

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2022年11月号

2022

11

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 今月の実務チェックポイント



最新・行政の動き

厚生労働省は令和5年度、時間外労働の上限規制の適用が猶予されている業種などにおける長時間労働の解消を後押しするため、働き方改革推進支援助成金（適用猶予業種等対応コース）を新設する考えです。

適用猶予分野（建設事業、自動車運転の業務、医師、砂糖製造業〔鹿児島県・沖縄県〕）の中小企業が対象で、労働時間短縮に必要な経費の4分の3を支給します。具体的には、①就業規則の作成・変更費用、②労務管理担当者や労働者への研修費用、③専門家によるコンサルティング費用、④労務管理用機器の導入・更新費用、⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新費用、⑥人材確保に関する費用となっています。労働能率増進設備としては、運送業における洗車機や、建設事業での土木工事積算システムなどが想定されます。

支給上限額は、分野ごとに定める成果目標の達成状況に応じて設定。自動車運転業務では、36協定見直しによる時間外労働の削減と勤務間インターバル制度導入で最大400万円を支給します。

建設事業では、協定見直しと週休2日制の導入で計350万円まで支給。休日については、4週4休から4週8休まで、休日が1日増加するごとに25万円、最大で100万円を支援する方針です。

<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



OCHIOFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索

ニュース

荷主へ周知徹底を 改正改善基準告示で報告

労働政策審議会の自動車運転者労働時間等専門委員会は、自動車運転者の改善基準告示の見直しに関する報告書を取りまとめました。

バスとタクシー・ハイヤーに関する見直し案を示した今年3月の中間報告の内容に、同委員会の作業部会が9月にまとめたトラックの見直し案を追加したもので、いずれの業態も拘束時間の削減と休息期間の拡大を図る内容となっています。全業態で継続8時間としていた休息期間を「継続11時間を基本とし、9時間を下限」に見直すとししました。拘束時間は、トラックが現行の1年3516時間から原則3300時間に短縮、バスが3380時間（年換算）から原則3300時間に短縮となります。

改正告示の履行確保を図るため、荷主や貸切バス利用者など発注者側にも周知すべきとしました。とくにトラックについては、長時間の荷待ちを発生させないよう荷主に対して労働基準監督署による「要請」を実施することが適当と指摘しています。

飲食店店長 管理監督者性を否定 東京地裁

飲食店の店長を務めていた労働者が残業代の不払いなどを不服として訴えた裁判で、東京地方裁判所は労働者の管理監督者性を否定し、運営会社に計980万円の支払いを命じました。

労働者は平成28年10月にレストランを運営するA社に入社しました。入社当初は調理師として働いていましたが、30年4月からは店長として店舗運営に携わるようになりました。店長としての賃金は月額30万円で、勤務は長時間かつ深夜に及ぶこともありましたが、同社は管理監督者に当たるとして、時間外・深夜の割増賃

金を支払っていませんでした。

同地裁は、①経営上の決定に参画し、労務管理上の決定権限を有している、②自己の労働時間について裁量を有している、③管理監督者に相応しい賃金等の待遇を得ている——ことが必要と指摘。そのうえで、労働者は店舗の唯一の正社員であり、勤務時間は店舗の繁閑や他のアルバイトのシフト次第だったとして、労働時間に裁量があったとはいえないと評価しました。また、待遇について、賃金月額30万円は必ずしも高額ではなく「相応しい待遇を得ていたとは到底いえない」と強調。残業代に加え、付加金の請求も認めています。

デジタル払い 来年4月スタートへ 口座残高上限 100 万円に

厚生労働省は、賃金のデジタル払い（資金移動業者の口座への賃金支払い）を可能とする労働基準法施行規則の改正省令案を明らかにしました。

キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化が進むなか、労基則を改正し、一定の要件を満たす資金移動業者の口座への賃金支払いも行えるようにします。

改正によって賃金の支払い先として追加されるのは、資金決済法上の「第2種資金移動業」を営む移動業者のうち、厚生労働大臣の指定を受けた移動業者の口座。労働者の同意を得た場合に、本人が指定する口座へ支払うことができます。

指定要件には、口座残高上限額を100万円以下とすることや、ATMを利用して1円単位で通貨を受け取れることなどを盛り込みます。企業には、賃金支払い方法の選択肢として、銀行口座や証券総合口座への振込みなども労働者に示すよう義務付けます。公布は今年11月、施行は来年4月1日の予定となっています。



調査

6割超が社内の人間関係に不安 新入社員意識調査

一般社団法人日本能率協会は2022年度の新入社員545人の回答を集計した「新入社員意識調査」を取りまとめました。仕事をしていくうえでの不安について尋ねると（上位3つを複数回答）、最も回答が多かったのは「上司・同僚など職場の人とうまくやっけていけるか」で、64.6%でした。社内の人間関係を重視する一方で、取引先など社外との人間関係である「社外の人と人脈を築けるか」は8.1%に留まっています。

調査は今年4月に実施し、大学卒279人、高校卒139人、その他の高専卒や大学院卒など127人から回答を得ました。仕事をしていくうえでの不安として「職場の人とうまくやっけていけるか」を挙げる新入社員の割合は増加傾向にあり、19年度調査では43.0%、20年度調査では59.0%、今回の調査では64.6%と推移しています。一方で、「社外の人脈を築けるか」は低下が続いており、19年度18.0%、20年度12.7%、22年度8.1%でした。



実務に役立つQ&A

通災の休業起算日は？ 残業して帰宅途中の事故

Q

休業補償給付の待期間のカウントにおいて、残業中のケガは当日を休業1日と数えないと思います。ここで疑問が生じました。残業をして帰宅途中の事故ですが、これはどのようにカウントするのでしょうか。

A

業務上の傷病による療養のため労働することができないとき、賃金を受けない日の4日目から休業補償給付、通勤災害であれば休業給付が支給されることがあります（労災法22条の2）。

業務災害については、休業3日目までは労災保険給付がない待期間とされ、この間は事業主が労基法の規定によって休業補償を行うこととなります。通勤災害であればこの限りではありません。

所定の就業時間内に災害が発生し、所定労働時間の一部について休業の事実がある場合は、負傷当日を労働不能として取り扱い休業日数に算入する（昭27・8・8基収3208号）という扱いが示されています。所定労働時間でない残業中のケガは翌日起算となると解されています。

通勤災害ですが、所定労働時間終了後（退勤時）に発生した場合は、「その日は休業したこととはならない」（令3・9「労災保険給付事務取扱手引」）という扱いが示されています。

今月の実務チェックポイント

社会保険の資格喪失手続の補足

今回は、社員が退職した場合の社会保険の資格喪失手続と併せて会社が補足的に行った方がよい措置について説明します。

○社員の退職に伴う社会保険の手続き

社員が退職した場合の社会保険の手続きを「資格喪失」といい、それぞれ管轄している行政官庁に資格喪失届を提出します。具体的には退職した従業員が被保険者であった保険関係について次の届出を行うこととなります。

届出別	届出先
雇用保険被保険者 資格喪失届	事業所管轄のハローワーク
健康保険被保険者 資格喪失届	協会けんぽ：事業所管轄の日本年金機構事務センター 組合健保：健康保険組合
厚生年金保険被保険者 資格喪失届	事業所管轄の日本年金機構事務センター

- ※1 退職した従業員が59歳以上の場合や従業員が離職票の発行を希望しない場合を除き、雇用保険の被保険者資格喪失届の際に「離職証明書」も提出する必要があります。
- ※2 全国健康保険協会加入事業所については、健康保険被保険者資格喪失届と厚生年金保険被保険者資格喪失届を一括して届出が行えます。
- ※3 被保険者資格喪失日は、退職の翌日となります。

○社会保険の手続きに伴って会社が行った方がよい措置

社員の退職に伴う社会保険の手続きに併せて会社が行った方がよい措置は、「資格喪失証明書」の発行です。これは、会社で独自に作成する、社員が健康保険（場合によっては厚生年金保険も含む）の被保険者資格を喪失したことを証明する書類です。

社員が退職した場合、健康保険については①退職日の翌日から20日以内に手続きを行い任意継続被保険者となるか、②住民登録地の市区町村の国民健康保険に加入するか、③親族等の被扶養者となるかのいずれかとなります。国民年金については20歳以上で配偶者の扶養に入る場合は国民年金第3号被保険者となりますが、第3号被保険者とならない場合は国民年金第1号被保険者となります。

①または②および国民年金第1号の手続きにおいては、健康保険の被保険者資格の喪失日を確認する必要がありますので、会社が発行した「資格喪失証明書」があると手続きが円滑に行え、保険証もそれだけ早く取得できることとなります。雇用保険の離職票などで代用することもできますが、離職票は最後の給与計算が完了してから発行手続きに入る会社が多く、退職日より1～2週間程度遅れて退職者のもとに届くことが多いのが一般的と思われます。保険証の発行までは、その後さらに時間がかかってしまうこととなり、場合によっては退職者の病院の受診に影響が出ることもあるかもしれません。したがって、保険証は早めに発行できるに越したことはありませんので、「資格喪失証明書」を発行することは、退職者に有利となります。

※「資格喪失証明書」の発行で留意すべきこと

会社によっては「資格喪失証明書」を早めに作成して退職者に渡す場合がありますが、会社の証明日が被保険者資格喪失日より前になっているものが散見されます。例えば、被保険者資格喪失日が11月1日で会社の証明日が10月25日となっている場合などです。10月25日の時点で未来日である11月1日のことを証明はできませんので、こういう場合は「資格喪失証明書」の証明能力が認められず、手続きに利用することができませんのでご注意ください。