



## 社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発刊元 西濃人財教育経営センター

## 一業務案内

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介、賃金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談、採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題  
発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

### 今春の賃上げ動向

#### 初任給について

日本企業における初任給の金額は、優秀な人材確保を求め年々上昇しています。特に過去5年間で大企業中小問わず人手不足の実態が深刻化し大きく跳ね上がりました。

#### 2018年学歴別初任給額と昨年比 (円)

	男子	女子
高卒	16万6600 (1.5%増)	16万2300 (2.5%増)
高専短大卒	18万2900	18万0400
大卒	21万0100 (1.1%増)	20万2600 (0.7%減)
院生卒	23万9900	23万4200

#### 2018年企業別初任給 (円)

男女平均	高卒	大卒
大企業	16万6500	21万0500
中企業	16万4000	20万4200
小企業	16万5200	20万0000

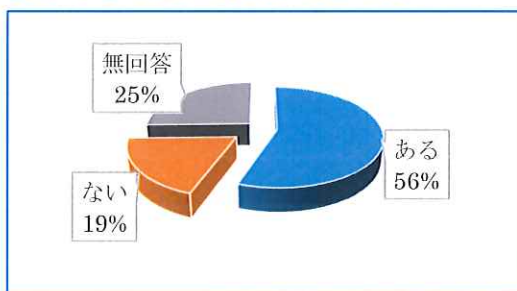
それまでは消費者物価指数程度の上昇があったものが初任給だけ一人歩きすれば若年層の昇給など賃金制度にも影響が出てきます。特に中小企業においては企業業績や同業他社との比較が決定要素であって、定期昇給があってもベースアップへは躊躇する傾向にあります。人材を確保することと賃上げに踏み切れることを連動させること自体を再考すべきと思います。

#### 賃金改善について

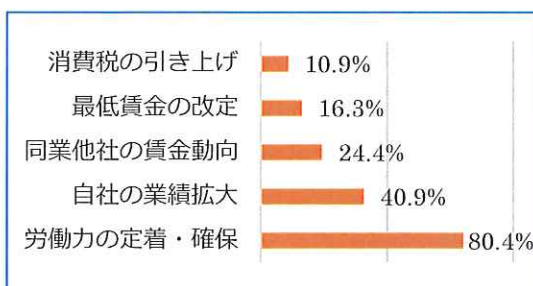
現有従業員の昇給については今年10月の消費税引き上げや諸物価の上昇などあって早期より検討する企業も多いようです。

以下、賃金改善に関する帝国データバンクの調査は下記の通りです。

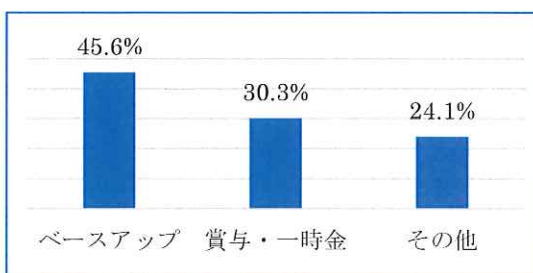
#### 2019年賃金改善するか否か・・・



#### 賃金改善する理由は・・・



#### 賃金改善の方法は・・・



## 社会保険制度のQ & A

最近年金事務所に寄せられる質問を紹介いたします。

**Q 1**・社会保険の扶養家族からの相談「夫からDVを受けていることから、子と一緒に他で隠れて生活をしている。生活維持関係がないので扶養家族から外れ、国民健康保険に入りたい。」市役所から保護証明を受けており、夫や夫の勤務する事業所へ手続きの依頼ができないが・・・？

**A 1**・DV被害者から相談があった場合、任意書式で申し立てをし、夫が勤務する事業所を管轄する年金事務所から、被保険者（夫）宛に「生計維持関係がないことから、期日までに被扶養者の削除の手続きを依頼する通知文書」を送付してもらいます。期日までに届出がない場合は、職権で扶養の削除処理を行うことになります。

**Q 2**・下記の事例の場合、社会保険料はどうなる？また賞与支払届の提出は必要？

- ①12月15日退社で12月10日に賞与を支払った場合
- ②12月15日退社で12月20日に賞与を支払った場合
- ③12月15日退社で翌日に再雇用による資格取得した場合で12月10日に賞与支払があった場合
- ④12月15日退社で翌日に再雇用による資格取得した場合で12月20日に賞与支払があった場合

**A 2**・①、②は保険料不要、届出は必要となります。③は保険料不要、届出は新たな基礎年金番号で必要、④は保険料必要、届出は新たな基礎年金番号で必要となります。

## 雇用関連ニュース

**●マイナンバーカードで健康保険証を代用（2月14日）** ————— 政府は、2021年3月から原則としてすべての病院でマイナンバーカードを健康保険証として使えるようにするため、今国会に提出する健康保険法改正案に盛り込むとしています。カードなど読み取り機器のない診療所などへは導入や改修費用を補助するとしています。

**●パワハラ対策法案要綱を了承（2月15日）** ————— 厚労省労働政策審議会は、企業に相談体制の整備等、パワハラ対策を義務付ける雇用対策推進法改正案などの要綱を了承しました。今国会で成立すれば1年内に施行されますが、中小企業には2年間の猶予期間を設けるとしています。

**●外国人労働者、最多の146万人（1月26日）** ————— 厚労省は、2018年10月時点の国内で働く外国人労働者が146万463人（前年比14%増）と過去最高だったことを発表しました。国籍別では中国27%、ベトナム22%、フィリピン11%と続き、特にベトナムは前年比32%増と大幅に増加しました。

**●女性就業率 5割を超す（2月1日）** ————— 2018年の女性の就業率が全年齢ベースで51.3%となり50年ぶりに5割を超えました。人手不足や育児と両立して働きやすい環境づくりが進んだことが背景にあります。ただ、産業別では宿泊・飲食と医療・福祉に吸収されている様に、日本全体の労働生産性を底上げするためにも、サービス業の改革が急務となっています。

## シリーズ ——判例等に学ぶ——

### ⑪ 研修費用の返還をめぐる問題

研修費用の返還をめぐる問題について考えてみます。社員に対して会社の費用で資格などを取得、または研修を受講させたが、資格取得や研修終了後、短期間で退職したため会社が費用の返還を求めた問題です。



原則は・・・

労働基準法第16条（損害予定の禁止）に「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、または損害賠償額を予定する契約をしてはならない。」とあります。これは「一定期間が経過する前に退職したら研修費用等は返す」との約束は、この労基法に違反し、その部分は無効となり会社が研修費用の返還を求めることができないということになります。

そうは言っても・・・

「将来会社を担ってくれると期待して高額な資格取得、研修に参加してもらっているのに」との思いも十分理解できます。会社としても育成にかけた費用を無駄にしないためにもできるだけ自衛策が必要な時代です。過去の判例から以下のポイントに注意しておくことで一部認められる可能性がありそうです。

過去の判例から学ぶと・・・

- (1) 研修費用相当額を労働者に労働契約とは別で金銭消費貸借契約の形であること。更に研修等終了後一定期間勤務したら返還義務を免除（免除特約）するという合意「免除特約付金銭消費貸借契約」を明記する。

- (2) その費用に業務性がないこと、業務性があった場合でも業務との関連性が低い費用について部分的に返還請求が認められる可能性があります。

※業務性の費用とは①会社の指示で行った項目か②当該項目による利益が会社に帰属するか③費用の支出に強制性があるかなどです。

- (3) 返還金額、免除までの期間、返還方法において不当に拘束していないかと総合的に勘案します。

※返済を免除するまでの一定期間は1～3年間で適切、最長でも5年間

一部認められる金額とは・・・

野村証券事件では、労働者にMBA取得のため費用を全額会社で負担しました。その際には誓約書等を労使間で交わし「留学費用の全額を返還」と約束しましたが、結局四分の一ほどを請求

して終了しました。  
この判決は民法第1条第2項による



「権利の行使および義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない」との根拠から出ています。

リスク回避策として・・・

誓約書や確認書等を交わしたとしても、全額の費用返還は困難になる可能性が高いと思われます。誓約書等を交わし、「私は会社から費用を借り、研修等に行かせてもらっている」という自覚を持ってもらい、また最悪のケースになっても一部返還してもらうよう事前に労使間で話し合い、説明をした上で誓約書等を交わすことが有益であると思われます。

