

社会保険労務士法人

OCHI OFFICE 事務所便り

2020年3月号

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

◆ 最新・行政の動き

現在、開催中の通常国会に「雇用保険法等の一部を改正する法律案」と「労働基準法の一部を改正する法律案」が上程されました。前者（雇保関連）の内容は、前号本欄で取り上げたので、後者（労基関連）のポイントをご紹介します。

改正民法が令和2年4月から施行され、「給料に関する短期消滅時効（1年）」が廃止されます（権利行使可能な時点から5年などに統一）。現行労基法の規定（賃金等の消滅時効2年）が改正民法の内容を下回るため、法整備の必要性が指摘されていました。

法案では、労基法の時効消滅期間を原則5年に延長するものの、当分の間は3年とする経過措置を設けるとしています。一方、年休請求権等については現行2年を維持します。

施行日は、改正民法に合わせ令和2年4月1日とする予定です。

<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



OCHIOFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索



◆ ニュース

心理的負荷要因にパワハラを追加 労災の認定基準見直し

厚生労働省は、精神障害に対する労災認定基準の見直しに着手しました。令和2年6月から、パワーハラ・スメント防止の措置義務が課されるのを踏まえた措置です。

業務によるメンタルヘルス不調については、現在、「心理的負荷による精神障害の認定基準」(平23・12・26基発1226第1号)に沿って労災認定が行われていますが、労災請求件数は6年連続で過去最多を更新している状況にあります。

現行基準では、発症前6カ月間に業務による強い心理的負荷があったこと等が認定要件とされ、パワハラに近い事由として「嫌がらせ、いじめ、暴行」や「上司とのトラブル」等が挙げられています。

しかし、パワハラは「嫌がらせ、いじめ」とは異質な面があるとの見方から、独立した事由としてパワハラを分離し、その定義や強度を検討するとしています。

同省では、令和2年度中に調査を実施し、翌3年度以降に基準の改定を図る方針です。

最大52時間分を還元 働き方改革で減少の残業代

東急建設(株)は、働き方改革により減少した残業代を、一時金として還元する新施策を講じました。対象者は、若手・中堅社員を中心とした「キャリア職」の総合職・一般職で全社員の4割に相当します。

同社では、18年7月にフレックスタイム、テレワーク、勤務間インターバル、時間単位年休など、労働時間制度の全面見直しを実施しました。

その前年度を基準として、残業時間の変化を計算したところ、総合技術職は年平均52時間、総合事務職は5時間の減少という結果が出ました。

同社広報では、「来年度以降も、年2回実施している従業員サーベイの結果をみて、取組の継続を判断する」としています。

令和2年も全国平均10%を維持 協会けんぽ・都道府県別保険料

全国健康保険協会(協会けんぽ)の都道府県別保険料率は、令和2年度も全国平均10.0%に据え置かれます。ただし、都道府県別では上昇・下降があり、最高は佐賀の10.73%、最低が新潟の9.58%となっています。

準備金残高は2兆8521億円に積み上がっていますが、団塊世代が後期高齢者になる令和4年度以降は支援金の大幅増加が見込まれています。

一方、中小企業からは「10%が限界」という声が多数上がっていて、10%の維持が妥当と総合判断したものです。

健康保険料とセットの介護保険料率については、今年度の1.73%から0.06ポイント上昇し、1.79%となる見込みです。



◆ 送検

減給制裁の限度超える 10万円を賃金から控除 大分労基署

大分労基署は、法で定める限度を超える減給制裁をしたとして、製造業者と同社代表取締役を大分地検に書類送検しました。

同社では、安全対策ルールを守らなかったペナルティーとして、従業員1人の賃金から10万円を控除していました。

労基法91条では、減給制裁の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が1賃金支払期の賃金総額の10分の1を超えてはならないと定めています。

同社は従業員10人未満で就業規則の策定・届出義務の対象外です。労基署は、「就業規則・内規による明文の規定はなかったようだが、ルール違反に対して減給制裁を課す慣行があり、その金額は代表取締役が決めていたようだ」と話しています。

◆ 実務に役立つ Q & A

学生の納付特例使えるか 夜間大学通いアルバイト



大学に通う子供がまもなく20歳になります。学生が20歳に達すると、年金の納付特例制度の対象になると聞きました。子供は、アルバイトをしながら夜間課程に通っていますが、申請できるのでしょうか。



日本国内に住所を有する20歳以上60歳未満の人は、国民年金の第1号被保険者となります（厚年の被保険者、厚年の被保険者の被扶養配偶者を除きます）。学生であっても強制加入の対象で、保険料を納める義務があります。しかし、一定要件を満たせば、納付の猶予を受けることができます（国年法90条の3）。

まず、学生であることが条件ですが、大学（学校教育法83条）、短大（同108条2項）、高専（同115条）、専修学校（同124条）などが対象となり（国年令6条の6）、夜間・通信課程も含まれるとされています。

次に、本人の所得が次の基準を下回る必要があります。

118万円 + 扶養親族等の数 × 38万円 + 社会保険料控除等

学生納付特例については、本人所得のみを考慮し、家族の所得の多寡は問いません。



◆ 職場でありがちなトラブル事例

健康診断書を出したら内定取消 Uターン就職の夢が水の泡

Aさんは人材ビジネス会社（派遣元）で10年間勤務していましたが、家族の事情もあり、地元でUターン就職する決心を固めました。

なかなか思うような会社がみつからない中、ハローワークの紹介で地元の派遣会社の採用面接を受けました。前職での経験を高く評価され、とんとん拍子で話は進み、内定を経て、労働条件通知書の交付も受けました。

しかし、「好事魔多し」とはこのことです。採用手続きの一環として健康診断を受け、結果を会社に送付したところ、事務所に呼び出され、内定取消を通告されました。

急転直下で故郷での再就職話が白紙に戻ってしまったAさんは、誠実な対応を採るよう派遣会社を指導してほしいと都道府県労働局長に求めました。



従業員の言い分

健診結果については、医師から何か指摘を受けたわけではなく、世間一般の常識からいって、内定取消の理由となるような重大な疾患があったわけではありません。

「内定」が私の一方的な思い込みでない点は、その後、労働条件通知書の交付を受ける際、担当者が「受け持つ会社はB～D社になると思う」等の具体的な業務指示を出していた事実等によっても、裏付けられるはずですが。

事業主の言い分

派遣会社の管理業務は時間外の対応など負担が大きく、採用に際し健康状況には特に注意を払っていますが、Aさんの診断結果をみて当社での就労に耐えられないと判断しました。

ただし、最初の面接時に、人事部長が「採用する」と口にしたのは事実で、採用がムリな以上、金銭補償について話し合うほかないと考えています。



指導・助言の内容

会社が口頭で採用する旨の意思表示をし、Aさんの健康診断の領収書には「雇入れ健康診断」という記載があった等の事実から、両者は既に契約成立後の手続き段階に入っていたと推測されます。事業主に対して、「雇入れ健康診断」は、入社後の適正配置・健康管理のために行うもので、採用の判断基準とすべきものではない点を説明し、誠意ある対応を求めました。

結果

会社側が金銭による解決を申し出て、入社していた場合の給料1カ月分25万円と健診費用1万円の合計、26万円を支払うことで両者が和解しました。

