

T&M 労務通信

11
2020

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職年齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | |
|--|--|
| <p>1 40 県で最低賃金を引き上げ
最低賃金、全国平均 1 円アップの 902 円</p> <p>2 特集
年末調整の作業を確認しましょう</p> <p>4 TOPICS
●新入社員意識調査
電話や対面よりメール・チャット
●技能検定、受験者は増加傾向
●障害者雇用 中小事業主の認定制度
●管理職に占める女性の割合
目標の 30%に届かず 10.9%</p> | <p>6 すっきりわかる。労災保険
お客様から暴行を受けてケガ、労災になる？</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室
子の看護休暇は
時間単位でも与えなければならない？</p> <p>8 事例に学ぼう！働き方改革
積立年休でワーク・ライフ・バランス実現</p> <p>8 労務ひとこと
政府と経済団体がハンコ文化の見直しへ</p> |
|--|--|

40 県で最低賃金を引き上げ 最低賃金、全国平均 1 円アップの 902 円

厚生労働省は 8 月 21 日、今年度の地域別最低賃金の改定額を発表しました。新しい最低賃金の全国加重平均額は 902 円となりました。

昨年は全国平均で 27 円上がりましたが、今年は新型コロナウイルスによる経済的な打撃が大きいと国が引き上げ額の目安を示さず、前年比 1 円増という結果になりました。

改定後の最低額は 792 円（秋田、

鳥取、高知、沖縄など 7 県）、最高額は 1,013 円（東京）で、最高額と最低額の格差は 221 円。

1,000 円を超えるのは東京と神奈川

だけで、東京は今回据え置きとなっています。

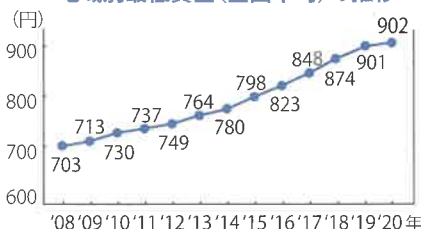
改定後の額は 10 月初旬から都道府県ごとに順次適用されます。

地域別最低賃金の額

(円)

都道府県	最低賃金額	引上額	都道府県	最低賃金額	引上額	都道府県	最低賃金額	引上額
北海道	861	-	石川	833	1	岡山	834	1
青森	793	3	福井	830	1	広島	871	-
岩手	793	3	山梨	838	1	山口	829	-
宮城	825	1	長野	849	1	徳島	796	3
秋田	792	2	岐阜	852	1	香川	820	2
山形	793	3	静岡	885	-	愛媛	793	3
福島	800	2	愛知	927	1	高知	792	2
茨城	851	2	三重	874	1	福岡	842	1
栃木	854	1	滋賀	868	2	佐賀	792	2
群馬	837	2	京都	909	-	長崎	793	3
埼玉	928	2	大阪	964	-	熊本	793	3
千葉	925	2	兵庫	900	1	大分	792	2
東京	1,013	-	奈良	838	1	宮崎	793	3
神奈川	1,012	1	和歌山	831	1	鹿児島	793	3
新潟	831	1	鳥取	792	2	沖縄	792	2
富山	849	1	島根	792	2	全国平均	902	1

地域別最低賃金(全国平均)の推移



特集

年末調整の作業を確認しましょう



そろそろ年末調整の時期になります。年末調整の作業を外部に委託している場合も、書類の整理やチェックなどの準備作業を社内でしっかりやっておくことが控除漏れなどの防止に役立ちます。準備作業を中心に年末調整を確認していきましょう。

「年末調整」とは

毎月の給与を支払う際は、支払額と扶養人数などから算定した源泉所得税が徴収されます。しかし、所得税は1年間を通して決定されるため、あくまでも月々の源泉所得税の徴収額は仮払いです。そこで、年末にその年に納めるべき税額を正しく計算し、1年間に給与から徴収した源泉所得税の総額との差額を精算します。この手続きを「年末調整」といいます。

年末調整の結果、各人についてすでに徴収した税額が多いときは差額が還付され、少ないときは徴収されます。

年末調整の対象者

年末調整の対象となる人は、原則として年末まで勤務する人です。1年を通じて勤務している人の他、年の途中で就職した人も含まれます。ただし、表2に掲げる人は対象になりません。

なお、医療費控除など年末調整ではできない所得控除を受ける場合などは、年末調整の後、別途確定申告が必要です。

各種申告書の回収と内容の確認

①扶養控除等（異動）申告書をチェック

年末調整は、対象となる従業員全員から扶養控除等（異動）申告書が提出されているかどうかを確認することから始めます。

親族が扶養親族や控除対象配偶者などに該当するかどうかの判断にあたって、所得金額は、年末調整をおこなう日の現況により見積もった1月1日から12月31日までの合計所得金額を見ます。年齢は12月31日時点で判断します。たとえば、年末調整をおこなった後、12月31日までに扶養親族の増減などがあった場合には、後で年末調整のやり直しをすることが許されています。

②基礎控除等申告書をチェック

年末調整で基礎控除を受けるには、「基礎控除申告書」の提出が必要になりました。右ページのとおり、基礎控除が本人の合計所得金額によって変動するようになりましたが、会社は、例えば不動産所得があるなど本人の所得のすべてを知ることはできないため、本人が申告書を提出することで確認します。このほか、「配偶者控除等申告書」「所得金額調整控除申告書」が1つの用紙にまとめられています。

<用語>

「収入」とは、給与など源泉所得税控除前の額です。「所得」とは、収入から経費（給与所得であれば給与所得控除）を差し引いた後の額です。「合計所得金額」とは、給与所得、不動産所得など複数の所得がある場合に、それぞれを合計した額です。

今年の年末調整は大幅な改正があります。申告書用紙も変わっているので、注意してください！



表1 年末調整の流れ

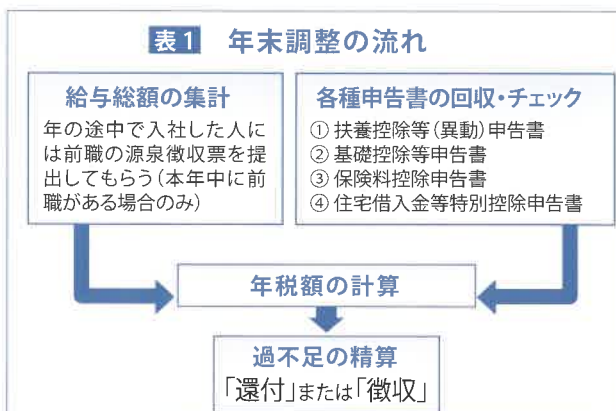


表2 年末調整の対象とならない人

- ① 本年中の給与の収入金額が2,000万円を超える人
- ② 災害により被害を受けて、本年分の給与に対する源泉所得税の徴収猶予または還付を受けた人
- ③ 2ヵ所以上から給与の支払を受けている人で、他の給与の支払者に「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」を提出している人など
- ④ 年の途中で退職した人（死亡の場合などを除く）
- ⑤ 非居住者（住所または1年以上の居所が日本にない人）
- ⑥ 日雇労働者など継続して同一の雇用主に雇用されない人

③保険料控除申告書をチェック

「保険料控除申告書」にもとづいて、「生命保険料」「地震保険料」「社会保険料」「小規模企業共済等掛金」について控除をおこないます。この申告書の用紙をあらかじめ各人に配布しておき、年末調整をおこなうときまでに回

収してください。支払った保険料については保険会社から送られてくる保険料控除証明書などを申告書に添付しなければなりません。



④住宅借入金等特別控除申告書をチェック

前年以前に確定申告し「住宅借入金等特別控除申告書」を提出した人がいる場合、借入金の「年末残高等証明書」の添付と所定の記載事項を確認します。

令和2年分から所得税法が改正されました！

令和2年から、所得税法が大きく変わりました。基礎控除額が増える一方、給与所得控除額が減ります。これによって、給与等の収入金額が850万円を超える人について所得税がやや増えることとなります。主な改正内容は次のとおりです。

1. 基礎控除の見直し

基礎控除額が10万円引き上げられます。

(改正前) 38万円 → (改正後) **48万円**

ただし、合計所得金額が2,400万円を超える人については、その額に応じて控除額が減っていき、2,500万円を超える人は基礎控除がなくなります。

2. 給与所得控除の見直し

給与所得控除額が一律10万円引き下げられます。なお、給与所得控除について給与等の収入金額が850万円を超えると、控除の上限額が195万円に引き下げられます。

改正後の給与所得控除額は、次のとおりです。

給与等の収入金額	給与等所得控除額	
	改正前	改正後
162万5,000円以下	65万円	55万円
162万5,000円超 180万円以下	その収入金額×40%	その収入金額×40%－10万円
180万円超 360万円以下	その収入金額×30%＋18万円	その収入金額×30%＋8万円
360万円超 660万円以下	その収入金額×20%＋54万円	その収入金額×20%＋44万円
660万円超 850万円以下	その収入金額×10%＋120万円	その収入金額×10%＋110万円
850万円超 1,000万円以下		
1,000万円超	220万円	195万円

3. 所得金額調整控除の創設

給与等の収入金額が850万円を超える人について、年齢23歳未満の扶養親族を有するなど一定の場合、給与等の収入金額(1,000万円を上限)から850万円を控除した額の10%が、給与所得の額から控除されます。今回の改正で増税になる人への緩和措置です。

4. 配偶者控除等の要件の見直し

各種控除の対象となる配偶者や扶養親族の合計所得金額要件が(改正前)38万円以下→(改正後)48万円以下に引き上げられます。その他、源泉控除対象配偶者や配偶者特別控除の合計所得金額要件が変わります。

新入社員意識調査 電話や対面よりメール・チャット

日本能率協会は6月、2020年度新入社員意識調査（ダイジェスト版）の結果を公表しました。

* * * * *

いろいろな業務を経験して仕事の幅を広げる働き方よりも、1つの仕事を長く続けて専門性を磨く「スペシャリスト志向」が6割超となり、昨年よりも増加しました。また、年功主義よりも実力・成果主義の職場を希望する人が66%と、この10年でもっとも多くなっています。

知らない人・取引先への電話は苦手

コミュニケーションの取り方については、「電話や対面で直接話をする」よりも、「メールやチャットツールなど

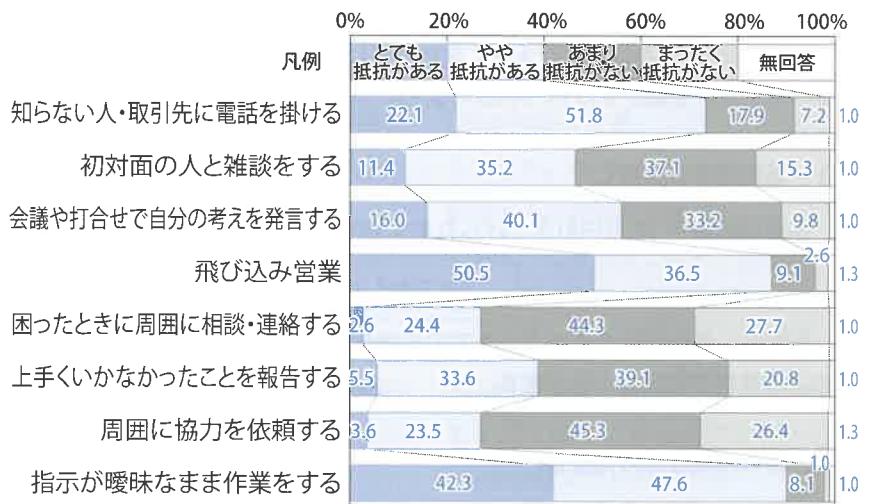
を使って連絡する」がわずかに多く、過半数を占めています。

周囲に協力を依頼したり、困ったときに相談・連絡することは抵抗なくできると答えた人が多い一方で、抵抗が

あると答えた人が多かったのは「指示が曖昧なまま作業をする」「飛び込み営業」「知らない人・取引先に電話をかける」でした。

ネットやスマホが当たり前の時代に生まれた世代だけに、電話への不慣れさ、苦手意識が見受けられます。

抵抗なく出来る事柄について(各項目1つずつ選択) (n=307)



2020年度新入社員意識調査 日本能率協会調べ

技能検定、 受験者は増加傾向

厚生労働省は7月、令和元年度の「技能検定」の実施状況を公表しました。

技能を国が証明する制度

技能検定制度は、働くうえで身に付ける、または必要とされる技能の習得レベルを評価し、国が証明する国家検定制度で、機械加工、建設関係、食品製造、ビルクリーニングやファイナンシャル・プランニングなど全部で130職種の試験があります。

実技試験と学科試験によりおこなわれ、両方の試験に合格することが必要です。

試験に合格すると合格証書が交付さ

れ「技能士」と名乗ることができます。

受験者は増加傾向

令和元年度の受験申請者数は全国で約87万人で、前年度に比べて7.9%増加しています。ここ数年の推移を見ても増加傾向であることがわかります(グラフ参照)。

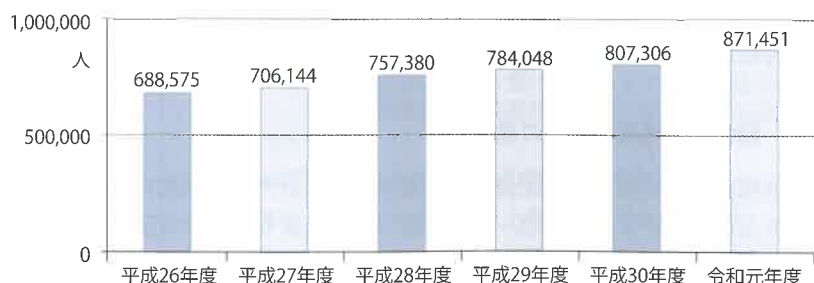
令和元年度の合格者数は約36万人

でした。

ファイナンシャル・プランニングが最多

職種別に見ると、最も受験申請者数が多い職種は「ファイナンシャル・プランニング」で約47万人、次いで「機械保全」「機械加工」となっています。

受験申請者数の推移(過去6年間)



障害者雇用 中小事業主の認定制度

厚生労働省は令和2年4月より、障害者雇用に関する優良な取り組みをおこなう中小事業主への認定制度を始めました。

認定事業主のメリット

認定事業主になると、次のようなメリットがあります。

- ・商品や広告に認定マークを使用できる
- ・求人票に認定マークを表示できる
- ・厚生労働省・都道府県労働局のホームページに掲載される
- ・日本政策金融公庫の低利融資対象となる
- ・公共調達などの加点評価を受けられる

認定マークは「ともにすすむ」という言葉から「もにす」という愛称がつけられました。

マークを表示することで企業イメージが良くなり採用が円滑に進むことが期待できるほか、融資や公共調達における優遇措置も設けられています。

認定基準は？

認定を受けるには、次の項目をすべて満たしている必要があります。

- ・法定雇用率を達成している
- ・障害者を1人以上雇用している
- ・障害者雇用促進法などに違反する重大な事実がない
- ・取組・成果・情報開示について定められた評価点を満たしている



現在、民間企業の法定雇用率は2.2%のため、46人以上雇用している企業は障害者を1人以上雇用する必要があります。認定を受けるには、45人以下の企業でも障害者を1人以上雇用していなければなりません。

評価点については、17個の項目について評価要素が示されており、自己採点もできるようになっています。

管理職に占める女性の割合 目標の30%に届かず10.9%

厚生労働省は7月31日、令和元年度「雇用均等基本調査」の結果を公表しました。

課長以上は10.9%

企業の管理職に占める女性の割合は、部長相当職では6.9%（前年度は6.7%）、課長相当職では10.9%（同9.3%）、係長相当職では17.1%（同16.7%）となっています。

いずれも微増しており、平成15年度の調査開始以来最も高くなっています。

目標の30%に遠く及ばず

しかし、政府が2003年より掲げていた「2020年度までに指導的地位に女性が占める割合を30%にする」と

の目標には遠く及びません。

この指導的地位とは、企業におい

ては「課長相当職以上」とされていますが、今回の調査結果では課長相当職以上はわずか10.9%でした。17年かけて目標値の3分の1しか達成できていないということです。

日本の女性就業者の割合は44.5%と欧米先進諸国と同等の水準です。しかし女性管理職比率は、欧米先進諸国が30～40%であるのに対して、日本は10%程度。国際的に見ても女性登用の遅れが際立っています。

政府は目標を先送りし、「20年代の可能な限り早期に30%程度となることを目指す」としています。

規模別では

女性の管理職割合を企業規模別に見ると、いずれも10～29人規模が最

も高く、部長相当職の女性管理職割合が12.3%、課長相当職が16.3%、係長相当職が22.8%となっています。

逆に最も女性管理職（課長相当職以上）の割合が低いのは300～999人規模の企業でした。

産業別では

課長相当職以上の女性管理職割合を産業別にみると、医療、福祉（54.4%）が突出して高くなっており、教育・学習支援業（19.2%）、生活関連サービス業・娯楽業（18.1%）、宿泊業・飲食サービス業（16.9%）と続いています。

もっとも割合が低いのは電気・ガス・熱供給・水道業（3.3%）でした。





お客様から暴行を受けてケガ 労災になる？

Q 品不足にいら立ったお客様が店員にクレーム、さらに態度が気に入らないと言って暴行を加え、店員がケガをしました。労災の対象になりますか？

A 通常は労災の対象になると考えられます。

ただし、やり返して殴り合いのけんかになった場合や、相手に手を出させるような挑発行為があった場合は労災認定されない可能性もあります。

また、示談により相手から治療費などの補償を受ける場合も労災給付は受けられなくなることがあります。

2つの要件

業務災害として労災保険の対象となるには、次の2つの要件を満たしている必要があります。

①業務遂行性

事業場内で工作中、あるいは出張中など事業主の支配下にある状態で起きた災害であること。

②業務起因性

業務と災害との間に相当な因果関係が認められること。

ご質問のケースでは、店頭で接客中に顧客からクレームおよび暴行を受けたのですから①も②も満たしていると考えられます。

第三者による災害

第三者による暴行でも労災保険の対象になります。

たとえば、駅員やタクシードライバーが酔った客から暴行を受けた場合や、コンビニ店員がコンビニ強盗に襲われて負傷した場合などです。

第三者による災害の場合、本来、治療費などは加害者である第三者が負担するべきと考えられています。そのため、労災からいったん治療費などが支払われたとしても、労災保険（政府）がその第三者へ治療費などの返済を求めることになります。これを「求償」といいます。この点が第三者による労働災害の特徴です。

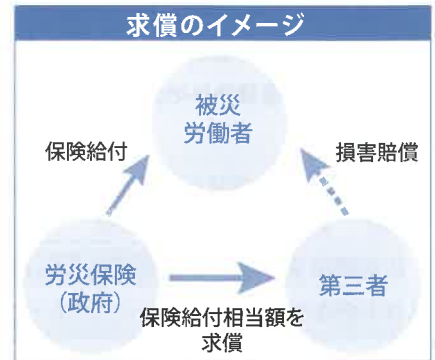
※同僚や上司からの暴行など、加害者・被害者の両者とも従業員の場合は求償は起こされません。

私怨や恣意的行為は対象外

ただし、工作中あるいは仕事が原因で受けた暴行がすべて労災になるわけではありません。私怨(個人的な恨み)や過剰な挑発行為があった場合は労災と認められないことがあります。

もともとは業務上の原因があった場合でも、時間がたつと私怨に変わる場合が多いと考えられています。そのため、勤務中の暴行は業務との関連が強いと推定されますが、勤務時間外の生活の場での暴行は、私怨によると推定されるケースが多いようです。たとえば、その日のクレーム対応に腹を立てて恨みを持ち、後日、道端で暴行を受けたような場合です。

また、発端が業務に関連があった場



合でも、双方が暴力行為に踏み込んだ段階から私怨の扱いとされ、労災保険の対象とならないことがあります。殴り合いのけんかになったような場合です。

ただし、あきらかな正当防衛は「けんか」とは考えないため、労災保険の対象となることもあります。

職務上の限度を超えた挑発行為があった場合も労災と認められません。たとえば顧客からのクレームに対し、店員が相手を侮辱したり、「やれるもんならやってみろ」「勝てるわけないだろう」と発言するなど相手に手を出させるような挑発行為をした結果、暴行を受けた場合などは労災認定されない可能性も出てきます。

示談した場合は？

暴行を受けてケガをした場合、相手と話し合って治療費や休業補償などの損害補償をしてもらうこともあるでしょう。いわゆる示談です。

この場合も労災給付が受けられなくなることがあります。

示談する場合は、事前に労働局や労働基準監督署に確認した方がよいでしょう。



子の看護休暇は時間単位でも与えなければならない？

Q 子の看護休暇は、1日単位か半日単位で与えればよいと思っていましたが、時間単位で与えるよう改正されると聞きました。そうなのですか？

A 育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう改正され、時間単位での取得を認めることが義務になります。この改正は令和3年1月1日から実施されます。

子の看護休暇と介護休暇

小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日（養育する子が2人以上のときは10日）を限度として、子の看護休暇を取得することができます。

要介護状態にある家族の介護をする労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日（介護する家族が2人以上のときは10日）を限度として、介護休暇を取得することができます。

時間単位の取得が可能に

これまで、労働者が子の看護休暇と介護休暇を申し出た場合、事業主は1日または半日単位で与えればよいとされてきました。

しかし、子の看護などにおいては、病院に連れて行ってから出勤するなど半日にも満たない用事も多いため、より短い単位での取得を希望する声があ

りました。

そこで改正後は、時間単位で取得できるようになります。「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいいます。分単位などで与えることまでは必要ありませんが、法律を上回って与えることは可能です。

なお、使用者が一方的に2時間単位など1時間を超える単位での取得を指示することは認められません。

労働者からの申し出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにしてください。

対象者の要件も緩和

これまで、半日単位の取得をさせなければならない労働者には、「1日の所定労働時間が4時間以上」という要件がありました。一般的な労働者の所定労働時間は8時間ですから、半日とは4時間になります。所定労働時間が4時間未満の労働者の半日単位の取得は短すぎると考えられていたのです。改正後はこの要件が撤廃され、所定労働時間にかかわらず、時間単位で取得させる必要があります。

具体的なケースをチェック

法律では、就業期間中の途中で「中抜け」するケースまでも認めるよう義務付けてはいませんが、行政は「中抜け」の取得も認めるよう配慮を求めています。

います。

また、所定労働時間が「7.5時間」の場合、1時間ずつ看護・介護休暇を取得するとき、「30分」という端数を切り上げて、8時間分の休暇をもって「1日分」となります。

無給でもよい

看護・介護休暇は無給でもかまいません。ただし無給にする場合、時間単位の看護・介護休暇を取得した際の欠勤控除は注意が必要です。

取得は1時間単位なので、労働者が1時間の利用を申し出て実際は45分の利用だったとしても、1時間の休暇を取得したとカウントして問題ないのですが、45分の利用なのに1時間分の賃金を控除することはできません。実際に休んだ時間を超えて欠勤控除することはできないからです。

業務の都合で除外できる

看護・介護休暇を時間単位で取得することが困難な業務がある場合は、労使協定を締結することによって、時間単位の休暇制度の対象から、その業務に従事する労働者を除外することができます。

なお、行政は困難な業務の範囲は労使で十分に話し合っ決めて決めるよう求めています。

子の看護休暇・介護休暇の改正

改正前	改正後
<ul style="list-style-type: none"> ・半日単位での取得が可能 ・1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は半日単位で取得できない 	<ul style="list-style-type: none"> ・時間単位での取得が可能 ・全ての労働者が取得できる



積立年休で ワーク・ライフ・バランス実現

法定の年次有給休暇（年休）は、付与されてから2年で時効により消滅してしまいます。働き方改革や社員のワーク・ライフ・バランス実現のために、消滅した休暇を積み立てて取得できる「積立年休」を導入する企業があります。特に大企業では導入率が高い人気の制度です。

取得理由を限定できる

「積立年休」と書きましたが、積立保存休暇、ストック休暇、特別繰越休暇など会社によって名称はさまざまです。

法律を上回って会社独自で設けている制度ですから、取得理由や取得方法を限定することも可能です。調査によると7割以上の企業が積立年休の取得理由の制限を設けているようです。

具体的な事例を見てみましょう。

リフレッシュや再就職準備にも

A社では失効する年休を年5日まで

（合計50日まで）積み立てることができます。

使用理由は当初、私傷病、家族の看護、育児に限定していましたが、労働者からの要望がありボランティアや自己啓発、リフレッシュや再就職準備にも利用できるようにしました。1週間を超える長期のものにだけ利用できることにしています。

娘の産後の手伝いに行きたい

B社では、年休の未取得分を最大120日まで積み立てて残しておくことができます。積立年休の取得理由として認めているのは私傷病とボランティア、介護、育児などです。

祖父母にあたる社員が孫の育児を支援する目的でも利用できます。遠方に住む娘が出産するから手伝いに行きたいという社員のニーズから認められました。

男性の育児休業として

D社では、男性の育児休業の取得を促進しています。しかし育児休業中は無給であり、雇用保険から給付が出るものの大幅な収入減となるため取得をためらう人もいます。

「積立年休は育児休業にも利用できる」と社内でアナウンスしたところ、積立年休を利用して2ヵ月ほど育児休業を取得した男性社員がいたそうです。

がんの治療と仕事の両立にも

近年では、がんの治療と仕事の両立支援策として積立年休が非常に有効だと言われています。

このほか、不妊治療やインフルエンザによる学級閉鎖時の子どもの付き添いに利用を認めている企業もあります。

労務ひとこと

緊急事態宣言をきっかけに、テレワークを導入する企業が一気に増えました。しかし、そうした状況下でも「押印のために出社する」という声が多く聞かれました。ハンコ文化の見直しが急務となっています。

こうした中、政府と経済団体が共同で宣言を出しました。「『書面、押印、対面』を原則とした制度・慣行・意識の抜本的見直しに向けた共同宣

言」です。

行政手続きについては「書面主義、押印原則、対面主義を求めるすべての行政手続の原則デジタル化に

政府と経済団体が ハンコ文化の見直しへ

向けて、恒久的な制度的対応として年内に見直しの検討をおこなう」としています。

民間同士の取引においても、押印

廃止や書面の電子化を推進するとしています。

具体的には「郵送・FAX」を電子メール等にすることや、不要な押印は廃止して必要な押印は電子署名等を活用すること、「商談、送金、振込」におけるオンラインシステムの利用拡大の推進などをあげています。

不動産や金融関係などにおいても課題を洗い出し、デジタル化を阻害する法令や慣行の見直しに取り組むとしています。