

山本社会保険労務士事務所だより

トピックス

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

2023

8



最新・行政の動き

労働移動円滑化 モデル就業規則改正 退職金の減額見直し 政府・骨太方針を閣議決定

政府は6月16日、政策の指針となる「経済財政運営と改革の基本方針」（骨太の方針）を閣議決定し、三位一体の労働市場改革を通じた構造的賃上げの実現と、「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成をめざすとして、三位一体の改革として、①リスキリングによる能力向上支援、②成長分野への労働移動の円滑化、③個々の企業の実態に応じた職務給の導入を進めます。

労働移動の円滑化に向けた施策には、退職金制度に関する労働慣行や退職所得課税の見直し、失業給付制度の見直しなどを挙げました。

民間企業の一部では、自己都合退職時の退職金の減額や、勤続年数・年齢が一定基準以下の場合に退職金を支給しないケースがあることから、厚生労働省が定めるモデル就業規則を改正します。勤続年数による制限を設けている点や、会社都合退職者と自己都合退職者とで異なる取扱いを例示している点を改めます。

退職所得課税については現在、勤続20年を境に勤続1年当たりの控除額が40万円から70万円に増額される仕組みになっています。これが積極的な離職を妨げているといった指摘もあるため、見直しを図る方向です。

また、現行の失業給付において、自己都合離職と会社都合離職とで受給までの期間に差があることから、給付申請前のリスキリング実施などを条件に、受給までの期間をそろえます。

能力向上支援では、教育訓練給付など個人に直接給付する支援策を強化。多様な働き方の推進にも注力し、選択的週休3日制の普及などに取り組むとしました。

山本社会保険労務士事務所

〒300-3255 茨城県つくば市玉取 2373-1

電話：029-879-5176 FAX：029-879-5386

<https://yamamotosr.jp/>

ニュース

学習志向尊重し配属を 人材活用の指針策定 経産省

経済産業省は、中小企業・小規模事業者の人材戦略を後押しするため、「人材活用ガイドライン」を策定しました。

経営課題を解決できる人材の採用・育成に向けて、人事評価制度の策定やキャリアパスの見える化を提案しています。自ら希望するキャリアを構築できるように、本人の学びたい内容を尊重・優先して配属先・転属先を決めるなどの配慮も必要としました。

また、企業が求める人材のタイプを「中核人材」と「業務人材」の2種類に区分したうえ、それぞれのキャリアの見える化の取組みも提案しました。中核人材には、経営にかかわるポジションへの登用を挙げ、業務人材に対しては、非正規から正規雇用へ転換する仕組みを示すことなどを提案しています。

ガイドラインと同時に中小企業 50 社の取組みをまとめた優良事例集も公表しています。



口頭での解雇を事実認定 チャットから排除で 東京高裁

システム開発などを営む会社で働く労働者が解雇予告手当などを請求した裁判で、東京高等裁判所は口頭による解雇の意思表示があったとして、同社に計 53 万円の支払いを命じました。

労働者は令和元年 9 月にシステム開発などを営む都内の会社に入社。プロジェクト業務に従事しました。プロジェクトは 2 年 2 月末日をもって終了する予定で、その旨は労働者を含む従業員に伝えられていました。

同年 2 月 20 日の午前、労働者は同社の代表者のもとに行き、給与明細書と源泉徴収票を交付するよう詰め寄りました。代表者は同日の昼頃、労働者に「早く会社を辞めてください」といい、午後には情報共有で使用していた 3 つのグループチャットから労働者を外しました。

翌 21 日にはメッセージアプリから「もう君をお客様に提案しません」との文章とともに、会社役員に対する誹謗中傷などがあった場合、予告手当を支給せずただちに解雇する等記載された就業規則の画像を送信し、代表者はメッセージアプリ上で労働者をブロック。労働者は代表者の発言から、自身は解雇されたものと考え、プロジェクト終了日までは就労しましたが、同年 3 月 1 日以降は労務を提供しませんでした。

同高裁は一審に引き続き解雇はあったとして、同社の控訴を棄却しました。同社は、同年 3 月以降、労働者を 3 度懲戒処分にしており、解雇をしているのであれば処分の必要性はないと訴えましたが、同高裁は、各処分は 2 月分の賃金を減給する内容で、2 月末日で解雇することと矛盾しないとして、主張を退けています。

女性管理職登用へ 「経年計画」策定を支援 岐阜県

岐阜県は、中小企業の女性管理職比率を高めるため、社会保険労務士などの専門家による訪問相談や、研修講師の派遣を行います。

同県の女性管理職比率は、直近の国勢調査で 47 都道府県中 45 位と低い状態です。県内企業に対し、女性活躍の取組みに関する調査を実施したところ、とくに中小企業で取組みが遅れていることが分かりました。まずは訪問相談で各企業の課題を分析します。

「そもそも女性が採用できていない」、「育成・研修制度が不十分」など、企業の実情に沿って、将来的な女性管理職登用に向けた経年計画の策定を支援します。計画の期間・内容は企業ごとに異なるものになります。

専門家が、研修の実施が必要と判断した場合は、企業内研修への講師派遣も行います。受講



者は管理職候補となる女性や、その上司である管理職など、幅広く対応可能です。

訪問相談と講師派遣と合わせて 1 社最大 4 回まで支援します。

開店前納品を是正 運転者の時短図る 日本百貨店協会

日本百貨店協会は、2024 年問題への対応として業界の慣行である開店前納品を是正し、納品リードタイムの緩和に向けた取組みを始めていると明らかにしました。アパレル・ファッション関連商品の納品を開店後にずらし、トラックドライバーの労働時間短縮を図ります。

百貨店業界では、各社が専門の納品代行事業者と契約を結び、数百に及ぶ取引先の商品が一括に納品される仕組みを構築しており、商品はいったん同事業者の物流センターに集められ、検品・仕分けのうえで開店前までに各店舗へ配送されます。

従来は慣例的に深夜に検品作業が行われてきましたが、納品時刻をずらすことで日中の検品を可能とし、早朝の配送業務を減らします。また複数台のトラックで納品している大型店舗において、1 台で複数回配送する「ピストン運行」への移行や、納品回数を減らす「集約運行」を実現します。同協会では今後、雑貨などの商品に関しても同様の取組みを拡大したいとしています。

監督指導動向

雇入れ時の対応 「三箇条」を作成 出雲労基署

島根・出雲労働基準監督署は、新しく従業員を雇い入れた際に必要な対応を「雇入れ時の三箇条」としてリーフレットにまとめました。「労働条件の書面通知」、「健康診断の実施」、「安全または衛生のための教育の実施」の 3 点

を徹底するよう、管内事業場に呼び掛けています。

リーフレットでは、それぞれの項目ごとに注意すべきポイントを解説しました。たとえば労働条件の書面通知については、雇用契約期間や業務内容、労働時間、休日、賃金の計算・支払方法など、書面に記載すべき内容を挙げ、モデル様式も紹介しています。

同労基署は、「中小企業では不定期で人を雇い入れることが多いため、雇入れ時の対応をルーティン化できておらず、対応が不十分で法違反につながることが多い」と話し、「労使の信頼関係や安全の基礎を構築するためにも、最初の対応を大切にしてほしい」と促しています。

送検

労災隠しで 2 社送検 派遣元・先とも報告なく 大牟田労基署

福岡・大牟田労働基準監督署は、労働者死傷病報告を遅滞なく提出しなかったとして、労働者派遣業者と同社から派遣を受けていた製造業者および各社の代表取締役の計 2 社 2 人を労働安全衛生法第 100 条（報告等）違反の疑いで福岡地検久留米支部に書類送検しました。

令和 2 年 12 月、派遣先の敷地内で派遣労働者が片付け作業中に足首を捻り、右足首を外果骨折する労働災害が発生しました。派遣元は当日に同労働者から連絡を受けていましたが、報告を提出したのは約 2 年後でした。同労基署に対し、「派遣先から提出しないよう指示されていた」と主張しています。

派遣先も労災発生の事実を知り得ていたにもかかわらず、報告を提出しなかった疑い。同労基署によると「派遣先にも提出義務があると知らなかった」と供述し派遣元への指示に関しては否定しているということです。

同労基署は「派遣先から止められても派遣元は報告するべき」としました。



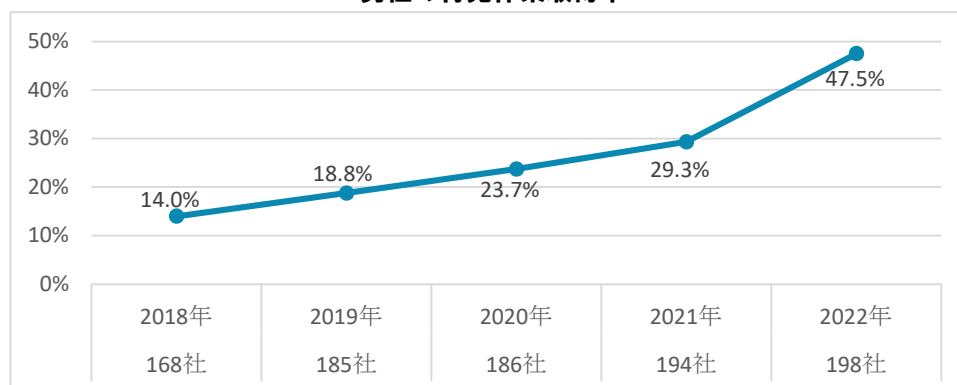


調査

育休取得率 5 割弱に 男性の家事・育児状況 経団連調査

経団連は会員企業に実施した「男性の家事・育児」に関するアンケート調査の結果を明らかにしました。2022 年における男性の育児休業取得率は 47.5%で、29.3%だった前年から大きく上昇しました。経団連は、改正育児介護休業法施行により同年 4 月に個別の周知・意向確認が義務化されたことや、10 月の産後パパ育休の創設などが影響したとみています。

男性の育児休業取得率



男性の育休平均取得期間は 43.7 日で、取得期間が 1 カ月以上の企業は 59.9%に上りました。企業規模が大きくなるほど、1 カ月以上取得している企業割合が高くなっています。たとえば 300 人以下では 30.8%に留まるのに対し、501～1000 人で 52.9%、5001 人以上で 75.0%に達しました。

家事・育児の促進に向けて現在取り組んでいる内容を見ると、正社員を対象とする短時間勤務制度の導入（88.1%）や、男性の育休取得促進に関する方針や関連制度などについての社内通知（87.4%）、テレワーク制度の導入（83.8%）がめだっています。

実務に役立つ Q & A

5 割増で随時改定？ 割増賃金率の引上げ

Q

中小企業の月 60 時間超の時間外労働に対する割増率が引き上げられました。随時改定の契機になるはずですが、実際に 5 割増の賃金が支給されていなければ関係はないのでしょうか。

A

随時改定（健保法 43 条）とは、報酬月額が著しく高低した場合に、保険料や保険給付のベースとなる標準報酬月額を見直すものです。保険者が必要と認めるときに行われるものですが、通知（昭 36・1・26 保発 4 号）で 2 等級以上の標準報酬月額の変動があった場合などと規定しています。

事務連絡（令 5・6・27）では、超過勤務手当について、支給単価（支給割合）が変更となった場合には随時改定の対象になるとしています。

随時改定を行うか否かは、変動月からの 3 カ月間に支給された報酬（残業代含む）を確認する必要があります。変動月ですが、昇降給等した場合に則って、5 割増の割増賃金の支払いの有無にかかわらず、労基法改正による割増賃金率の適用された残業手当の支給開始月が起算月となる（日本年金機構）と解されています。ただし、実際に改定の要因となるのは、当該非固定的賃金の支給実績が生じたときです。

