



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q 管理監督者が欠勤した場合に欠勤控除を行ってもよい。
○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

令和元年7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

令和1年(2019年)

7月

人事から経営を支援する

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 (7月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

- P.2 **NEWS** マイナンバーカードの普及・利活用の促進と企業実務への影響
- P.3 **連載** 社労士が解説！ 労務問題 Q&A
- P.4 **連載** まだ間に合う働き方改革への対応 同一労働同一賃金(1)
- P.5 **NEWS** 女性の健康に配慮すると生産性が上がる！
- P.6 中小企業のための助成金活用法
「両立支援等助成金」(出生時両立支援コース)
- P.7 **NEWS** 男性の育児休業取得率とパタハラ
- P.8 **コラム** 失業率過去最低水準、人手不足で働き方改革に逆風？



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。

マイナンバーカードの普及・利活用の促進と企業実務への影響

News

政府の方針

6月4日のデジタル・ガバメント閣僚会議で、「マイナンバーカードの普及とマイナンバーの利活用の促進に関する方針」が公表されました。その柱は下記の4点です。

1. 自治体ポイントの活用（令和2年度：消費活性化策）
2. マイナンバーカードの健康保険証利用（令和3年3月から）
3. マイナンバーカードの円滑な取得・更新の推進等
4. マイナンバーカードの利便性、保有メリットの向上、利活用シーンの拡大



このうち企業の実務に影響があるのは、2の健康保険証利用です。

健康保険証への利用実現へ向けて

マイナンバーカードを健康保険証として利用することにより、①医療の質の向上、②被保険者の利便性の向上が期待されますが、環境整備も必要です。医療機関側でマイナンバーカード利用のための端末、システムを整備するための支援が検討課題です。

保険者からも円滑な移行を促すため、保険者から事業主、加入者等へのマイナンバーカード取得要請とそのフォローアップを行うとともに、保険者による被保険者のマイナンバーカードの初回登録の促進を図るとされています。

企業の総務事務の効率化を促進するための方策

マイナンバーカードの健康保険証利用は、企業の健康保険に係る事務のコスト縮減につながる事が期待されます。さらに、マイナンバーカードの民間活用等を通じて社員の健康管理への活用等が促進されるよう、モデル事業等を行うとされています。

また、マイナンバーカードの社員証等の各種証明としての活用が促進されるよう、利用手続の簡素化等を実施するとともに、令和2年11月頃より、企業が行う従業員の社会保険・税手続のワンストップ化を開始できるよう取組みを推進します。

あわせて、令和2年4月より、情報システムに係る調達等において、マイナンバーカードの普及実績等を評価する仕組みを導入します。

社会保険・税手続きのワンストップ化の流れ

政府の報告によれば、従業員の採用、退職等のライフイベントに伴う社会保険・税手続きについては、①令和2年11月からマナーポータルを通じたオンライン・ワンストップ化を開始し、②令和3年度後半から、企業が保有する情報のクラウドを活用した提出の実現を目指すとされています。マイナンバーカードの普及はそれに向けての重要な役割を担っており、情報漏洩のない安全な運用が期待されます。

連載 社労士が解説！ 労務問題 Q&A

第13回 労働時間管理



労働時間をしっかり管理することが必要になったと聞きましたが、どのような点に注意すべきでしょうか？

今年4月から、改正労働安全衛生法で、使用者には管理職も含め労働時間を適正に把握することが義務付けられています。

「労働時間について、厚生労働省が平成29年1月に策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」は次のように示しています。

- 「労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する労働時間に当たること」
- 「たとえば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること」

労働時間を適正に把握するために使用者が講ずべき措置として、ガイドラインは以下のような対応を示しています。

- 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること。

(1)原則的な方法

- ・使用者が、自ら現認することにより確認すること
- ・タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること

(2)やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

- ①自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても、自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
- ②自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
- ③使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに、36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること

ガイドラインによると、労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、「労働基準法第41条に定める者（管理監督者等）及びみなし労働時間制が適用される労働者を除くすべての労働者」です。

ただし、ガイドラインでは「本基準が適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があるので、使用者は過重な長時間労働を行わせないようにするなど、適正な労働時間管理を行う必要がある」と明記しています。さらに、改正労働安全衛生法では、管理監督者やみなし労働時間制が適用される労働者の労働時間の状況についても、タイムカードによる記録やPCの使用時間の記録（ログ）等の労働安全衛生規則に規定する方法で把握しなければならないことになったので、注意が必要です。

事業場で労働時間を管理する者の職務として、ガイドラインは「事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消をはかること」としています。

人事労務担当者、人事労務担当部長など労務管理を行う部署の責任者は、労働時間が適正に把握されているか、過重な長時間労働が行われていないか、労働時間管理上の問題点があればどのような措置を講ずべきかなどについて、把握、検討すべきであることを明らかにしたものです。

同一労働同一賃金(1)

令和3年4月から中小企業に、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、いわゆる「同一労働同一賃金」が義務付けられます。同一労働同一賃金とは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）との間の不合理な待遇差を禁止するもので、法改正のアウトラインは、次のように考えられます。

- ①労働契約法とパートタイム労働法の双方に規定されていた「正社員との不合理な待遇の相違の禁止」をパートタイム・有期雇用労働法へ統合（労働契約法の不合理禁止規定を廃止）
- ②パートタイム労働法の対象を短時間労働者に加え、新たに有期雇用労働者へ適用拡大（パートタイム労働法→パートタイム・有期雇用労働法へ）

●パートタイム・有期雇用労働法第9条（平成31年改正）

「事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない」

⇒「職務内容」と「職務内容・配置の変更範囲」が同一の短時間・有期雇用労働者は、待遇について差別的取扱いを禁止

●パートタイム・有期雇用労働法第8条（平成31年改正）

「事業主はその雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者との待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（職務の内容）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない」

⇒短時間・有期雇用労働者であることを理由とする、待遇の不合理な相違は不可（①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮し、個々の待遇（基本給、諸手当、賞与など）ごとに判断される）

以上において、「職務の内容」は業務内容+責任の程度、「職務内容の変更の範囲」は職務が限定されているか、役割の変更があるか等、「配置の変更の範囲」は配置転換の有無、転勤の有無、出向の有無等を意味します。

また、改正パートタイム・有期雇用労働法では、次のように、短時間・有期雇用社員の待遇に関する説明義務を課しています。

- ①雇い入れ時
 - ・賃金、福利厚生、教育訓練などの待遇内容
- ②求めがあった場合
 - ・待遇決定に際しての考慮事項
 - ・正社員との待遇差の内容・理由



女性の健康に配慮すると生産性が上がる！

News

「健康経営」の新たな視点

「女性の健康問題」への関心が高まっている

「企業の健康対策」と言われたら、どのようなものを思い浮かべますか？
メタボ対策、生活習慣病対策、禁煙対策といったところでしょうか。
実は近時、健康経営を積極的に推進する企業においては、「女性特有の健康問題対策」に対する関心が高まっています。



女性特有の健康問題に対応することで実現できること

職場における女性の健康に関する現在の課題について、経済産業省は、「女性が比較的多い職種における課題」「月経における課題」「女性特有の疾病における課題」「妊娠・出産における課題」「更年期障害における課題」を挙げ、これらに対応することで、「アブセンティーズムの改善」「プレゼンティーズムの改善」「長期的な人材活用」「エンゲージメントの向上」を図ることができるとしています。

例えば、女性特有の月経随伴症状等による労働損失は4,911億円と試算されています。また、働く女性のうち17.1%が婦人科疾患になり、その経済的損失額は医療面・生産性面あわせて6.37兆円に上るとの試算もあります。健康経営を通じて女性の健康問題に対応し、女性が働きやすい社会環境の整備を進めることができれば、生産性向上や企業業績向上に結びつきます。

職場における女性の健康に関する課題

- 「女性が比較的多い職種における課題」
- 「月経における課題」
- 「女性特有の疾病における課題」
- 「妊娠・出産における課題」
- 「更年期障害における課題」

これらに対応すると

メリット

- 「アブセンティーズム(病欠)の改善」
- 「プレゼンティーズム(疾病就業)の改善」
- 「長期的な人材活用」
- 「エンゲージメントの向上」
- など

例 女性特有の月経随伴症状等による労働損失は4,911億円と試算

女性の健康に対するサポート

女性の健康については、テレワークやシフト改善、休暇制度などシステムの整備に加え、不調等について相談できる、産業医やカウンセラーによる相談窓口を設置することが有効です。また、特に男性の上司には心理的に相談しにくい、上司側も確かなアドバイスができないといった面もあるため、管理職側がどのような対応をすべきか相談できる窓口があるとよいでしょう。

さまざまな課題に対応するため、女性の健康関連サービスも提供されるようになっています。これらを利用することも一考に値します。



中小企業のための助成金活用法

「両立支援等助成金」(出生時両立支援コース)

今回は「両立支援等助成金」(出生時両立支援コース)を紹介します。この助成金は仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主に支給されるもので、出生時両立支援コースは、男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組む事業主を対象としたものです。

● 支給要件

次のすべての要件に該当する事業主

- ①平成 28 年4月1日以降、男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りのために、次のような取り組みを行った
 - ア 男性労働者を対象にした、育児休業制度の利用を促進するための資料等の周知
 - イ 管理職による、子が出生した男性労働者への育児休業取得の勧奨
 - ウ 男性労働者の育児休業取得についての管理職向けの研修の実施
 ※支給対象となった男性労働者の育児休業の開始日の前日までにア～ウのような取組のいずれかを行ってることが必要
- ②雇用保険の被保険者として雇用している男性労働者に、子の出生後8週間以内に開始する、連続 14 日以上(中小企業は連続 5 日以上)の育児休業を取得させた

※同一の子について、育児休業を複数回取得している場合でも、支給対象となるのはいずれか 1 回のみ
- ③育児・介護休業法第 2 条第 1 号に規定する育児休業の制度及び育児のための短時間勤務制度について、労働協約または就業規則に規定している
- ④次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ている。また、その一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知するための措置を講じている

● 支給額

事業主の規模、育児休業期間によって金額が異なる(下記は中小企業の受給額)

① 1 人目の育休取得	57 万円 (72 万円)
② 2 人目以降の育休取得	
a 育休 5 日以上	14.25 万円 (18 万円)
b 育休 14 日以上	23.75 万円 (30 万円)
c 育休 1 カ月以上	33.25 万円 (42 万円)

※〈 〉内は生産性要件を満たした場合

※支給の対象となる労働者は 10 名が上限

※離職率の要件等もあり



● 支給申請

● 申請期限

- ①要件を満たす育児休業の開始日から起算して 14 日(中小企業は 5 日)を経過する日の翌日から 2 カ月以内
- ②育児休業の開始日から起算して、a～c それぞれの区分に示す期間を経過する日の翌日から 2 カ月以内(中小企業で b 区分の場合、育児休業開始日から 14 日を経過する日の翌日から 2 カ月以内)

● 申請先

申請事業主の本社等(人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所)の所在地を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

男性の育児休業取得率とパタハラ

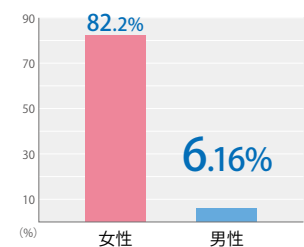
News

育児休業取得率、女性は高水準・男性は低調

厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査（速報版）」により、最新の育児休業取得率（調査対象事業所における、出産者（男性の場合は配偶者が出産者）のうち育児休業を開始した者の割合）が判明しました。

女性の取得率は82.2%で、10年以上高水準で安定しています。その一方、男性の取得率は6.16%ということで、6年連続で上昇してはいますが、依然としてきわめて低調です。

育児休業取得率（平成30年度）



男性の育児休業を促進する動き

そのような中、6月5日、自民党の有志議員が「男性の育児休業義務化」を目指す議員連盟の設立総会を開きました。議連は、本人からの申請がなくても、企業から「育児休業を取らないのか」と促すことを義務付ける仕組みの制度化を目指すとし、育介法の改正などを視野に活動するとしています。



パタハラ疑惑で炎上する企業

おりしも、大手化学メーカーにおいて、パタニティ・ハラスメント（男性の育休取得者への嫌がらせ）疑惑が取りざたされています。報道等によれば、ある男性社員が約1カ月弱の育児休業休職を取得したところ、職場復帰した翌日に転勤を命じられ、その後の転勤時期をずらす交渉等もまともならず、退職を余儀なくされたといえます。男性の妻が、社名をほのめかした発信をTwitter上で行い、またたく間に社会問題化してしまいました。

同社は「くるみん」（厚生労働省による子育て支援に積極的な企業への認定マーク）を取得していたため、前述の議連からも「くるみんを取得していても、あのような事例があったのは残念」と名指しでコメントされる等、望ましくない事態となっています。



子育て支援に積極的な企業への認定マーク「くるみん」

違法性がなければよい、とは限らない

法律上、使用者は「労働者の子の養育（略）の状況に配慮しなければならない」（育介法26条）とされていますし、必要性のない配置転換であれば「権利の濫用」（労契法3条5項）とみなされる恐れもあります。また、違法性がないとしても、ハラスメント行為と世間からみなされることとなれば、上記化学メーカーのように大きなイメージダウンとなり、企業活動にも支障をきたすことでしょう。

法律の正しい理解と、マタハラ・パタハラを生まない職場づくりが大切です。

厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査（速報版）」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05049.html



失業率過去最低水準、人手不足で働き方改革に逆風?

正社員が不足する企業が過去最高水準に

4月の完全失業率は2.4%と過去最低水準、15～64歳の女性の就業率70.6%は前年同月比1.0ポイント上昇し、過去最高を更新しました。そして、有効求人倍率は前月比横ばいの1.63倍と高水準で推移しています。求職者側からは数字の面から見る限り雇用情勢は改善していますが、企業サイドの視点に立つとそうとは言えません。人手不足に伴う人件費の上昇など、コスト負担の増加が企業活動に悪影響を及ぼしかねないためです。

帝国データバンクが4月に実施した「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50.3%で、1年前から1.1ポイント増加し、4月として過去最高を更新しました。

正社員が不足している上位10業種は、以下のとおりです。

①「情報サービス」(74.4%)、②「農・林・水産」(71.1%)、③「運輸・倉庫」(68.5%)、④「メンテナンス・警備・検査」(67.8%)、⑤「建設」(66.3%)、⑥「リース・賃貸」(65.4%)、⑦「飲食店」(61.9%)、⑧「放送」(60.0%)、⑨「専門商品小売」(59.5%)、⑩「自動車・同部品小売」(56.9%)

一方、非正社員については31.8%(前年同月比0.3%減)の企業で人手が不足しており、不足している上位10業種は次のとおりです。

①「飲食店」(78.6%)、②「飲食料点小売」(63.9%)、③「人材派遣・紹介」(56.3%)、④「メンテナンス・警備・検査」(56.2%)、⑤「各種商品小売」(56.1%)、⑥「娯楽サービス」(54.7%)、⑦「旅館・ホテル」(54.2%)、⑧「電気・ガス・水道熱供給」(50.0%)、⑨「運輸・倉庫」(47.5%)、⑩「飲食料品・飼料製造」(46.3%)

正社員が不足している業種 非正社員が不足している業種

正社員が不足している業種	非正社員が不足している業種
1 情報サービス (74.4%)	1 飲食店 (78.6%)
2 農・林・水産 (71.1%)	2 飲食料点小売 (63.9%)
3 運輸・倉庫 (68.5%)	3 人材派遣・紹介 (56.3%)
4 メンテナンス・警備・検査 (67.8%)	4 メンテナンス・警備・検査 (56.2%)
5 建設 (66.3%)	5 各種商品小売 (56.1%)
6 リース・賃貸 (65.4%)	6 娯楽サービス (54.7%)
7 飲食店 (61.9%)	7 旅館・ホテル (54.2%)
8 放送 (60.0%)	8 電気・ガス・水道・熱供給 (50.0%)
9 専門商品小売 (59.5%)	9 運輸・倉庫 (47.5%)
10 自動車・同部品小売 (56.9%)	10 飲食料品・飼料製造 (46.3%)

人手不足が働き方改革の足かせになる?

人手不足が続く中、働き方改革への取り組みは、人材の採用や定着、育成とともに、投資やイノベーションなどによる生産性向上に向け、今後ますます重要になると考えられます。帝国データバンクの「働き方改革に対する企業の意識調査」(昨年8月調査)によると、働き方改革に「取り組んでいる」(37.5%)、「現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定」(25.6%)を合わせて、63.1%の企業が取り組みに前向きな姿勢を見せています。

これらの前向きな企業が最も重視する目的としては、「従業員のモチベーション向上」(25.6%)が最も多く、これに次いで「人材の定着」(19.8%)、「生産性向上」(15.9%)、「従業員の心身の健康(健康経営)」(15.4%)、「円滑な人材採用」(8.9%)などとする回答が続きます。

従業員のモチベーション向上や心身の健康など、主に従業員への影響を重視する傾向がみられます。

その一方で、働き方改革に「以前取り組んでいたが、現在は取り組んでいない」(2.6%)、「取り組む予定はない」(15.1%)とした企業は、その理由として「必要性を感じない」(37.6%)とする回答が最も多く、これに「効果を期待できない」(34.1%)、「人手不足や業務多忙のため、手が回らない」(29.4%)という回答が続きます。

働き方改革に前向きでない企業は、その必要性や効果に疑問を感じていることがうかがえます。同時に、人手不足に対応するために働き方改革が進められている中であって、人手不足が足かせとなり実施に踏み切れないという皮肉な実情も見えてきます。

人事・労務 Quiz

A ○

労働時間、休憩、休日に関する規定を適用しない「監督若しくは管理の地位にある者」については、あくまで労働時間の規制を適用せず、遅刻や早退に対しても賃金控除などの取扱を行わないなどの規定が適用されますが、日単位での出勤義務を免除したものではありません。よって、欠勤控除を行うことは可能です。ただし、事前に就業規則等で欠勤控除の計算方法を明確にして、周知しておくことが望ましいでしょう。