

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り

2019年4月号

◆ ニュース

■ ニュース

■ 職場でありがちな
トラブル事例

■ 身近な労働法の解説

— いよいよ始まる働き方改革 —
■ 実務に役立つ Q&A

7業界へ導入マニュアル 同一労働同一賃金の実現めざす

厚生労働省は、パート・有期雇用労働法の来年4月施行（中小は1年の猶予）に向け、今年3月中に「同一労働同一賃金」の業種別導入マニュアルを作成・公表する予定です。

「同一労働同一賃金」は働き方改革の柱の一つで、昨年末には、政府の「同一労働同一賃金ガイドライン案」をベースとする「不合理な待遇の禁止等に関する指針」も告示されました。しかし、具体的にどのように均衡・均等待遇を実現するか、企業の現場では頭を悩ませているのが現状です。

第1弾としてまとめるマニュアルは、①スーパーマーケット業、②食品製造業、③印刷業、④自動車部品製造業、⑤福祉業、⑥労働者派遣業、⑦生活衛生業の7業種を対象としています。いずれも非正規労働者の多い業種ですが、それ以外の企業の参考になる点も少なくないはずです。

都道府県労働局に設置されている「働き方改革推進支援センター」では、コンサルティングの専門家を大幅増員して企業等のサポートを実施します。資金的な援助策としては、キャリアアップ助成金を拡充する方針です。

<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



◆ 職場でありがちなトラブル事例

年休消化を理由に退職金減額 強引な雇止めの最終1カ月

あっせんを申し出たAさんと会社の関係は、雇止めの半年前から、ギクシャクしていました。

Aさんは1年の労働契約を更新し、10年間にわたり清掃業務に従事していましたが、会社は組織統合による人員削減の方針を打ち出します。

5月末でAさんの契約期間が満了を迎えましたが、会社は更新・不更新いずれの態度も示しません。Aさんは「更新」という理解で、就労を続けていました。

しかし、1カ月後に会社は「契約期間6カ月、更新なし」とする契約書への署名を求めてきました。契約を拒否すると、5カ月目の10月末になって「30日後に解雇」の予告を受け、Aさんは残りの期間、すべて年休の消化に当てました。

これに対し、会社は「引継ぎを怠った」という理由で退職金を減額するといひ出しました。「泣き面に蜂」の仕打ちに、Aさんは紛争調整員会によるあっせんに申請しました。



従業員の言い分

契約更新時期から1カ月が過ぎるまで放置していれば、誰でも契約が更新されたものと信じるでしょう。

今回のトラブルは、すべて会社の手続き上のミスにより生じたものです。解雇による経済的損害・精神的苦痛に対する補償として、2カ月分の和解金支払いを求めます。

また、解雇予告後に年休を消化したのは、正当な権利の行使であり、退職金の減額には納得がいきません。

事業主の言い分

最後の契約更新時に、会社の方針変更等の説明ができなかった点については、まことに心苦しく思っています。

しかし、予告の翌日から解雇までの全労働日について有給休暇を取得したため、正常な引継ぎができず、会社の業務に多大な支障を与えた等の事情があるので、和解金の上乗せには到底応じることができません。



指導・助言の内容

解雇に至るまで、会社側の取扱いに種々の問題があった点については、労使双方の認識に差異はありません。

会社側が「退職金は100%支払うがそれ以上の支払いはムリ」、従業員側が「これ以上の紛争の長期化は望まない」と折れ合う姿勢をみせたので、それを受ける形であっせん案を提示しました。

結果

Aさんは和解金の支払いを請求せず、会社が退職金規定どおりの退職金を支払うというあっせん案を、紛争当事者双方とも受諾しました。

◆ 身近な労働法の解説

— いよいよ始まる働き方改革 —

企業における働き方改革が本格的に始まります。法改正対応は企業コンプライアンスとして確実に実行しつつ、労使で認識を共有し、働き方改革に取り組む姿勢を全従業員に伝えることが大切です。

自社における働き方改革の目的を見失わないよう、社会的背景や趣旨について、労政審建議等の資料から再確認しながら、簡単なポイントを▶印で示します。(2019.4.1 施行分を掲載)

1. 長時間労働の是正

○時間外労働の上限規制の導入（※中小企業は2020.4.1～、一部事業で例外あり）

週労働時間 60 時間以上の者の割合は 7.7%、平成 27 年度の労災支給決定件数は、脳・心臓疾患 251 件、精神疾患 472 件という状況で、長時間労働の是正は喫緊の課題となっています。

▶協定は、上限時間だけではなく、健康確保、仕事と生活の調和に配慮した内容を労使で話し合いましょう。

○年5日の年次有給休暇の確実な取得

いわゆる正社員の約 16%が年次有給休暇を 1 日も取得しておらず、また、ほとんど取得していない従業員については長時間労働の比率が高い実態があります。

▶企業全体や部署単位での取得状況のほか、個々人の取得状況について、過去の実績から問題点や課題を洗い出し、取得しやすい環境整備など今後の対応策を検討すると良いでしょう。

○労働時間の状況の把握の実効性確保

長時間労働に対する健康確保に関し、医師の面接指導の適切な実施を図るため、裁量労働制の適用者・管理監督者を含むすべての労働者を把握の対象とします。

▶管理監督者には自身の出退勤時間を意識させるとともに、一般従業員の労働時間削減のしわ寄せが管理監督者にのみ及ばないように、全体で仕事の仕方を見直すと良いでしょう。



2. 多様で柔軟な働き方の実現

○最大3カ月のフレックスタイム制

子育てや介護、自己啓発など様々な生活上のニーズと仕事との調和を図りつつ、メリハリのある働き方を一層可能にします。

▶自己管理能力の高い従業員でも、会社が業務の進捗状況等を適宜確認するしくみづくりが大切です。

○特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

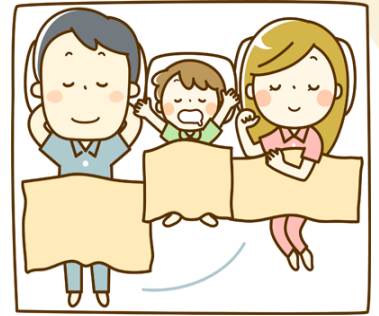
時間ではなく成果で評価される働き方を希望する“労働者のニーズ”に応え、その意欲や能力を十分に発揮できるようにするための制度です。

3. その他

○勤務間インターバル制度（努力義務）

終業時刻と始業時刻の間に一定時間の休息を確保し、十分な生活時間や睡眠時間を確保し、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることを可能にする制度です。

▶健康確保に資する制度ですが、徐々に始業時刻が後ろ倒しになり、かえって生活リズムが乱れることのないよう、日々の労働時間に留意することが大切です。



○産業医・産業保健機能の強化

事業者は、長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければなりません。



◆ ニュース

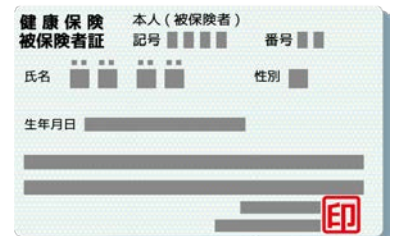
差が「1%」を超えた！ 協会けんぽ・都道府県別保険料

協会けんぽの平成 31 年度分・都道府県別保険料率が公表されました。3 月分から適用です。

全支部平均は 10% で前年と横並びでしたが、都道府県ごとにみると、その医療費の状況に応じてアップダウンが生じています。

最も高い佐賀（10.75%）と最も低い新潟（9.63%）の差は 1.12% で、1% の壁を突破しました。標準報酬月額 30 万円で保険料（労使負担合計）を計算すると、新潟は 2 万 8990 円、佐賀は 3 万 2250 円で差は 3360 円になります。

ちなみに、平成 31 年度から任意継続被保険者の標準報酬月額上限も 28 万円から 30 万円に引き上げられています。



◆ 実務に役立つ Q & A

派遣元へ直行で通災？ 普段と行先違うが問題あるか



業務の報告のため、派遣労働者にいったん当社（派遣元）へ来てもらいます。通常は派遣先に直行していますが、当社に来る途中であっても、事故に遭えば通勤災害になるのでしょうか。当社立ち寄り後、派遣先に向かう途中でケガをした場合はどうでしょうか。



労災法では、通勤を（1）住居と就業場所間の移動、（2）就業場所間の移動、（3）単身赴任者の住居間等の移動の 3 種類に分けて定義しています（7 条）。

派遣労働者の就業場所は通常「派遣先」ですが、通災の認定に当たって①派遣元または派遣先事業主の指揮命令により業務を開始し、または終了する場所を「就労の場所」として扱います（昭 61・6・30 基発 383 号）。派遣元で業務を開始・終了したと判断されれば、自宅との間の往復行為は「通勤」に当たります。

②派遣元と派遣先事業場との間の移動については、それが派遣元または派遣先事業主の業務命令によるものであれば一般に業務遂行性が認められます。ですから、こちらは「業務上災害」となります。