

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2023年5月号

2023

5

トピックス

- 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

厚生労働省は、雇用調整助成金のコロナ特例を不正受給した企業などの公表基準を明らかにしました。

基準では、不正受給に伴う支給取消額と、不正を理由に不支給となった支給申請額の合計額が100万円未満の企業は、公表対象外としました。ただし、不正の態様・手段、組織性などから、管轄労働局長がとくに重大・悪質と判断した際は公表します。

合計100万円以上の企業は原則として公表しますが、労働局の調査前に自主申告を行い、返還命令後1カ月以内に全額納付すれば、とくに重大・悪質なケースを除き、公表しないとしました。

雇調金と緊急雇用安定助成金の不正受給は、昨年12月末までの累計で1221件、約188億円に上り、うち約129億円が返還されました。休業実態がないにもかかわらず休業したように装うケースや、休業手当を支払った事実がないのに支払ったとするケースなどがありました。

このため、厚労省は新たな公表基準を公開し、自主的な申告・返還の申出をしやすい環境を整えることとしました。不正受給や不適切な受給の是正に向けて、雇調金を受給した企業へ自主点検を呼び掛けていく考えです。

<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

メリット制の対象へ 5類移行後に発病で保険料増加も

厚生労働省は、新型コロナに関する企業向けのQ & Aを改定しました。感染症法上の位置付けが「5類」に移行した後の取扱いについて示しています。

メリット制は、個々の事業ごとに、労働保険給付の多寡により、給付があった翌々年度以降の保険料を増減させる仕組みです。新型コロナに関連する給付は、すべての業種においてメリット制の対象外とし、保険料に影響を与えない特例を設けていました。Q & Aでは、移行前に労働者が発病した場合は、メリット制による保険料への影響はないと指摘。一方、移行後の発病は影響があり得るとしました。

医療従事者や介護従事者以外の労働者が感染した場合の労災保険の取扱いについては、5類への移行後も変更しない方針を示しました。感染経路が判明し、感染が業務によるものであれば給付対象とし、感染経路が判明しない場合は個別事案ごとに調査し、給付の対象となるか否かを判断します。

適法な残業代といえず トラック運転者の事件で審理差戻し

残業の多寡によって賃金総額が変わらない仕組みの適法性が争われた裁判で、最高裁判所第二小法廷は、一部を適法な残業代と認めた二審判決を破棄し、審理を福岡高等裁判所に差し戻しました。適法な残業代支払いというためには、割増賃金全体が残業の対価になっているかを検証すべきであり、その点に関する審理が不十分と判断しました。

裁判は、トラック運転者が平成27年12月から2年分の残業代支払いを求めたもの。会社は27年5月に賃金総額をあらかじめ決め、賃金総額から基本給を引いた額を「割増賃金」として支給する賃金制度を採用。割増賃金はさらに

「時間外手当」と「調整手当」に分かれ、時間外手当は基本給を通常の労働時間の賃金として、労働基準法所定の方法により算出した額、調整手当は割増賃金から時間外手当を引いた額としていました。残業が増えると時間外手当が増えるものの、調整手当がその分減るため、結果的に残業の多寡で賃金総額が変わらない仕組みとなっていました。

二審は時間外手当を適法な残業代支払いと認める一方、調整手当は適法と認めていませんでした。最高裁は時間外手当を適法な残業代と認めた二審判決を破棄し、審理を福岡高裁に差し戻しています。

最大130万円へ拡充 東京都・魅力づくり奨励金

東京都は、従業員のエンゲージメント向上や賃金引上げに取り組む中小企業を対象とする「魅力ある職場づくり推進奨励金」を今年度から拡充しました。

同奨励金は、受給を希望する企業に対して都が社会保険労務士を2回派遣し、助言を受けたうえで魅力ある職場につながる取組みを導入してもらうもの。新たに追加したのは「結婚などのライフステージを支援する取組み」で、全5項目を支給対象としました。短時間勤務や勤務地限定などの「多様な正社員制度」をはじめ、子の入学式・卒業式や地域の祭りの際に休める「家庭応援特別休暇制度」や、慣らし保育・小1の壁を乗り越える勤務制度、積立有給休暇制度を挙げています。

産休・育休の取得者をフォローする従業員への支援策も対象としました。業務の穴を埋める従業員への手当を創設してもらうことを見込んでいます。全5項目のうち、1つ取り組むごとに10万円支給し、30万円を上限とします。エンゲージメント施策や賃上げと併せて取り組む場合、最大130万円の奨励金が受給できます。



年休取得率6割超へ 「休み方改革」で企業認定 愛知県

愛知県は今年度、年次有給休暇の取得や多様な特別休暇の導入を推進する中小企業を認定する制度を創設します。同県の大村秀章知事が全国知事会で提案した「休み方改革」の一環として、6月から申請受付を開始します。同改革は、「平均年休取得率6割以上を達成し、労働生産性を上げること」、「休みを土日祝に集中させないことで、サービス業の繁閑差をならし、正社員化を推進すること」などを目的としています。



認定制度では、平均年休取得率60%、75%、90%（リフレッシュ休暇など、特別休暇を2つ以上導入している場合は80%）以上を達成した企業をそれぞれブロンズ、シルバー、ゴールドの3段階で認定します。ブロンズは年休取得状況の公表が要件となっており、シルバーは加えて時間単位年休制度の導入も必須。ゴールドはさらに経営者自身の休暇取得や男性従業員の育児休業取得も条件とします。認定企業に対しては入札時の加点や知事表彰など、段階に応じた優遇措置を用意しています。

送検

車庫の石綿2年放置 タクシー会社を書類送検 泉大津労基署

大阪・泉大津労働基準監督署は、石綿の粉じんによる健康障害防止措置を講じなかったとして、タクシー業者と同社の運営責任者を労働安全衛生法第22条（事業者の講ずべき措置等）違反の疑いで大阪地検に書類送検しました。同労基署が交付した使用停止等命令書に従わず、約2年間、労働者が粉じんにばく露するおそれがある状態で放置していた疑いが持たれています。

石綿は、同社営業所の車庫の鉄骨梁および天井部に吹き付けられていました。令和2年に、労働者から同労基署に「車庫の天井からぼろぼろと何か落ちてきているが、石綿ではないか」という旨の相談がありました。同社に石綿含有の調査を命じた結果、石綿が含まれていたことが判明しました。同労基署は行政処分として使用停止等命令書を交付し、車庫からの石綿を除去もしくは囲い込みなどの措置を講じるよう命じました。措置には2週間の期限を設けましたが、同社は「新型コロナの影響で業者が選定できない」などの理由で延期を重ね、約2年間放置しました。

監督指導動向

死傷災害5%減めざす 東京労働局・労災防止計画

東京労働局は、今年度からの5カ年計画として、「第14次東京労働局労働災害防止計画」を策定し、「2027年までに死傷災害を5%減少させる」との数値目標を掲げました。

新型コロナウイルスの水際対策の緩和で増加が見込まれる外国人労働者対策として、在留支援センターに同労働局の職員を配置し、事業者や外国人から相談を受け付けます。また、都内では都市開発やインフラ改修により工事が増加し続けていることから、13次防の期間中に最も死亡者数の多かった建設業に重点を置き、現場を監督する際に安全衛生教育の実施状況を確認するなど労災防止に力を入れているとしています。

労災件数が多い建設業や運送業、製造業などを対象とし、業種別リーフレットの作成も予定しています。令和6年度から始まる建設業、運送業の時間外労働の上限規制適用のリーフレットを作成し、労働時間管理について注意喚起するとともに、労災防止に関する対応策を盛り込みます。コロナ禍でオンライン形式が多くなっていった集団指導を対面形式に戻し、強化していくとしました。

調査

最賃が直接影響 39% 半数以上で「負担感ある」

日本商工会議所が全国の中小企業 6000 社に実施した「最低賃金および中小企業の賃金・雇用に関する調査」によると、昨年 10 月の地域別最低賃金引上げの直接的影響を受けた（最賃を下回ったため賃金を引き上げた）と回答した企業は 38.8%でした。現在の最賃額が負担になっているとした企業は、半数以上を占めています。

最賃引上げに伴う人件費の増加への対応を聞くと、「製品・サービス価格の値上げ」が最多で、28.3%でした。一方、「具体的な対応が取れず、収益を圧迫している」も 15.8%と少なくありません。

最低賃金引上げにともなう人件費の増加への具体的対応



今年度の改定については、「引き下げるべき」または「引き上げずに維持すべき」と回答した企業は 33.7%でした。「引き上げるべき」と回答した企業は 42.4%で、引上げ幅を尋ねたところ最も多かったのは「2～3%（19～29 円程度）以内」でした。日商は、「賃上げが苦しい状況ではあるものの、コロナ禍の緩和で厳しい人手不足が戻り、上げざるを得ないと考えている企業もあるようだ」と話しています。

実務に役立つ Q & A

納付リミットいつか 学生特例で猶予の期間

Q

労務管理を行う部署に異動したばかりですが、入社前の時期の年金について相談を受けました。国民年金保険料を支払っていなかった時期について、いつまでなら納付可能かというものです。隣で話を聞いていた同僚は「8年ぐらい前に納付したときは10年と聞いた」といいます。リミットは同じという理解で良いのでしょうか。

A

国民年金の第1号被保険者は、所得が低い場合などに保険料の免除・猶予を受けられ、その1つに学生納付特例があります。

同期間は、老齢基礎年金の支給要件における受給資格期間（10年）には算入されますが、年金額には反映されません。額を増やすには、保険料をさかのぼって納付する追納を行う必要があります（国年法94条）。追納は、承認を受けた月の前10年以内について可能です。ただし、免除・猶予を受けた期間の翌年度から起算して3年度目以降に行う場合は、経過期間に応じた加算額が上乘せされます。

追納は、免除・猶予を受けた期間に関するものです。受けていない期間に保険料を払わないと未納という扱いで、納付期限から2年経つと時効で納付できなくなります。前は後納という制度があり、2年より前の未納分を納付できた時期もありましたが、平成30年9月末で終了しています。