

人事・労務に役立つ情報満載！

# ニュースレター

by金ちゃん先生



4  
2020

発行：トクナガ社会保険労務士事務所

〒561-0862 豊中市西泉丘 1-5-24 URL <http://www.tokunaga-sr.com>

TEL & FAX 06-6850-8110 e-mail [bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp](mailto:bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp)

発行日：2020年3月30日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算127号



## 耳寄り情報1

## 身近な労働法の解説 ⑬ 労働者名簿

会社（事業場）においては、労働基準法に定める帳簿を備えなければなりません。その一つである「労働者名簿」について解説します。

### 1. 労働者名簿の調製

使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者（日々雇い入れられる者を除く）について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴その他厚生労働省令で定める事項を記入しなければなりません（労基法107条1項）。事業場の規模・法人・個人事業に関わらず、パート・アルバイト等雇用形態を問わず、全ての労働者について作成・整備します。ただし、日々雇い入れられる者は除かれます。また、記入すべき事項に変更があった場合は、遅滞なく訂正しなければなりません（同条2項）。

### 2. 労働者名簿に記入する事項（労基法107条、労基則53条1項）

- ・氏名・生年月日・履歴・性別・住所・従事する業務の種類・雇入の年月日
- ・退職の年月日およびその事由（退職の事由が解雇の場合にあってはその理由を含む）
- ・死亡の年月日およびその原因

### 3. 調製のポイント

- ・様式第19号（厚労省HPからダウンロード可能）が用意されていますが、調製に当たっては法定の項目が記入されていれば異なる様式も使用可（労基則59条の2）。
- ・常時30人未満の労働者を使用する事業においては、上記2の「従事する業務の種類」は記入することを要しません（労基則53条2項）。
- ・労働者名簿と賃金台帳をあわせて調製することができます（労基則55条の2）。
- ・以下の要件を満たす場合は電子データによって作成・保存することも認められます（平7.3.10基収94号、平17.3.31基発0331014号）。
  - ・電子機器を用いて磁気ディスク、磁気テープ、光ディスク等により調製された労働者名簿に法定必要記載事項を具備しかつ各事業場毎にそれぞれ労働者名簿を画面に表示し、及び印字するための装置を備えつける等の措置を講ずること。
  - ・労働基準監督官臨検時等労働者名簿の閲覧、提出等が必要とされる場合に、直ちに必要事項が明らかにされかつ写しを提出できるシステムとなっていること。

### 4. 保存期限

労働者名簿は、3年間※保存しなければなりません（労基法109条）。

※民法改正に伴う改正労基法109条では「5年間」ですが、附則143条において当分の間「3年間」とされています。

保存期間の起算日は、労働者の死亡、退職または解雇の日です（労基則56条1号）。

### 5. 罰則

労基法107条（労働者名簿）・109条（記録の保存）の規定に違反した者は、30万円以下の罰金とされています（労基法120条）。

## 津田電気計器事件 最高裁第一小判平成 24.11.29

## 【事件の経緯】

■電子計測機器等の製造・販売を業務内容とするY社は、60歳定年制を導入していましたが、定年後1年間嘱託として雇用する取扱いをしていました。平成18年に、高齢者雇用安定法9条2項の定める継続雇用基準を含むとして、高齢者の在職中の業務実態および業務能力につき査定を行い、総点数が0点以上の高齢者のみ採用する高齢者継続雇用規程を定めました。

■無期労働契約としてY社と契約し、さらに1年間嘱託として雇用されたXが、61歳以降の継続雇用(再雇用)が認められなかったため、Y社に対して労働契約上の地位にあることの確認と同契約に基づき週40時間(予備的に週30時間)の労働時間に対応する額の賃金の支払いを請求しました。

[注] Xは本件規定方法で点数化すると1点の所、評価方法を誤り0点に満たないと評価されていた。

## 【最高裁判所の見解】

Y社は、法9条2項に基づき、本社工場の従業員の過半数を代表する者との書面による協定により、継続雇用基準を含むものとして本件規程を定めて従業員に周知したことによって、同条1項2号所定の継続雇用制度を導入したものと同みなされるところ、期限の定めのない雇用契約及び定年後の嘱託雇用契約によりY社に雇用されていたXは、在職中の業務実態及び業務能力に係る査定等の内容を本件規程所定の方法で点数化すると総点数が1点となり、本件規程所定の継続雇用基準を満たすものであったから、Y社において嘱託雇用契約の終了後も雇用が継続されるものと期待することには合理的な理由があると認められる一方、Y社においてXにつき上記の継続雇用基準を満たしていないものとして本件規程に基づく再雇用をすることなく嘱託雇用契約の終期の到来によりXの雇用が終了したものとすることは、他にこれをやむを得ないものとみるべき特段の事情もうかがわれない以上、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないものといわざるを得ない。

したがって、**本件の前記事実関係等の下においては、前記の法の趣旨等に鑑み、Y社とXとの間に、嘱託雇用契約の終了後も本件規程に基づき再雇用されたのと同様の雇用関係が存続しているものとみるのが相当**であり、その期限や賃金、労働時間等の労働条件については本件規程の定めに従うことになるものと解される。

## 金ちゃん先生のコメント

規定に基づく評価採点を誤るなんて作為的と言われても仕方が無いです！

## 金ちゃん先生行状記 ～大阪社会保険労務士会北摂支部研修 「接遇のこころ」～

金ちゃん先生は、JALの国際線ファーストクラス乗務員の豊富な経験を持つF様の標記研修を2月に受講。(1)クレーム対応研修と(2)心/人となりを見抜く人材採用のポイントのお話が有りましたが、ここでは(1)とJALフィロソフィの成功方程式を紹介させていただきます。

## ■クレームはチャンス

- ①ANAの場合 お客様の声は宝の山
- ②グッドマンの法則  
苦情を言った客が、苦情への対応に満足すると、80%以上が再購入する。これは苦情を言わなかった客の再購入率60%よりも高い。

## ■クレーム対応の基本ステップ

1. しっかり聴く⇒心情を汲み取った謝罪
2. 原因・事実をしっかり確認する
3. 迅速な対応  
・責任者・関連部署への連絡・報告  
・解決策や代替案の提示
4. クロージング  
・謝罪と御礼

## ■JALフィロソフィ 人生・仕事の成功方程式とは…？

人生・仕事の結果=考え方×熱意×能力



## 緊急対策

### 新型コロナウイルス感染症対策 次のような助成金が用意されています

令和2年3月初旬において、新型コロナウイルスの感染拡大が収束しない状況です。

「感染の疑いがある社員から、その旨の報告があったら…」、「学校の臨時休業が長引き、その保護者である社員が出勤できなくなったら…」など、不安に感じていることも多いと思います。行政では、新型コロナウイルス感染症の影響による休業やテレワーク等の導入の支援を行っています。

#### .....新型コロナウイルス感染症対策 厚労省の助成金.....

##### ●雇用調整助成金の特例

⇒新型コロナウイルス感染症の影響を受け、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主を対象に、雇用調整助成金の支給要件を緩和する特例措置を実施。

- ・社員を解雇せず休業させた場合、休業手当に相当する額に助成率(中小企業:3分の2、大企業:2分の1)を乗じて得た額が支給されます(1人1日当たり8,330円が上限)。

##### ●新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金の新設

⇒臨時休業した小学校等に通う子の保護者に対して、有給(賃金全額支給)の休暇を取得させた事業主を助成。

- ・対象となる社員が当該有給の休暇を取得した場合、中小企業・大企業ともに、その賃金相当額が支給されます(1人1日当たり8,330円が上限)。

##### ●時間外労働等改善助成金(テレワークコース、職場意識改善コース)の特例

⇒新型コロナウイルス感染症対策として新たにテレワークを導入し、又は特別休暇の規定を整備した中小企業事業主を支援するため、既に今年度の申請の受付を終了していた時間外労働等改善助成金(テレワークコース、職場意識改善コース)について、特例的なコースを新設。

- ・テレワークを新規に導入した場合  
→テレワークの特例コース(助成率は2分の1で、1企業当たりの上限額は100万円)の対象となります。
- ・休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組んだ場合  
→職場意識改善の特例コース(助成率は4分の3[一定の場合は5分の4]で、上限額は50万円)の対象となります。  
〈補足〉新設予定の「働き方改革推進支援助成金」にも引き継がれる予定です。

★売上の低下といった資金面の根本的な問題の解決にはつながらないかもしれませんが、急場をしのぐために役に立つことは確かです。必要であれば、詳細などを紹介致します。

## 改正予定

### 時間外労働等改善助成金を見直し「働き方改革推進支援助成金」へ

令和2年4月1日から、中小企業にも時間外労働の上限規制が適用されます。その適用開始に合わせて、「時間外労働等改善助成金」が次のように見直される予定です。(令和2年2月26日に、労働政策審議会に諮問が行われた「労働者災害補償保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」に盛り込まれた改正案)

★次頁の「働き方改革推進支援助成金の全体像」の表中の予算案は、令和2年度予算案です〔( )は前年度〕。表中の赤字部分が改正予定の箇所ですが、新規の「労働時間短縮・年休促進支援コース」には約26億円の予算が充てられる予定です。政府が力を入れていることが伺えます。詳細が判明しましたら、またお伝えします。

## 豆知識情報

### 年休付与の方法 ①時間単位年休の付与(法39-IV、則24の4)

使用者は、労使協定により、次の①~④の事項を定めた場合において、①の労働者の範囲に属する労働者が年次有給休暇を時間を単位として請求したときは、年次有給休暇の日数のうち、②の日数については、労使協定で定めるところにより、時間を単位として年次有給休暇(時間単位年休)を与えることができます。なお、この労使協定は、行政官庁に届け出る必要はありません。次回①~④の表を掲載。



働き方改革推進支援助成金の全体像（厚生労働省資料）

生産性を高めながら労働時間の縮減等に取組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う

コース名(注)	助成概要	支給要件	助成率	助成上限額	助成対象
労働時間短縮・年休促進支援コース(新規)	労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取組む中小企業事業主に助成	① 36協定の月の時間外労働時間数の縮減 ② 所定休日の増加 ③ 特別休暇の整備 ④ 時間単位の年休の整備	費用の3/4を助成 事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成	成果目標の達成状況に基づき、①～④の助成上限額を算出 合計は250万円(※) ① 月80時間超の協定の場合に月60時間以下に設定:100万円 ※月60時間超80時間以下の設定に留まった場合:50万円 ※月60時間超80時間以下の協定の場合に月60時間以下に設定:50万円 ② 所定休日3日以上増加:50万円 ※所定休日1～2日以上の増加の場合25万円 ③ 50万円 ④ 50万円	労働時間短縮や生産性向上に向けた取組 ①就業規則の作成・変更 ②労務管理担当者・労働者への研修(業務研修を含む) ③外部専門家によるコンサルティング ④労務管理用機器等の導入・更新 ⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 ⑥人材確保に向けた取組等
勤務間インターバル導入コース	勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること		勤務間インターバル時間数に応じて ・9時間以上11時間未満:80万円(※) ・11時間以上:100万円(※)	
団体推進コース	傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成	事業主団体が助成対象の取組を行い、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	定額	上限額:500万円 複数地域で構成する事業主団体(傘下企業数が10社以上)の場合は上限額:1,000万円	①市場調査 ②新ビジネスモデルの開発・実施 ③好事例の周知・普及啓発 ④セミナーの開催 ⑤巡回指導、相談窓口の設置等



(注:テレワークコースを除く。)

※賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成金の上限額を更に15万円～最大150万円加算  
【5%以上の場合は、24万円～最大240万円加算】

施行済

就職氷河期世代の支援 さまざまな方法での募集や採用が可能に 助成金も

労働者の募集・採用の際には、原則として、年齢制限を設けることが禁止されていますが、就職氷河期世代(35歳以上55歳未満)については、さまざまな方法での募集や採用が可能とされました。また、特定求職者雇用開発助成金に、就職氷河期世代安定雇用実現コースが追加されました(令和2年2月14日～)。

就職氷河期世代の支援(令和2年2月14日～)

●募集・採用について

労働者の募集・採用の際には、原則として、年齢制限が禁止されていますが、就職氷河期世代(35歳以上55歳未満)に限り、さまざまな方法での募集や採用することが可能になりました。  
⇒ハローワークを通じた募集や採用に加え、ホームページでの直接募集や、求人広告、民間職業紹介事業者への求人の申込みなども可能に!

⑧ハローワークにも同じ内容の求人を出す必要があります。

⑨令和5年3月31日までの措置になります。

●特定求職者雇用開発助成金

(就職氷河期世代安定雇用実現コース)について

本助成金は、就職氷河期に就職の機会を逃したことなどにより十分なキャリア形成がなされず、正規雇用労働者としての就業が困難な方を支援し、その就職を促進するため、35歳以上55歳未満の対象者を正規雇用労働者として雇い入れる事業主を助成するもの。

⇒対象期間を6か月ごとに区分し、一定額を支給!

支給額 企業規模に応じて1人あたり次の表のとおりです。

企業規模	支給対象期間	支給額		支給総額
		第1期	第2期	
大企業	1年	25万円	25万円	50万円
中小企業	1年	30万円	30万円	60万円

⑩支給対象期間ごとの支給額は、その期間に対象労働者に支払った賃金額が上限。

★人手不足でお悩みの企業様には知っておいていただきたい改正点です。就職氷河期世代の積極的な採用を考えてみてはいかがでしょうか。助成金の詳細など、気軽にお尋ねください。

お仕事  
カレンダー  
4月



4/1

●パート・有期法施行、時間外労働の上限規制の中小企業への適用開始、改正派遣法施行

4/10

●2020年3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

4/16

●2019年分の所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告期限(本年のみ特例で延期された期限)

4/30

●3月分健康保険料・厚生年金保険料の納付  
●2月決算法人の確定申告と納税・8月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)  
●3月・8月・11月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)  
●労働者死傷病報告書(1～3月分)の提出

◆あつがき◆ 今のマスコミ報道は「新型コロナウイルス詳報」一点張りで、大事なことは有りますが多少食傷気味です…。感染者の増加情報が逐一告知され、本来は何の問題の無い人々の行動が、大きく制限されています。もっと感染者の特定を本格化し、隔離⇒完治⇒感染拡大防止を完全化して欲しいです。