

# 社会保険労務士法人

## OCHI OFFICE 事務所便り

2018年3月号

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 監督指導動向

- 職場でありがちな  
トラブル事例
- 送検
- 助成金情報

### ◆最新・行政の動き

安倍総理が「働き方改革国会」と命名した平成30年通常国会では、与野党による議論の応酬が続いています。

労働関連では、そのものズバリ、「働き方改革関連法案」の成否が注目の的です。厚労省では、法案の中で「最もハードルが高い」のは、労基法改正案のうち「高度プロフェッショナル制度」に関する部分とみているようです。国会内外で、再び「残業代ゼロ法」に反対する大合唱が強まる可能性もあり、大手メディアがどのような取上げ方をするのかも、議論の行方を左右しそうです。

しかし、今年は国政選挙の予定がないので、そうした局外の「かく乱要素」がない点は与党に有利ともいえます。国会の審議から目が離せません。

### ◆ニュース

#### 労災保険率 1300億円を軽減 20業種で引下げへ

平成30年4月から、労災保険率が改正されます。

全業種平均で現行の1000分の4.7を1000分の4.5に引き下げますが、費用負担の軽減額は1311億円に上ります。労災保険の財政状況を見ると、積立金累計額は7兆8000億円を超える状況で、労災給付の減少見込み等も考慮して、料率改定を実施するものです。

業種別では、引下げ20業種に対して、引上げ3業種、据置き31業種となっています。

第2種特別加入保険料率（一人親方、特定業務従事者）の保険料率も、半分の9業種で引き下げる方針です。

一方、雇用保険料率は、29年度の水準（一般の事業0.9%など）で据置きと決まりました。

#### <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

### 46.5%以上が目標 障害者雇用率達成企業割合

厚生労働省は、障害者雇用に関する 2017 年度目標を決定しました。民間企業の法定雇用率は 2018 年 4 月から 2.2%に引き上げられますが、その直後の 6 月 1 日時点における雇用率達成企業割合については「46.5%以上」に設定しています。雇用率アップを考慮して前年度比 3.5 ポイント減の水準としました。

全国のハローワークにおける障害者就職件数目標については、前年並みの 9 万 3229 件以上を挙げています。

## ◆ 監督指導動向

### 「滑らない話」の極意を伝授 松本労基署

長野・松本労働基準監督署は、「滑らない話」と題したリーフレットで転倒防止を呼び掛けています。

平成 24～28 年に管内で発生した休業 4 日以上労働災害のうち 25%が転倒災害で、その多くが 1～2 月に発生しているためです。要警戒なのは、外気温 4 度以下の朝 7～9 時・夕方 16～18 時の時間帯だということです。

「すべての業種で転倒事故が多発している」と注意喚起したうえで、①駐車場敷地内や通用口付近のこまめな除雪、②日陰などへのヒートマットの設置、③暗い通路への照明の設置——などの対策を例示しました。

## ◆ 送検

### ヘルメット装着せず荷役作業 運輸業者を送検 羽曳野労基署

大阪・羽曳野労働基準監督署は、荷役作業を行わせる際にヘルメットを装着させなかったとして、運輸業者と代表取締役を安衛法 20 条（事業者の講ずべき安全上の措置）違反の容疑で大阪地検に書類送検しました。

同社従業員は荷主事業場で荷積み作業を行っていた際、最大積載量 6.6 トンのトラック荷台から転落し、一時意識不明となりました。

法律では、最大積載量 5 トン以上の貨物自動車の荷台で荷役作業を行う際は、ヘルメットの装着を義務付けています。



ヘルメット  
着用



## ◆ 職場でありがちなトラブル事例

### 非常勤職員が退職金を要求 不支給とする根拠規定がない

20年間、予備校で働いた職員が解雇され、退職金の支払いを求めましたが、学校法人側は「非常勤講師に退職金を支払った前例はない」と拒否しました。職員側が都道府県労働局長の助言・指導に基づく和解案を聞き入れなかったため、紛争委員会の「あっせん」に委ねられた事案です。



#### 従業員の言い分

退職金規定には、「非常勤職員には退職金を支給しない」という明文の条項は存在しません。過去に非常勤職員に退職金が支払われた前例を知りませんが、20年もの長い間勤務しているので、規定に基づく金額を受け取る権利は当然あると考えます。

常勤職員と同額を支払うよう求める気はありません。しかし、基本給に勤務年数に応じた支給率を乗じた額（240万円）以上は払ってほしいところです。

#### 事業主の言い分

当法人の退職金規定上、非常勤職員は支給対象とならないと解釈しています。

労働局の助言を受けて100万円を支払うという提示を行うなど最大限の誠意をみせたのに、職員は拒絶しました。

他の非常勤職員への「示しもつかない」ので、規定に準じた退職金を支払うという要求は到底受け入れられません。



#### あっせんの内容

もとはといえば、非常勤者に対する退職金の取扱いを明確にしていなかったことが、今回の紛争の原因です。

しかし、学校法人側として和解金の支払いに応じる意向はあるという話なので、金額の調整を図れば両者が歩み寄る余地もあると思われます。

個別に両者の「胸の内」を聴き、適切な金額を判断した後、あっせん案を作成して双方に交付します。

#### 結果

あっせん案に基づき、140万円の支払という内容で労使双方が受諾しました。学校法人側は「支払名目（退職金でなく和解金）」という名を取り、職員側が「支払金額」という実を取った形です。

## ◆助成金情報

### 職場定着支援助成金

職場定着支援助成金は、従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成するものです。

①雇用管理制度助成コース、②介護福祉機器助成コース、③保育労働者雇用管理制度助成コース、④介護労働者雇用管理制度助成コースがあります。

①の雇用管理制度を導入することによる助成額はそれぞれ10万円ですが、事業所規模により定められた離職率の目標値以上の低下を実現できた場合に目標達成助成を得られるものとなっています。

②については、介護労働者の身体的負担を軽減するための新たな介護福祉機器の導入と適切な運用による労働環境の改善に、機器導入助成（導入費用の25%（上限150万円））を助成します。こちらも離職率低下が図られた場合に目標達成助成が支給されます。

③④は、保育事業主または介護事業主が、労働者の定着促進のために賃金制度を整備をした場合に制度整備助成（50万円）を支給します。離職率の低下の目標達成ができた場合は、目標達成助成を1年経過後と3年経過後の2回に分けて支給します。

福祉業界や保育業界では離職者数及び離職率も高く、特に労働力不足が深刻です。従業員が定着せず人材確保に苦労している会社や、雇用管理制度を導入して、人材の確保・定着を図りたいと考えている事業主を助成金で支援しようとするものです。

目標達成助成には、生産性要件を満たした場合の割増があります。

#### 【①雇用管理制度助成コース】

1. 制度導入助成（10万円）
  - ・評価・処遇制度
  - ・健康づくり制度
  - ・短時間正社員制度（保育事業主のみ）
  - ・研修制度
  - ・メンター制度
2. 上記の制度を導入して、従業員の離職率低下につき、目標達成できた場合  
 目標達成助成（57万円）  
 ※生産性要件を満たした場合72万円

#### 【②介護福祉機器助成コース】

1. 機器導入助成
2. 目標達成助成

#### 【③保育労働者雇用管理制度助成コース】

#### 【④介護労働者雇用管理制度助成コース】

1. 賃金制度の整備 制度整備助成
2. 目標達成助成（第1回・57万円）  
（第2回・85万5000円）

#### ◎各コースの流れ

①雇用管理制度助成コース	②介護福祉機器助成コース	③保育労働者雇用管理制度助成コース	④介護労働者雇用管理制度助成コース
1.雇用管理制度整備計画の作成・提出	1.導入・運用計画の作成・提出	1.保育賃金制度整備計画の作成・提出	1.介護賃金制度整備計画の作成・提出
2.雇用管理制度の導入	2.介護福祉機器の導入・運用	2.賃金制度の整備	2.賃金制度の整備
3.雇用管理制度の実施	3.介護福祉機器の導入効果の把握	3.賃金制度の実施	3.賃金制度の実施
4.制度導入助成の支給申請	4.機器導入助成の支給申請	4.制度整備助成の支給申請	4.制度整備助成の支給申請
5.目標達成助成の支給申請	5.目標達成助成の支給申請	5.目標達成助成（第1回）の支給申請	5.目標達成助成（第1回）の支給申請
6.助成金の支給	6.助成金の支給	6.目標達成助成（第2回）の支給申請	6.目標達成助成（第2回）の支給申請
		7.助成金の支給	7.助成金の支給

※最新の情報及び詳細は厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークのリーフレット等をご確認ください。