



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q 2019年4月より時間外労働の上限が、法律上原則として、月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることはできなくなる。○か×か? ⇒答えはP.8の下へ

〈差出人・返還先〉

中越運送株式会社
〒125-0051
東京都葛飾区新宿3-9-5

平成31年3月吉日

株式会社高橋賃金システム研究所 / 多摩労務管理事務所 / 株式会社高橋給与計算センター

平成31年(2018年)

人事から経営を支援する

3月

人事労務NEWS

拝啓 貴社ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。
平素は格別のお引き立てをいただき、厚く御礼申し上げます。
人事労務NEWSをお送り致します。お目通しいただければ幸いです。
貴社のますますのご発展をお祈り申し上げます。

敬具

代表・法人コンサルタント 高橋 邦名



人事労務NEWS (3月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

- P.2 NEWS 人事・労務に関するトップ・マネジメントの意識 ~経団連調査
- P.3 連載 社労士が解説! 労務問題 Q&A
- P.4 コラム 「毎月勤労統計」とは何なのか
- P.5 NEWS 外国人労働者が約146万人に~厚労省届出状況
- P.6 中小企業のための助成金活用法(番外編)「育児休業給付」
- P.7 NEWS マネージメントと「文書」の大切さ
- P.8 コラム 「有休5日取得義務化」対策セミナーを開催!



株式会社高橋賃金システム研究所 <http://www.katsujin-consul.com> e-mail > taka0001@sepia.ocn.ne.jp

発行人・編集人 高橋 邦名 発行 株式会社高橋賃金システム研究所 / 多摩労務管理事務所 / 株式会社高橋給与計算センター
本社(事務センター) 東京都八王子市寺町1-1 東京本部 東京都中央区八重洲2-4-10 第一幸田ビル5F
TEL:042-627-0521 FAX:042-627-0528 TEL:050-3386-9903 FAX:050-3730-2397

業
務
内
容

1. 賃金制度、評価制度の導入指導
2. 就業規則の作成
3. 労働保険・社会保険手続き代行
4. 給与計算代行
5. 企業文化創造研修・人材育成

個人情報の取扱いに
関するご連絡

本封書はこれまでに、顧客様及び、弊社担当者が名刺交換をさせていただいた方、弊社が関与する各種イベント、セミナー、Web その他のマーケティングキャンペーンなどにお申し込みやご参加いただいた方、広く一般に公開もしくは提供されている情報を通じて弊社顧客情報に登録されている方に郵送させていただきます。*ご不要の場合にはご一報くださいますよう、お願い申し上げます。

人事・労務に関するトップ・マネジメントの意識 ～経団連調査 News

調査の概要

日本経済団体連合会（経団連）は、会員企業および東京経営者協会の主要会員企業の労務担当役員等を対象に、春季労使交渉・協議や人事・労務に関するトップ・マネジメントの意識・意見などを調査しています。今回は2018年の調査結果のうち、注目すべき結果を取り上げてまとめます。

賃金関係

月例賃金について、労働組合等の要求とは関係なく、自社の施策として実施を決定した内容として、「定期昇給の実施、賃金体系の維持」（64.9%）と「初任給の引上げ」（46.5%）が目立ちます。また、賞与・一時金においても、前年度より増額した企業は54.6%あり、前年度の水準を維持した企業も32.0%と、増額・維持する企業が約87%にのぼっています。

労働生産性と人材育成の取組み

新たなビジネスやイノベーションの創出に向けた具体的な取組みとして、現在注力しているものに、「挑戦する社内風土醸成」（54.5%）、「組織や業務体制の見直し」（47.8%）、「中途採用など外部人材の積極的な採用と活躍推進」（42.4%）、「社員の知識・スキル向上のための教育・研修」（40.5%）があげられています。そして今後（5年程度）注力したい項目としては、「成長分野・重点分野への戦略的な人事異動」（47.4%）が最も多い結果になりました。

現在注力しているもの



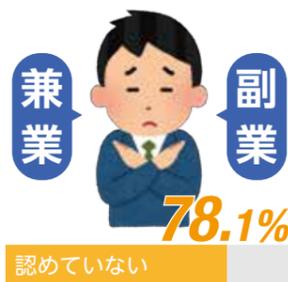
挑戦する社内風土醸成

高齢社員の活躍推進

高齢社員を雇用する目的として最も多かったのが、「知識や経験等を活かした専門能力の発揮」（45.4%）で、「労働力・人材の確保」（28.9%）、「後進の指導・育成、技術・技能の伝承」（23.4%）と続きます。高齢社員のモチベーション維持・向上のために既に実施している施策としては、「人事評価制度」（56.4%）と「勤務時間・日数などの柔軟な勤務制度」（55.5%）が最も多く、検討している施策としては、「基本給水準の引上げ」（39.4%）と「定年年齢の引上げ」（37.4%）が上位を占めています。

副業・兼業の取扱い

副業・兼業の実態として、「現在認めている」企業が21.9%あるのに対し、「認めていない」企業は78.1%と圧倒的に多い結果となっています。後者のうち、今後も認めるつもりはない企業は43.5%にのぼります。副業・兼業を認めている理由として、「社員のモチベーション向上」（37.7%）、「自社では提供できない仕事経験による能力向上やアイデアの創出」（34.9%）があげられています。一方で、認めていない理由としては、「社員の総労働時間が把握できない」（64.6%）、「社員の健康確保が図れない」（54.5%）、「疲労の蓄積によって社員の業務効率が低下する」（44.9%）が多くあげられています。



連載 社労士が解説！ 労務問題 Q&A



第9回 勤務間インターバル制度



勤務間インターバル制度について教えてください。

終業時間と次の始業時間の間に一定の休息時間を設けることです。4月から企業の努力目標とされます。

1 制度導入は事業主の努力義務

勤務間インターバル制度とは、勤務終了後、一定時間以上の「休息時間」を設けることで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するというものです。

昨年6月29日に成立した「働き方改革関連法」に基づき「労働時間等設定改善法」が改正され、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することが、事業主の努力義務として規定されました。

長時間労働による過労死や健康被害が社会問題となった中、一定の休息時間を確保できる環境の整備が重要であるとの認識が高まってきたためです。EU加盟国では、1993年から「24時間につき最低11時間の休息時間」を義務化する規制が定められています。そして、厚生労働省も2017年度から時間外労働等改善助成金「勤務間インターバルコース」を新設し、9時間以上の勤務間インターバルの導入を目指す企業を支援対象とするなど、勤務間インターバル制度の普及を後押ししてきました。

ところが、厚生労働省の調査によると、2018年1月時点の導入企業は1.8%にとどまり、4割近くの企業が制度自体を「知らない」と答えていました。こうした現状を踏まえ、過労死や自殺防止のための「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更が、昨年7月24日に閣議決定されました。2015年の策定以来初の改定で、勤務間インターバル制度の周知や導入に関する以下の数値目標を、政府として初めて設定しました。

・2020年までに、勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満とする

・2020年までに、勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上とする

これらの目標を達成することで、週労働時間60時間以上の労働者の割合を5%以下に減らす方針です。

就業規則の改定事例

厚生労働省が作成した、勤務間インターバル制度を導入した場合の就業規則事例は以下の通りです。

第●条（勤務間インターバル）

- 1 いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、○時間の継続した休息時間を与える。
- 2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、当該始業時刻から満了時刻までの時間は労働したものとみなす。これに対して、始業時刻が遅れた分、終業時刻を遅らせるという制度にする場合は、第2項が以下になります。
- 2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、翌日の始業時間は、前項の休息時間の満了時刻まで繰り下げる。

INFO

当事務所(042-627-0521)までお気軽にご相談ください。

「毎月勤労統計」とは何なのか

Column

規定通りの全数調査が行われず

このところ、「毎月勤労統計」なる言葉が、新聞、テレビで連日報じられています。いったい「勤労統計」とは何なのか。厚生労働省のホームページでは、「毎月勤労統計」を「賃金、労働時間及び雇用の変動を明らかにすることを目的に厚生労働省が実施する調査」と定義しています。

その前身も含めると、統計調査がスタートしたのは大正12年まで遡ります。厚生労働省のホームページでは、調査方法について以下のように説明しています。

「統計法に基づき、国の重要な統計調査である基幹統計調査として実施しています。毎月勤労統計調査は、常用労働者5人以上の事業所を対象に毎月実施する全国調査及び都道府県調査別に実施する地方調査のほか、常用労働者1～4人の事業所を対象として年1回7月分について特別調査を実施しています」

厚生労働省のホームページではこのように説明され

ていますが、実際には、実施されるはずの全数調査が行われてこなかったことが明らかになりました。

1996年 労働省（当時）が公表資料より約1割少ない事業所数で調査。以後も継続

2004年 東京都で、本来の全数調査ではなく対象事業所の一部だけを調べる不適切調査を開始

全数調査が必要な従業員500人以上の事業所のうち、2004年以降、東京都内の事業所は3分の1を抽出して実施されて

いました。また、少なくとも1996年から、調査対象として公表していた全国の事業所数よりも、実際にはおよそ1割少ない数しか調査していませんでした。

毎月勤労統計の不適切調査

本来	従業員 5～499人	従業員 500人以上
	抽出調査	全て調査

今回
2004年から15年間、東京都の1/3程度の調査のみ

問題点
大きな事業所が除かれ、平均給与額が低く算定

雇用保険などが過少支給に

失業給付等の過少支給が537億円規模に

毎月勤労統計調査の結果は、経済指標の一つとして景気判断や、都道府県の各種政策決定に際しての指針とされるほか、雇用保険や労災保険の給付額を決定する際の資料となります。また、民間企業等における給与改正や人件費の算定、人事院勧告の資料とされるなど、国民生活に深く関わっています。さらに、日本の労働事情を表す資料として海外にも紹介されており、その重要性は高いものとなっています。

調査不正問題の影響が特に大きかったのが、失業給付や労災、船員保険などで生じた過少支給です。毎月勤労統計は雇用保険の失業給付や労災保険、船員保険の休業補償給付などの算定の基礎となるもので、これらの受給者の一部、雇用調整助

成金など事業主向け助成金を受けた事業主の一部に対し、追加給付が必要となりました。過少支給の対象者は1973万人、総額537億5000万円に上るとされています。

厚生労働省によると、過少支給で最も多かったのは失業給付などの雇用保険で延べ、約1900万人・約280億円です。さらに、休業補償などの労災保険が延べ72万人・241.5億円、船員保険は約1万人・16億円となっています。

2004年8月以降の受給者が追加給付の対象となり、現在受給中の場合でも追加給付の対象となる可能性があります。追加給付の原資は各保険の保険料が充当される予定ですが、不正調査の代償はあまりに大きかったと言わざるを得ません。

外国人労働者が約146万人に～厚労省届出状況

News

外国人雇用事業所数、外国人労働者が過去最高

厚生労働省は、平成30年10月末時点の外国人雇用についての届出状況を公表しました。

外国人を雇用している事業所は21万6,348カ所（前年同期比21,753カ所、10.2ポイント増）、外国人労働者は146万463人（前年同期比18万1,793人、14.2ポイント増）で、ともに平成19年に届出が義務化されて以降、過去最高を更新しました。

増加の要因としては、高度外国人材や留学生の受入れが進んでいることや、永住者や日本人の配偶者等の身分に基づく在留資格の人たちの就労が進んでいること、技能実習制度の活用により技能実習生の受入れが進んでいること等が考えられます。



国籍別・在留資格別の実態

外国人労働者を国籍別にみると、中国が最も多く38万9,117人（全体の26.6%）、ベトナムが31万6,840人（同21.7%）、フィリピンが16万4,006人（同11.2%）と続いています。特にベトナムは、前年同期比より31万6,840人（21.7ポイント増）と大きく増加しています。

また、在留資格別にみると、身分に基づく在留資格（永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等）の49万5,668人（全体の33.9%）が最も多く、資格外活動（留学を含む）（34万3,791人、23.5%）、技能実習（30万8,489人、21.1%）、専門的・技術的分野（27万6,770人、19.0%）、と続いています。

都道府県別・産業別の実態

都道府県別でみると、東京都が最も多く5万8,878カ所（全体の27.2%）、愛知県が1万7,473カ所（同8.1%）、大阪府が1万5,137カ所（7.0%）と続いています。

産業別にみると、「製造業」が最も多く4万6,254カ所（全体の21.4%）、「卸売業、小売業」が3万6,813カ所（同17.0%）、「宿泊業、飲食サービス業」が3万1,453カ所（同14.5%）と続いています。「製造業」と「卸売業、小売業」は前年同期比よりも減少している一方で、「宿泊業、サービス業」と「建設業」は増加となっています。

入管法改正による影響は？

今年4月施行の改正入国管理法により、新しい在留資格「特定技能」が創設され、外国人労働者の受入れが拡大します。また、政府は「今後5年間に14業種で34万人超の外国人労働者の受入れを目指す」方針を示しています。受入れ事業者ならずとも、外国人との共生をどうしていくか、社会全体で考えていかなければなりません。



「外国人雇用状況」の届出状況まとめ (PDF)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000472892.pdf>



中小企業のための助成金活用法（番外編）

「育児休業給付」

今回は「育児休業給付」を紹介します。「育児休業給付」は、雇用保険の被保険者が1歳（一定の場合は1歳2カ月、あるいは1歳6カ月または2歳）未満の子を養育するために育児休業を取得した場合、一定の要件を満たすと育児休業給付金の支給を受けることができるものです。



● 支給要件

- ・支給対象者…1歳（一定の場合は1歳2カ月。さらに、保育所等における保育の実施が行われないなどの場合は1歳6カ月または2歳）に満たない子を養育するために育児休業を取得する被保険者で、育児休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月が12カ月以上ある者
 - ※支給対象者は男女を問わない。
 - ※育児休業開始日前2年間に疾病・負傷等の理由により引き続き30日以上賃金の支払いを受けることができなかった者については、これらの理由により賃金の支払いを受けることができなかった日数をこの期間に加えた日数（最大4年）となる

● 支給額

- ・各支給単位期間ごとの支給額＝休業開始時賃金日額×支給日数×67%
（ただし、育児休業の開始から6カ月経過後は50%）

- ※育児休業を開始した日から起算した1カ月ごとの期間（その1カ月の間に育児休業終了日を含む場合はその育児休業終了日までの期間。これらの各期間を「支給単位期間」という）について支給される
- ※支給単位期間中に賃金が支払日がある場合で、支払われた賃金（育児休業期間のみを対象とした賃金）の額が休業開始時賃金日額×支給日数の13%（6カ月経過後は30%）を超えるときは、支給額が減額され、80%以上のときは、給付金は支給されない
- ※賃金月額、支給日数の30を乗じて算定された賃金月額が449,700円を超える場合は449,700円となり、74,400円を下回る場合は74,400円となる。

● 支給申請

- ・まず、育児休業を開始した被保険者を雇用している事業主が、事業所の所在地を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）に受給資格確認手続を行う（育児休業給付金の初回支給申請手続を同時に行うことも可能）
 - ①受給資格確認手続のみ行った場合
「育児休業給付受給資格確認通知書」と「育児休業給付金支給申請書」
 - ②初回の支給申請手続も行った場合
「育児休業給付受給資格確認通知書」と「(次回) 育児休業給付金支給申請書」が交付される
- ・育児休業給付金の支給を受けるためには、原則として2カ月に一度、支給申請を行う
 - ※被保険者本人が希望する場合、1カ月に一度、支給申請を行うことも可能
 - ※やむを得ない理由のため、事業主を経由して「育児休業給付金支給申請書」を提出することが困難な場合、被保険者本人が自ら申請手続を行うことを希望する場合は、被保険者本人が提出することも可能

マネジメントと「文書」の大切さ

News

マネジメント力が問われる傾向

厚生労働省は、平成31年度からの新事業として、企業のマネジメント力を支える人材育成強化プロジェクト事業（仮称）を行うとしています。

具体的には、マネジメント力向上のためのモデルカリキュラムの開発を進め、企業の教育訓練の実施を総合的に支援するセミナー等を行うということです。昨今、セクハラ、パワハラ、情報セキュリティなどに端を発する不祥事が顕在化しており、労働・職場環境の悪化や、生産活動の停止等により、企業の生産性に悪影響を与える場合も生じている現状を踏まえて実施するものです。



文書の重要性

マネジメント力向上は、国としても取り組む企業の課題となっていますが、日頃の労務管理方法としては、やはり文書でのやりとりが重要でしょう。

テクノロジーが発達したとはいえ、人間同士の問題に対しては目に見える文書とともに注意・指導等を行うのが、一番「響く」と思われますし、文書を残しておけば、万が一裁判になった場合などにも会社側の主張を立証する証拠ともなります。

状況に合わせた見直しが必要

懲戒処分を通知する文書でも、けん責、減給、懲戒処分通知書、諭旨退職、管理不行届きだった管理者への処分など、それぞれ内容も書きぶりも違ってきます。

また、最近の裁判では、例えば問題社員の行動に対して注意・指導書を発しているだけではダメで、面談等による実際的な指導も必要と判断されるようになってきているようです（問題社員と接するのは嫌だという担当者の心情も理解できますが）。さらに、SNSの使用等に関する注意・警告のための文書など、新しい文書も必要となってきていますので、自社の文書や労務管理の実態が、世の中の状況に対応しているか見直してみる必要があるかもしれません。



わかりやすい文書を書くには

また、日常業務に使う文書（年末調整用の書類提出のお願いなど）も、わかりやすさを意識することで、従業員の会社・管理部門に対する印象は随分と変わってきます。役所や国が出した情報の丸写しは、間違いがないかもしれませんが、従業員が理解しにくいようでは、結局きちんと読まれずに、ミスや手戻りにつながってしまいます。伝わる文章を書くコツは、「小学生にもわかるように」書くことだそうです。意識して変えてみるとマネジメントの改善にもつながるでしょう。



「有休5日取得義務化」対策セミナーを開催！

Column

「有給休暇取得義務化」の内容、対応法を解説しました。

「有休5日取得義務化」対策セミナーを、昨年12月、今年1月に続き、2月にも追加開催しました。東京・八重洲と当社セミナールームで行い、多くの方にご参加いただきました。

本セミナーでは、「有給休暇取得義務化」の内容と具体的な対応法について解説し、併せて同じく働き方改革法によって実施される「残業時間の上限規制」に関する対策も紹介しました。

セミナーの内容のあらましは、以下の通りです。

- 1 働き方改革関連法の概要
- 2 有休休暇取得義務化の内容
(対象者は? 罰則は?)
- 3 有休休暇取得義務化への対応策
(会社が指定するか、個人に任せるか? 就業規則の改定は必要?)
- 4 残業時間の上限規制とその対策
- 5 36協定の様式はこう変わる!



セミナー参加者からの質問と回答

参加者の皆さんは意欲的な方々で、多くの質問がありました。質問の一部と回答をご参考までにご紹介します。



Q 当社は1月1日に一斉に有休を付与しているが、いつから義務化の対象になるのか?

改正法が施行される2019年4月1日以後、最初に年10日以上有給休暇を付与する日(基準日)から、年5日確実に取得させる必要があります。そこで、2019年4月より前に年次有給休暇を付与している場合は、使用者に時季指定義務が発生しないため、確実に取得させなくとも、法違反とはなりません。

Q 夏季休暇を一斉の有給取得日にすることはできるか?

法定の年次有給休暇とは別に設けられた特別休暇を取得した日数分については、5日から控除することはできません。なお、その特別休暇を今回の改正を契機に廃止し、年次有給休暇に振り替えることは、法改正の趣旨に沿わないものであり、労働者と合意することなく就業規則を変更し特別休暇を年次有給休暇に振り替えた後の要件・効果が労働者にとって不利益であると認められた場合は、就業規則の不利益変更法理に照らして合理的である必要があります。

Q 前年度からの繰り越し分で有休を取得した場合も、5日の日数にカウントしてよいのか?

労働者が実際に取得した年次有給休暇が前年度からの繰り越し分のであるか、当年度の基準日に付与された年次有給休暇であるかについては問われません。そこで、ご質問のような取り扱いも可能です。

Q 罰則があるというが、1人でも5日有休がとれなければ対象となるのか?

法律違反として取り扱われます。労働基準監督署の監督指導で法違反が認められた場合は、原則として是正に向けた指導を受け、改善を図ることが求められます。

人事・労務 Quiz

A ○

臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、「時間外労働が年720時間以内」「時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満」などの上限が設けられます。

ただし、大企業への施行は2019年4月からですが、中小企業への適用は2020年4月となります。