

# 関島社会保険労務士事務所便り

2017年  
3月号

関島社会保険労務士事務所  
（墨田葛飾地区中小企業者組合）  
社会保険労務士・行政書士  
関島 康郎  
〒125 - 0041  
東京都葛飾区東金町2 - 7 - 12  
電話：03 - 3609 - 7668  
HP: <http://www.srseki.info>



（アネモネ）

## 雇用保険料率の時限的引き下げ

### ◆通常国会に法案提出

現在開会中の通常国会に、「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が提出されました。企業に影響のある改正を中心にみていきます。

### ◆4月より雇用保険料率の時限的引下げ

平成29年度から平成31年度までの各年度における雇用保険料率が、時限的に引き下げられます。平成29年4月1日の施行予定です。

平成29年度の雇用保険料率

（4月1日より=国会で成立した場合）

	労働者負担分	事業主負担分	計
一般の事業	3/1000	6/1000	9/1000
建設の事業	4/1000	8/1000	12/1000

### ◆育児休業に係る制度の見直し

現在の育児休業は原則1歳までで、保育所に入れない場合等に限り1歳6カ月まで延長が認められていますが、改正により、さらに6カ月（2歳まで）再延長できるようになります。また、それに合わせて育児休業給付の支給期間も延長となります。育児・介護休業法、雇用保険法に関わる改正で、平成29年10月1日の施行予定です。

### ◆職業紹介機能強化・求人情報適正化

① ハローワークや職業紹介事業者等のすべての求人を対象に、一定の労働関係法令違反を繰り返すブラック企業の求人は受理されなくなります。

現在は、ハローワークにおける新卒者向け求人のみが対象となっていますが、改正が行われれば中途やパートなどすべての求人が対象となります。

② 会社が虚偽の求人申込を行った場合、罰則の対象となります。

③ 採用時の条件があらかじめ示した条件と異なる場合等には、その内容を求職者に明示することが会社に義務付けられます。

いずれも職業安定法に関わる改正で、①は公布から3年以内、②、③は平成30年1月の施行予定です。

### ◆その他の事項

その他、失業等給付の拡充として、「給付日数の延長」や「雇止めされた有期雇用労働者の所定給付日数の延長」、「専門実践教育訓練給付の給付率の引上げ」等が予定されています。

# 傷病手当金と雇用保険の条件付給付

## ◆雇用保険の条件付給付

雇用保険において、解雇の争いがあるときや、傷病などで受給期間延長が行えそうな場合、返済することを条件に失業給付が行われることがあります。これを条件付給付（仮給付）といいます（昭53.9.22 雇保発第32号参照）

## ◆退職者の傷病手当金

健康保険の傷病手当金は、連続する3日間を含み4日以上仕事に就けなかったことが条件です。有給・無給問わず、会社を休んでいることが必要で、連続する3日間は休日も含めます。

退職の際、傷病手当金を受給しているときは、退職後も継続するので容易に支給されます。

しかし、傷病に関し年次有給休暇を取得して退職した場合などは、初回の傷病手当金支給は、申請から3か月～4か月後になることも珍しくありません。さらに、業務上疾病の場合は、その判定は少なくとも6か月はかかります。

一方、雇用保険の傷病による受給期間延長措置の申請は、「30日以上働くことができなくなった日の翌日から30日以内」とされています。

退職者はハローワークで場合によっては条件付給付を受けることになります。

## ◆「昭29.3.4 保文発第2864号」の問題点

ところが、傷病手当金に関する厚生労働省通達「昭29.3.4 保文発第2864号」は以下の文になっています。

**【条件付給付中における受給期間の延長】**  
解雇の効力に争いがある者が条件付給付を受給中に妊娠、出産、育児その他労働省令で定める受給期間の延長理由が生じた場合、この者に対し受給期間の延長を認めることができるか。  
また、条件付給付に係る受給資格決定前から妊娠等、受給期間の延長理由がある場合はどうか。  
□ いずれの場合も、受給期間の延長を認めることとして差し支えない。  
(昭五三・九・二二 雇保発第三二号)

「失業給付を離職後5ヶ月間受給したことは労働の意思及び能力があったという認定が職安でなされたのであって、労務不能を支給要件とする手当金の支給は受けられぬ。また、失業保険では、疾病又は負傷のための労務不能は、その期間が継続して15日未満のときは一時的な労働力の喪失としてこれを例外として取り扱っているため、一時的労務不能と職安が認定して失業給付を支給したものであれば、離職前から現在まで療養のため労務不能でかつ療養の給付を引き続き受けている旨証明して、失業保険金を返納し、改めて傷病手当金の支給を申請しなければならない。」

この通達は、失業保険金を返納しての傷病手当金の支給を認めながらも、①失業給付の受給を「継続した15日未満の傷病」に限定し、②雇用保険において条件付給付があることを無視し、③失業給付を受給したことをもって「労務不能を支給要件とする手当金の支給は受けられぬ。」と決めつけていることです。

## ◆通達は廃棄して10年以上経過

厚生労働省通達「昭29.3.4 保文発第2864号」は、廃棄して10年以上経過しているとされています(厚生労働省発保0411第1号平成28.4.18)。

しかし、この通達を「失業給付を受けようとしたときは傷病手当金を受けられぬ」と曲解して運用していた健保組合があり、見直しを行った通達が望まれます。

厚生労働省発保 0411 第 1 号  
平成 28 年 4 月 18 日

行政文書不開示決定通知書

岡島 康郎 様

厚生労働大臣 塩崎 恭久

平成28年4月1日付けの行政文書の開示請求(開第18号)について、行政機関の保有する情報の公開に関する法律(平成11年法律第42号)第9条第2項の規定に基づき、下記のとおり開示しないこととしましたので通知します。

記

1 不開示とする行政文書の名称  
厚生労働省通達「昭29.3.4 保文発第2864号」

2 不開示とした理由  
上記1の行政文書については、保存期間(10年間)満了により既に廃棄しているため、開示請求のあった時点で保有していないことから、不開示とした。

# 重要となった「労働時間の適正把握」

## 厚生労働省のガイドライン

### ◆1月20日に公表

労働時間削減は多くの企業において喫緊の課題となっており、政府の「働き方改革実現会議」でも長時間労働の是正について様々な議論がなされています。

昨年12月には厚生労働省から『「過労死等ゼロ」緊急対策』が公表され、“違法な長時間労働を許さない取組の強化策”として以下の項目が挙げられていました。

- ① 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底
- ② 長時間労働等に係る企業本社に対する指導
- ③ 是正指導段階での企業名公表制度の強化
- ④ 36協定未締結事業場に対する監督指導の徹底

このうち上記①に対応するものとして、厚生労働省から1月20日に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が策定・公表されました。

### ◆本ガイドラインの位置付け

従来、事業場における労働時間の管理方法については、平成13年に発出された通達「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」が1つの目安となっていました。今回のガイドラインはこの通達を修正するかたちで策定されました。

### ◆本ガイドラインで注目すべき点

従来の通達と今回のガイドラインを比較してみると、「労働時間の考え方」という項目が新たに追加されました。

この項目では、労働時間とは「使用者の指揮命令下に置かれている時間のこと」であり、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は「労働時間に当たる」とされ、業務の準備や後始末の時間、手待時間、研修等の時間であっても労働時間に該当する例も示されています。

### ◆時間外「自己申告制」に厳しい制限

また、「使用者が講ずべき措置」の内容が従来の通達よりもかなり具体的に示されました。

特に自己申告制により始業・就業時間の確認等を行う場合の措置について、労働時間の管理者に対して「本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと」を使用者に求めており、労働者の自己申告により把握した時間とPCの使用時間の記録等により判明した時間に“著しい乖離”が生じている場合には実態調査を行って労働時間を補正すること等を求めています。

### ◆その他の注意点

その他、「三六協定の延長」や「賃金台帳の調製」についての注意点も記載されています。

本ガイドラインに一度目を通していただき、今後の労働時間管理に活用することをお勧めいたします。



●2015年の年休取得日数は8.8日

厚生労働省は、2016年「就労条件総合調査」結果を公表した。2015年1年間の年次有給休暇の取得日数は8.8日（前年8.8日）で、取得率は48.7%（同47.6%）。企業規模別にみると、「1,000人以上」の54.7%（同52.2%）から、「30～99人」の43.7%（同43.2%）まで順次減少。調査対象は常用労働者30人以上の民間企業6,310企業で、有効回答は4,520企業。（2月28日）

●「セクハラ・パワハラ等」に関する相談最多

連合はこのほど、「なんでも労働相談ダイヤル」2017年1月分集計結果を発表した。受付件数は778件で、前年同月比207件減。主な相談内容は、「セクハラ・パワハラ・嫌がらせ」12.7%、「解雇・退職強要・契約打切」9.6%、「退職金・退職手続」7.1%。

●トヨタ関連社員死亡、基準満たさず労災認定

トヨタ自動車関連会社社員の男性＝当時（37）＝が死亡したのは過重な時間外労働が原因だとして、妻（39）が国を相手に労災不認定処分の取り消しを求めた訴訟の控訴審判決が名古屋高裁であった。藤山雅行裁判長は「業務との因果関係は、労災認定基準を満たさずとも認められる」と述べ、「死亡前1カ月の時間外労働は少なくとも85時間と過重で、睡眠時間が減少し心停止に至った」と指摘した。労災認定では、発症前1カ月の時間外労働が100時間を超えることが一つの基準となっている。請求を棄却した一審名古屋地裁判決と半田労基署の不認定処分をそれぞれ取り消した。（2月23日）

●5年ぶりに実質賃金が増加

厚生労働省が平成28年の「毎月勤労統計調査（確報値）」の結果を発表し、実質賃金が前年より0.7%増加し、5年ぶりにプラスに転じたことがわかった。名目賃金にあたる現金給与総額は0.5%増加し、3年連続の増加となった。（2月22日）

●「転勤は従業員に配慮を」厚労省研究会が案

厚生労働省の研究会は、転勤する社員への配慮を企業に求める報告書の案（たたき台）を公表した。あらかじめ転勤の時期や頻度の目安を従業員に明示することにより、従業員が生活設計の長期的な見通しを持てるようにする。今年度中に報告書をまとめる方針。（2月22日）

●正社員不足企業43.9%、10年で最高

帝国データバンクが発表した調査結果によると、正社員が「不足」している企業は43.9%で、2016年7月調査から6.0ポイント増。業種別では「放送」73.3%、「情報サービス」65.6%、「メンテナンス・警備・検査」62.9%など。また非正社員が「不足」は29.5%で、前回調査から4.6ポイント増。業種別では「飲食店」80.5%、「娯楽サービス」64.8%など。有効回答企業数1万195社。（2月21日）

●評価制度の仕組み「公開」企業は85.0%

産労総合研究所は、「2016年評価制度の運用に関する調査」結果を発表した。「評価制度がある」が95.0%、「制度はないが実態としてある」は3.9%。評価制度の仕組み等を従業員に「公開している」企業は85.0%。公開内容は、「評価期間」98.6%、「評価項目」95.8%、「評価者」88.0%、「評価項目のウエイト」76.8%、「評価結果」65.5%など。（2月16日）

●公共工事の労務単価を3.4%引上げ

国土交通省は、公共工事設計労務単価（国や自治体が公共工事を発注する際に使う労務単価）について、人手不足による賃金の上昇傾向を反映し、全国全職種平均で対前年度比3.4%（東日本大震災の被災3県は平均3.3%）引き上げると発表した。1日8時間労働で1万8,078円となり、平成11年以来の高い水準。3月1日以降に契約する工事から適用される。（2月10日）