



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q 定年退職後、再雇用した場合、年次有給休暇の付与における勤続年数は、定年前を通算する。
○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2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

2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 (2月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

P.2 NEWS 「勤務間インターバル制度」普及率10%目標へ ~厚労省報告書

P.3 連載 社労士が解説！労務問題 Q&A

P.4 今年4月から 産業医との連携強化が求められる

P.5 NEWS 注目裁判例から考える皆勤手当

P.6 中小企業のための助成金活用法「特定求職者雇用開発助成金」

P.7 NEWS 「働き方改革関連法」実際の認知度はまだ低い？ ~日商・東商調査

P.8 コラム 業種を超えた人材確保競争への備えが求められる

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。

「勤務間インターバル制度」普及率10%目標へ～厚労省報告書

News

「働き方改革実行計画」に基づき検討

厚生労働省は先月 21 日、「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」の報告書を公表しました。この検討会は、平成 29 年 5 月から平成 30 年 12 月までに 5 回にわたり開催され、勤務間インターバル制度の導入メリットや課題、普及に向けた取組みなどについて検討されてきたものです。

導入の意義と導入に向けた課題・プロセス・事例を紹介

報告書ではポイントとして、①「勤務間インターバル制度」は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要な制度であること、②制度の普及に向けた課題として、制度の認知度が低いことや中小企業等が導入する際の手順が分からないことが挙げられること、③普及促進に向けて、検討会報告書の別添の「勤務間インターバル制度導入に向けたポイント」や導入事例集の周知、助成金による支援を進めていくことが重要であることを示し、以下のような点についてまとめています。

《導入によるメリット》

- ①健康維持に向けた睡眠時間の確保につながる
- ②生活時間の確保によりワークライフバランスの実現に資する
- ③魅力ある職場づくりにより人材確保・定着につながる
- ④企業の利益率や生産性を高める可能性が考えられる



《普及に向けた課題》

- ①制度の認知度が低い
- ②制度導入の手順がわからない
- ③就業規則の整備等に係る経費負担
- ④突発的な業務が発生した際の代替要員の確保

《普及に向けた取組み》

- ①導入事例集を活用し、行政機関、地域の関係団体等と連携して制度の周知を行う
- ②制度導入の手順をまとめた「導入に向けポイント」を参考に、さらなる導入促進を図る
- ③助成金による導入支援、労務管理の専門家による相談支援を実施する
- ④関係省庁が連携を図りながら、取引環境の改善に向けた取組みを一層推進する

報告書ではこのほか、制度導入までのプロセスを示すとともに、導入に当たって参考となるよう、20 の導入企業例を掲載しています。

2020 年までに導入企業 10%へ

政府は、制度の導入の予定も検討もしていない企業が 89.1%にのぼり（平成 30 年就労条件総合調査）、その理由として「当該制度を知らなかったため」が 29.9%となっていることから、認知度の向上に向けた取組みを推進し、2018 年 1 月 1 日現在で 1.8%にとどまっている導入企業の割合を、2020 年までに 10%以上とする目標を掲げています。



「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」報告書

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000462016.pdf>



連載 社労士が解説！ 労務問題 Q&A

第8回 休職 ②



休職していた社員が復職する際にはどのような手続きが必要ですか。



復職申し出に添付された主治医の診断書を元に復職の可否を判断します。

休職事由が消滅すれば復職となりますが、復職が可能であるかどうかは医学的判断を伴うため、労働者から復職可能である旨の主治医の診断書を添付して復職申し出を受ける取り扱いが一般的です。

労務管理上は、休職期間満了が近づいた段階で、書面で休業期間満了日を伝えるとともに、復職を希望する場合には、通常勤務に復することが可能である旨を記載した主治医の診断書を提出することなどを通知することが適切です。

この申し出があった場合には、診断書の内容を確認したうえで、必要に応じて主治医に対して診療情報の提供等の依頼、本人と産業医面談などを行うことを検討し、復職可否の判断を行うことになります。

私傷病休職では、復職が可能かどうかを判断する場合は、従前の職務を通常の状態に行える状態である場合だけでなく、当初は軽作業に従事させれば短期間で通常業務に復帰できる見込みがある場合、他の業務に配置することが現実的に可能な場合にも復職を認めなければなりません。

また、私傷病休職からの復職を認めた場合の留意点として、以下が挙げられます。

1 症状が再発または悪化した場合の取り扱い

長期間業務に従事していなかった労働者が復職後に症状を再発または悪化させるケースが、精神疾患の事案などで多く見受けられます。そこで、その場合の取り扱いを明確にしておく必要があります。実務では、職場復帰後に再度同一傷病で休んだ場合には休職期間を通算する例が多く、休職

と復職を繰り返す事例などを防止するため、通算規定を設けておくことは有益です。

2 復職後の配置

基本的には、配転命令権に基づき会社が決定することができますが、通常は休職開始時の原職場へ復帰させるケースが多くみられます。新しい環境への異動が疾患の再発に結びつく可能性があるからです。ただし、原職場での業務が原因で発症したケースでは、異動を考慮すべき場合もあります。

3 復職後の賃金

復職後、従前の役職の職責を果たしえないなどの合理的必要性が認められれば、人事権の行使として役職を解き、これに伴い役職手当等を不支給とすることも可能と解されます。しかし、職能資格制度に基づく資格を引き下げ（降格）、賃金を引き下げる場合は、就業規則等の明確な根拠と相当の理由が必要であるため慎重な検討を要します。

休職期間満了までに休職事由が消滅しない場合は、休職期間満了により雇用契約が終了します。この場合の取り扱いについて、実務では、解雇とする場合と自然退職とする場合があります。

解雇の場合は、解雇の意思表示が必要であり、解雇予告手続きなどの解雇規制の適用を受けます。一方、自然退職の場合は、その旨の意思表示は不要であり、原則として解雇規制にもかかりません。

自然退職とする定めを就業規則に規定しておくことを推奨します。

今年4月から 産業医との連携強化が求められる

残業月 80 時間超で産業医との面談が必要に

働き方改革の一環として、産業医や産業保健の機能強化が図られています。長時間労働や精神的なストレスなどで健康リスクが高い労働者を見過ごさないために、医師による面接指導や健康相談を受けやすくすることを目的としたものです。

産業医は、企業内で社員の健康管理について専門家の立場から指導、助言する医師を指します。従業員 50 人以上の事業所は産業医の選任が法律で義務付けられており、50 人未満の事業所は努力義務、千人以上の事業所は専属の産業医を置くことが求められています。2015 年からは社員の心の健康状態を点検することを企業に義務付ける「ストレスチェック制度」がスタートするなど、産業医の役割が重要度を増しています。

産業医と産業保健の機能強化は、今年4月から適用が始まります。その柱は医師に面接指導を受ける要件の引き下げです。

従来の制度では1カ月の残業時間が100時間を超えた者について、本人が申し出をした場合に医師の面接指導が義務付けられていました。今回の法改正に伴い、要件が「月80時間超」に引き下げられ、さらに残業規制が適用されない研究開発業務に従事する労働者は月100時間超で本人の申し出なく面接指導が義務付けられます。



企業の対応が義務付けられる

そこで、残業時間が80時間を超えた労働者には企業からメール、書類などで通知を行うことが義務付けられます。労働者自身が自らの残業時間を把握できないケースが多いため、企業サイドが社員の残業時間を管理することを求められるわけです。

また、産業医の業務の具体的な内容、健康相談の申し出方法などについて、労働者に周知させることも義務付けられます。

法改正に伴い、産業医の権限も強化されます。労働者と面談した結果、健康リスクが高いと判断した場合には、企業側に職場の配置転換を含め、働き手の負担を軽減するための措置を指示することができるようになります。一方で、企業が労働者に具体的にどのような対策をとったかについて、産業医に報告することが義務付けられます。対策をとらない場合は、対策を講じない理由を伝える必要があります。

働き方改革法により、残業時間に罰則付きの上限規制が初めて導入されます。単月では100時間未満までの残業が認められましたが、単月100時間の残業は過労死ラインともいわれます。業務の繁忙によって一時的な長時間労働が避けられない場合もありますが、労働時間を抑えるためには労働者と企業の双方の努力が求められます。

厚生労働省が2016年に実施した調査によると、産業医の選任が義務付けられている従業員数50人以上の事業所のうち、約14%では選任していません。

産業医との連携を図り、社員の健康維持に向けた努力を行う。企業として前向きな取り組み姿勢をとることは、人材を確保していくうえで、一つの切り口になると言えそうです。

注目裁判例から考える皆勤手当

News

ハマキョウレックス事件の差戻審判決

昨年6月は、正規雇用と非正規雇用との待遇格差に関する大きな最高裁判決（長澤運輸事件とハマキョウレックス事件）があり、たいへん注目を集めました。このうちハマキョウレックス事件は、被上告人が皆勤手当の支給要件を満たしているか等について審理を尽くさせる目的で差戻しとなっていました。この差戻後の大阪高裁判決が12月21日にあり、契約社員に対する皆勤手当の不支給は不合理な差にあたるとして、皆勤手当相当額32万円（32カ月分）の支払いが命じられました。



皆勤手当とは

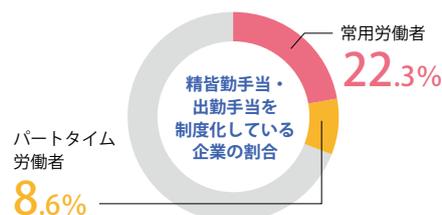
一般的に「皆勤手当」は、一定期間内においてまったく欠勤しなかった従業員に支給される手当をいいます。特に業務の多くがシフト制である会社や、欠員の交代要員の確保が難しい会社などにおいて、従業員の欠勤や遅刻の抑制、積極的な出勤の奨励を目的として導入される傾向にあります。時間外労働等の割増賃金を計算する際は、基準となる賃金に含まれます。

「精勤手当」「出勤手当」等という場合もあります。「精勤」は「熱心に勤務する」というような意味の言葉ですので、「1日も欠勤しない」というほど厳密なニュアンスはないものの、その趣旨は皆勤手当と同様です。



皆勤手当の導入割合

労働政策研究・研修機構「企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査」によると、精皆勤手当・出勤手当を制度化している企業の割合は、期間を定めずに雇われている常用労働者で22.3%、パートタイム労働者で8.6%となっています。正規雇用と比べ、非正規雇用への支給が少ないのが現状です。



「不合理な格差」はNG

上記差戻判決は、正社員と契約社員の間で職務内容（配送業務）が同じであり、出勤する従業員を確保する必要性も同じであるとして、皆勤手当について格差を認めませんでした。昨年末には、いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」も公表されました。皆勤手当だけでなく、さまざまな待遇において不合理な格差は認められない時代となっていることに、留意が必要です。

中小企業のための助成金活用法

「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース、生涯現役コース）」

今回は、「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース、生涯現役コース）」を紹介します。特定就職困難者コースは高年齢者や障害者などの就職困難者を雇用する事業主を、生涯現役コースは65歳以上の離職者を雇用する事業主をサポートするものです。

● 支給要件

◆ 「特定就職困難者コース」

- ・対象労働者…60歳以上の者、身体障害者、知的障害者、母子家庭の母等 他（雇入れ日現在の満年齢が65歳未満の者に限る）
- ・対象事業主…高年齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を、ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れる事業主（その他要件あり）

◆ 「生涯現役コース」

- ・対象労働者…雇入れ日現在の満年齢が65歳以上の者、紹介日に雇用保険の被保険者（1週間の所定労働時間が20時間以上の労働者など、失業の状態にない場合を含む）
- ・対象事業主…雇入れ日の満年齢が65歳以上の離職者を、ハローワーク等の紹介により、1年以上継続して雇用することが確実な労働者（雇用保険の高年齢被保険者）として雇い入れる事業主（その他要件あり）

● 支給額

対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、以下の金額が支給対象期（6カ月）ごとに支給される。

◆ 「特定就職困難者コース」

1. 短時間労働者以外

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
高年齢者 (60歳以上65歳未満)、 母子家庭の母等	60万円 (50万円)	1年	30万円×2期 (25万円×2期)
身体・知的障害者	120万円 (50万円)	2年 (1年)	30万円×4期 (25万円×2期)
重度障害者等 (重度障害者、45歳以上の 障害者、精神障害者)	240万円 (100万円)	3年 (1年6か月)	40万円×6期 (33万円※×3期) ※第3期の支給額は34万円

◆ 「生涯現役コース」

対象労働者の 一週間の所定労働時間	支給額	支給対象期 ごとの支給額
30時間以上 (短時間労働者以外)	70万円 (60万円)	35万円×2期 (30万円×2期)
20時間以上 30時間未満 (短時間労働者)	50万円 (40万円)	25万円×2期 (20万円×2期)

※（ ）内は中小企業以外の企業の場合

2. 短時間労働者

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
高年齢者 (60歳以上65歳未満)、 母子家庭の母等	40万円 (30万円)	1年	20万円×2期 (15万円×2期)
障害者	80万円 (30万円)	2年 (1年)	20万円×4期 (15万円×2期)

● 支給申請手続

- ・支給申請は、支給対象期ごとに労働局またはハローワークに行く
- ・支給申請期間は、各支給対象期の末日の翌日から2カ月以内
- ・1回目の支給申請がなされない場合でも、2回目以降の支給申請は行える



「働き方改革関連法」実際の認知度はまだ低い？～日商・東商調査

働き方改革関連法の実際の認知度はまだ低い？

本年4月から順次施行される働き方改革関連法の施行に向けて、企業でも対応への取組みを始めているところが多いでしょう。一方で、法律の内容や施行時期を知らないという企業もまだ多いようです。

日本・東京商工会議所が公表した「働き方改革関連法への準備状況等に関する調査」（調査対象：全国の中小企業 2,881社、調査期間：2018年10月22日～12月3日）によれば、法律の内容について「知らない」と回答した企業は、「時間外労働の上限規制」が39.3%、「年次有給休暇の取得義務化」が24.3%、「同一労働同一賃金」が47.8%、「中小企業への月60時間超の割増賃金率の猶予措置廃止」が51.7%、「労働時間等に係る管理簿の作成義務」が53.0%を占めたそうです。

時間外労働の上限規制

39.3%

年次有給休暇の取得義務化

24.3%

同一労働同一賃金

47.8%

中小企業への月60時間超の割増賃金率の猶予措置廃止

51.7%

労働時間等に係る管理簿の作成義務

53.0%

50人以外の企業で「同一労働同一賃金」の内容を知らない企業は約6割

その中でも、働き方改革関連法の目玉の1つである「同一労働同一賃金」については、「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務化」に比べて認知度は低く、50人以下の企業では、法律の内容や施行時期について「知らない」と回答した企業は約6割を占めたそうです。

対応済み企業は半数に満たない

「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務化」、「同一労働同一賃金」について、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は、いずれも半数に満たないという結果も出ています。「法律の名称・内容を知っている」と回答した企業に限っても、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は6割に満たず、特に「同一労働同一賃金」については36%という結果になっています。

企業は早めの対応を

「働き方改革」については、ニュースでも盛んに取り上げられているところですが、関連法について対応できていない企業や、そもそも内容を知らないという企業はまだ多いことがわかります。施行日は近づいていきます。取組みを始めてすぐ対応できるわけではありませんので、早めの対応が求められるところです。

業種を超えた人材確保競争への備えが求められる

Column

企業が賃金引上げ、休日確保に動き出す

物流大手の日本通運が、4月から非正規社員の賃金を引き上げ、正社員との待遇格差を解消する方針を明らかにしました。同社の社員およそ4万人のうち非正規社員は約1万3000人で、各都道府県の支店でフルタイムで勤務する数千人について、同じ条件で働く正社員と同じ賃金体系に切り替える予定です。

働き方改革関連法では2020年4月（中小企業は2021年4月）から「同一賃金同一労働」が適用されますが、同社の取り組みはこれを先取りするもので、賃金が上昇する仕組みについても、従来の入社年次などに代わり、能力や職務内容に改める方向で検討しているといえます。

また、ステーキチェーンの「いきなり!ステーキ」を展開するペッパーフードサービスは、ベースアップと定期昇給を合わせて月例賃金を平均6.18%引き上げ、役員を除く正社員約700人を対象に1月から実施しました。

さらに、スーパーや外食業界では今年の元日を休業とする動きが目立ちました。最低限の休日取得を可能とすることが、人材確保を図るうえで不可欠と考えたためです。

少子高齢化の進展で、生産年齢人口（15～64歳）は1995年の8716万人をピークに減少の一途をたどっています。2015年時点ですでに7592万人まで減っており、総務省の推計によると2030年に6773万人、2060年に4418万人までの減少が見込まれています。

労働需給を反映する有効求人倍率は、昨年11月時点で1.63倍とバブル期のピークを上回っており、今後さらに上昇するとみられています。今後、人手不足が一段と深刻化してくる状況が予想されます。

「魅力のある会社」にどう変身するか

帝国データバンクが2017年8月に発表した「人手不足に対する企業の動向調査」によると、正社員が不足している企業は45.4%に上り、過去最高記録を更新したとしています。そして、正社員不足が深刻な業種として、①情報サービス、②家電・情報機器小売、③放送、④運輸・倉庫、⑤建設を挙げています。これらの業種はもちろん、すべての業界、企業による人材争奪戦が激化してくることは避けがたい状況にあります。

政府は、外国人労働者や人工知能、女性、高齢者一等の活用を対策として挙げていますが、決め手となるかどうかは未知数です。

こうした環境下で、中小企業はどのように労働力を確保していくか。新規の人材を確保し、同時に離職率をいかに低水準に抑えることが、企業経営上大きな課題となっています。若い世代が入社を希望する、あるいは若い優秀な人材を採用できる、さらに、社員が辞めたくないと考える「魅力のある会社」になる自助努力が求められます。

その切り口は、賃金・評価制度の見直し、生産性の向上による労働時間の短縮、社員教育の充実、福利厚生制度の充実、職場環境の見直し、採用体制の強化などが考えられます。

人材確保に向けた取り組みを大企業が強化する中、中小企業においても自社に何ができるかについて、真剣に検討すべき局面に入ってきたといえそうです。



人事・労務 Quiz

A ○

「継続勤務」とは、労働契約が存続している期間の意であり、いわゆる在籍期間のことであると解されています。前後の契約を通じて、実質的に労働関係が継続していると認められる限りは、継続勤務と判断されます。