

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2022年6月号



- 最新・行政の動き
- ニュース
- 送検
- 監督指導動向
- 調査
- 実務に役立つ Q&A

◆最新・行政の動き

厚労省は、今年10月に施行される短時間労働者への健康保険・厚生年金保険の適用拡大について、日本年金機構に事務の取扱い上の留意点を通知しました。

今回の適用拡大では、週の所定労働時間が30時間未満の短時間労働者の社会保険加入について、対象となる企業規模が従来の「常時500人超」から「常時100人超」に拡大されます。

併せて、継続1年以上としていた労働者の雇用期間要件が廃止されます。週の所定労働時間などが正社員の4分の3以上の労働者の場合と同様に、雇用期間が2カ月を超える見込みがあれば加入対象となります。

同通知などでは「常時100人超」について、同一法人事業所における厚生年金保険の被保険者の総数が、1年間のうち6カ月以上100人を超えることが見込まれる場合に該当するとし、70歳以上で健康保険のみ加入している労働者や、今回の適用拡大の対象になる短時間労働者を含めないとしました。

<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

成長分野へ労働移動 助成金に新コース設定

厚生労働省は、就職がとくに困難な人を雇用した事業主を対象とする特定求職者雇用開発助成金の新コースとして、成長分野人材確保・育成コースを創設しました。高年齢者や就職氷河期世代、障害者などを雇い入れてデジタル・DX関係業務やグリーン・カーボンニュートラル関係業務といった成長分野に従事させ、人材育成や職場定着に取り組む場合、既存コースよりも高額の助成金を支給します。成長分野への労働移動の円滑化が狙いです。

対象労働者1人当たりの支給額は、既存コースの1.5倍となる45万～360万円。就職困難者の属性や労働時間の長さに応じて設定しています。

たとえば新コースにおいて、60～65歳未満の高年齢者や母子家庭の母、生活保護受給者、就職氷河期世代を週所定30時間以上で雇い入れた際は、中小企業90万円、大企業75万円。65歳以上の雇入れ時は中小企業105万円、大企業90万円としました。

意思表示の錯誤無効認める 退職届は会社が指示 東京地裁

警備会社で働いていた労働者が退職強要を受けたと訴えた裁判で、東京地方裁判所は退職の意思表示の錯誤無効を認め、労働契約上の地位確認とバックペイ支払いを命じました。

判決によると、同社は令和元年5月9日の終業後に労働者をビジネスホテルに連れて行き事情聴取をしました。その際、遅刻を申告せずその分の賃金を受け取っていたのは詐欺罪に当たるとの虚偽説明をし、「去る者追わずっていうのはある」などと告げ、暗に退職を促しました。

同地裁は、労働者は退職届を書かなければ警察に連れて行かれると誤信していたと指摘。意思表示は錯誤に基づくものとして、無効と判断しました。

労働者は週払いで賃金を受け取っていました。退職届の提出日から判決日まで148週経過しており、バックペイは約1050万円に上ります。

15時以降早帰り可に 朝型フレックス導入 伊藤忠商事

伊藤忠商事(株)(東京都港区、石井敬太代表取締役社長COO)は、15時以降の早帰りが可能になる「朝型フレックスタイム制度」を導入しました。2013年度以降、「朝型勤務体制」として20時以降の残業を原則禁止し、翌日5～8時の早出残業を推奨してきましたが、新たにコアタイムを9～15時とするフレックス制への移行を決めたものです。従来は早出残業をした場合、深夜残業と同じ150%の割増賃金を支払ってきましたが、今後は早出に応じて早帰りが可能になります。

同時に、利用頻度を週2日程度と定める在宅勤務も採り入れました。新型コロナウイルスの感染拡大以降は時限的な出社制限措置を続けてきましたが、正式な制度化を決定しました。本社・支社に勤務する全社員(単体従業員約4200人のうち出向者等は除く)を対象とします。

同社では今年5月以降を働き方改革の第2ステージと位置付けており、両施策を出産・育児のピークである30～40歳代のキャリア継続支援につなげるとしています。



「従業員雇用」で適用 飲食店の屋内原則禁煙へ 大阪府・条例施行

大阪府では4月1日から、受動喫煙防止条例に基づき、従業員を雇用するすべての飲食店で、喫煙専用室を除く屋内の禁煙（原則屋内禁煙）が努力義務となりました。同条例は2019年から段階的に施行しており、万博開催の2025年には客席面積30㎡の飲食店に対する罰則も導入されます。

改正健康増進法では経過措置の対象となり、喫煙が選択できる飲食店の客席面積は100㎡以下で、従業員の雇用有無による規定はありません。同府は面積に応じた義務とは別に、従業員雇用店舗の努力義務規定を設けた理由を、「従業員は客より選択の幅が狭く、長時間にわたり受動喫煙に晒されるため」と話しました。

東京都の先行条例では、客席面積100㎡以下または従業員を雇用する飲食店に義務を課しました。後者に関して同府では努力義務に留まりましたが、面積に関しては全国に先駆ける厳しい規定となります。

◆送検

最低賃金改定後も時給上げず送検 横浜西労基署

神奈川・横浜西労基署は、労働者15人を最低賃金額未満の時給で働かせたとして、食品製造業者と同社の代表取締役を最低賃金法第4条（最低賃金の効力）違反の疑いで、横浜地検に書類送検しました。令和3年8月分の賃金について、当時の同県の最賃以上の額を支払わなかった疑いです。最も低い者で4年前の最賃と同額の時給983円でした。

同労基署によると、5年前の定期監督で同法違反が発覚。是正指導すると最賃まで引き上げるが、その後最賃の改定があっても時給を上げず、再指導を受けるという状態でした。改善の見込みがないとみて、送検に踏み切っています。

同社には常時25～30人の労働者が在籍しており、そのほとんどが65歳以上の高齢者。ハローワークなどに求人は出さず、近所で働きたい高齢者や、主婦などの主たる生計者でない者を中心に従業員の紹介で人を集めていました。労働者からの相談もこれまでなかったとのこと。

◆監督指導動向

男性育休・研修動画作成 10月から集中指導展開 東京労働局

東京労働局は、男性労働者の育児休業取得を促進するため、今年9月までに社内研修に活用できる動画を作成します。①改正育介法の解説、②労働者向けの育休取得方法、③管理職向け研修、④育休取得に関する法律と金銭、⑤就業規則の規定方法—の5本を予定しており、人事担当者だけでなく、労働者個人も視聴しやすくするため、1本あたり30分程度の長さにとりまとめ、いつでもみられるようにホームページ上で公開します。

また、同労働局では今年10月以降、改正育介法に関する指導を強化します。指導においては、周知や意向確認について個別に実施しているかどうかをとくに重点的にチェックします。イントラネットに社内マニュアルなどを掲載するだけでは個別とはいえ、法令では対面・オンラインで面談を行うか、書面交付、FAX、電子メール送付のいずれかの方法を採用することが求められます。

指導の際に違反がみられた場合は、社名を伏せたうえで指導内容の公表し、法令遵守の徹底につなげるとしています。



◆ 調査

受注者の価格転嫁進まず 中小企業庁調べ

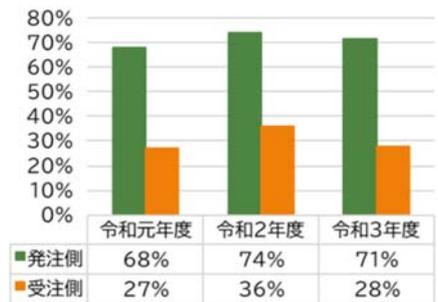
中小企業庁が約 2000 社からの回答を集計した取引適正化に関する調査によると、労務費の上昇を取引価格に反映できたとする受注者の認識は 28% に留まることが判明しました。一方、発注者は 71% が反映できたと回答しており、受注者の認識とは 40 ポイント以上の差が生じています。

調査は、取引適正化に向けて「自主行動計画」を策定している団体を通じて回答を得たもの。12 業種 46 団体が会員企業へ回答を依頼し、2376 社の結果を集計しました。

労務費の反映について業種別にみると、流通・小売業では取引価格に反映できたと答えた受注者は 0% でした。発注者の 79% が反映できたとしたのに比べ、認識に大きな差が出ています。同業種以外で格差が大きかったのは、順に自動車・自動車部品 64 ポイント（発注者 73%、受注者 9%）、金属産業 59 ポイント（発注者 84%、受注者 25%）、繊維 36 ポイント（発注者 70%、受注者 34%）などとなっています。

昨年度調査では、労務費を反映できたと答えた受注者の割合は全体の 36% でしたが、今回は一昨年と同水準まで落ち込みました。今後の対策として、中小企業を対象に取引に関する状況調査を行う「下請 Gメン」の体制を強化し、実態を業界団体へフィードバックするとしました。

労務費を取引対価に「概ね反映できた」と回答した企業の割合（全体）



労務費を取引対価に「概ね反映できた」と回答した企業の割合（業種別）

	全体	自動車・自動車部品	素形材	機械製造業	航空宇宙工業	繊維	電機・通信	ソフトウェア	流通・小売業	建材・住宅設備	紙・紙加工業	化学産業	金属産業
■発注側	71%	73%	51%	72%	86%	70%	84%	89%	79%	63%	68%	78%	84%
■受注側	28%	9%	18%	40%	54%	34%	50%	60%	0%	28%	46%	44%	25%
■受注側－発注側	-43%	-64%	-33%	-32%	-32%	-36%	-34%	-29%	-79%	-35%	-21%	-34%	-59%

◆ 実務に役立つ Q & A

定時決定行うのか 休職中で報酬を受けず



当社には、先月から休職している従業員がおり、復帰は 7 月以降になる見込みです。休業期間中は、傷病手当金は受給しているものの、当社から給料の支払いはまったくありません。健保・厚年の定時決定は 4～6 月の報酬で行いますが、このような場合にはどうするのでしょうか。



定時決定は、原則として毎年、4～6 月の報酬を基準に、標準報酬月額を見直す制度です（健保法 41 条）。同期間における報酬の総額の月平均額を求め、それが何等級に該当するかをみて、標準報酬月額が決まります。なお、傷病手当金は、労働の対償として受けるものでないため、報酬には含めないとしています（令 3・4・1 事務連絡）。

月平均額を求める際にカウント対象となる月は、原則として、報酬支払基礎日数が 17 日以上のある月です。たとえば 6 月しか 17 日以上のある月がないケースでは、6 月の報酬を基に標準報酬月額を決めます。

ご質問のように、休職していて 4～6 月の報酬がまったく支払われていないときは、保険者決定の扱いになって、結果として従前の標準報酬月額を引き継ぐこととなります（日本年金機構）。社会保険料なども従前のままです。