れられる部署がないため、やむを得ず清掃業務への転換という提案をさせていただきました。

当社の経営状態からいって、正社員として、このまま働いてもらうことは到底できません。パートへの転換が受け入れられないというのなら、解雇するほか選択肢がありません。

#### 従業員の言い分

どこの部署の上司からも及第点をもらえませんでした。いわれた仕事はまじめにやってきましたつもりです。

正社員で採用された人間が、パートで清掃業務に従事するという話は聞いたことがなく、会社の提案は不当と考えます。



#### 指導・助言の内容

事業主に対しては、正社員からパートへの身分変更を強制する権限が会社側がない点を説明しました。しかし、事業主は「労働条件の変更を受け入れなければ解雇する（変更解約告知）」という姿勢を崩しません。

従業員側もプライドが高く、両者の歩み寄りには困難に思いましたが、あっせんの途中で、A さんの方から「半年後に結婚するので、その時点で自己都合退職という形にしたい」という申し出があったので、その方向で会社と合意点を探りました。

#### 結果

会社と A さんの間で、「今後も正社員の身分は変更せず、半年後の平成〇年〇月〇日に自己都合退職する」という内容の和解契約が結ばれました。