



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q 付与される年次有給休暇の日数が10日未満のパート社員について、前年度から繰り越した日数を含めると10日以上となる場合、年5日取得させる義務の対象となる。○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

令和元年9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)

人事から経営を支援する

9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 (9月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

- P.2 NEWS 女性就業者の活躍と今後の課題
- 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 第3回
- P.5 NEWS 最低賃金の引上げと活用したい助成金
- 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」(安定雇用実現コース)
- P.7 NEWS 転職をめぐる近時の報道と、配転命令権
- P.8 コラム 民法改正で賃金請求権の時効見直しへ



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。

女性就業者の活躍と今後の課題

News

就業者数における女性の割合は年々増加

2019年6月に総務省が発表した労働力調査によると、日本における就業者数は6,747万人となり、前年同月に比べ60万人増加しました。これは、78カ月連続の増加となります。

そのうち、女性の就業者数は3,003万人と、初めて3,000万人を突破しました。前年同月に比べ53万人増え、就業者全体の伸びの9割近くを女性が占めています。

また、女性就業者は、全体の44.5%を占め、毎年増加を続けています。



役職・企業規模別の女性の就業状況

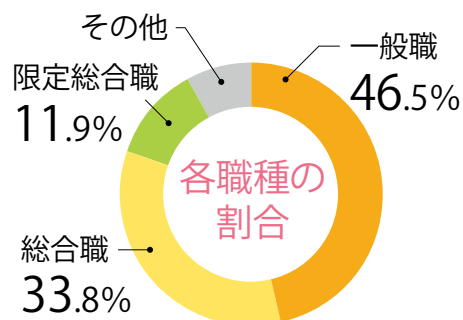
2018年度の雇用均等基本調査（厚労省）によると、正社員・正職員に占める女性の割合は、26.0%で、各職種の割合は、一般職が46.5%と最も高く、次いで総合職33.8%、限定総合職11.9%となっています。

女性管理職がいる企業割合は、課長相当職以上の女性管理職（役員を含む。以下同じ。）がいる企業割合は56.3%（前年比2.2%増）、係長相当職以上の女性管理職がいる企業割合は63.2%（同2.6%増）です。また、係長相当職以上の女性管理職がいる企業割合を役職別にみると、部長相当職ありの企業は10.7%（0.1%増）、課長相当職は19.0%（同1.3%増）、係長相当職は21.7%（同6.8%増）で、役員を除くすべての役職において、2009年度以降最も高い割合となっています。

企業規模でみると、おおむね規模が大きくなるほど、各役職の女性を有する割合が高くなり、5,000人以上規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が74.4%、課長相当職の女性管理職を有する企業が93.8%、1,000～4,999人規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が40.2%、課長相当職の女性管理職を有する企業が76.0%と、女性が活躍する環境が整ってきていることがうかがえます。

また、課長相当職以上の管理職に占める女性の割合は11.8%（前年比0.3%増）で、係長相当職以上の女性管理職割合は13.5%（同0.7%増）で、それぞれの役職に占める女性の割合は、部長相当職では6.7%（同6.6%）、係長相当職では16.7%（同15.2%）と、いずれも前回調査から上昇しています。

正社員・正職員に
占める女性の割合 **26.0%**



今後の課題

女性の就業率が上がり、管理職に占める割合も上昇してきているとはいえ、出産や育児で休職や短時間労働が必要になる女性は多く、彼女らが昇進する際、不利になりやすい現状は依然としてあります。また、男性の育児休業取得率も一向に上がらない理由として、「職場に理解がない」を挙げる男性は多いです。

今後、男女問わず、家庭への協力、就業率（労働力）の向上を目指すには、政府の施策だけでなく、職場での意識改革が重要になってくるのではないのでしょうか。

連載 社労士が解説！ 労務問題 Q&A

第15回 最低賃金



派遣労働者には、派遣元、派遣先のいずれの最低賃金が適用されるのでしょうか？

最低賃金はすべての労働者に適用され、派遣労働者は事業場の所在地にかかわらず、派遣先の最低賃金が適用されます。

今年も10月から最低賃金の引き上げが行われます。

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度です。

最低賃金には、地域別最低賃金と特定最低賃金の2種類があります。

『地域別最低賃金』

都道府県ごとに、最低賃金額が定められる。産業や職種にかかわらず、年齢や正社員、契約社員、パート、学生アルバイト、嘱託などの雇用形態、呼称にかかわらず、すべての労働者に適用される

『特定最低賃金』

特定地域内の特定産業について定められる。関係労使が地域別最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認める産業について設定（平成29年9月末現在、設定件数233件）。特定地域内の特定産業の基幹的労働者に適用される。なお、18歳未満または65歳以上の人、雇入れ後一定期間未満で技能習得中の人、その他該当産業に特有の軽易な業務に従事する人などには適用されない。

以上の2つの最低賃金が同時に適用される場合には、使用者は高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。すべての地域別最低賃金は、時間額で定められています。ただし、一部の特定最低賃金は、日額と時間額が定められています。この場合、日額は日給の労働者に、時間額は日給以外の時間給・月給などの労働者にそれぞれ適用されます。

派遣労働者の場合は、次のような扱いとなります。

- ・派遣先の事業場が派遣元と別の都道府県にある場合…派遣先の最低賃金が適用される
- ・派遣先の事業場（兵庫県・鉄鋼業）に特定最低賃金が適用されている場合…派遣先の兵庫県鉄鋼業最低賃金が適用される最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金です。実際に支払われる賃金から一部の賃金（割増賃金、精皆勤手当、通勤手当、家族手当など）を除いたものが対象となります。

賃金が最低賃金額以上になっているかどうかは、賃金額を時間当たりの金額に換算し、最低賃金（時間額）と比較して確認します。例えば月給制の場合は、除外すべき手当等を除いた月給を1ヶ月の平均所定労働時間で除した金額が最低賃金を上回っているかどうかを確認します。

使用者が労働者に対して最低賃金額未満の賃金を支払った場合には、最低賃金額との差額を支払う必要があります。また、仮に最低賃金より低い額を労働者と使用者の合意の上で定めても、最低賃金法によって無効とされ、最低賃金額と同様の定めをしたものとみなされます。そして、地域別最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、罰則（50万円以下）が定められています。

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 第3回 ガイドラインが示す労働条件の範囲

同一労働同一賃金に関しては、法の整備に先立ち、2016年に欧州を参考にした「同一労働同一賃金ガイドライン案」が作成されました。その後、前回ご紹介した2つの事件の最高裁判決なども経て、昨年12月28日、ガイドライン案に一部修正・加筆した「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」として、正式なガイドラインが公表されました。

ガイドラインは、同一企業・団体における、いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、どのような待遇差が不合理なものであり、どのような待遇差が不合理なものではないかを示しています。そして、典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例・問題となる例という形で具体例を示しています。

ガイドラインにおいて、均等待遇（差別的取扱の禁止）や均衡待遇（不合理な待遇の禁止）の対象となる労働条件の範囲は以下のとおりです。

- 1 基本給（昇給を含む）
- 2 賞与（会社の業績等への従業員の貢献に応じて支給するもの）
- 3 各種手当（役職手当、残業手当、精皆勤手当、通勤手当、地域手当など）
- 4 福利厚生（法定外の有給休暇、慶弔休暇、病気休職、施設・社宅など）
- 5 その他（教育訓練、安全管理措置・給付）

これらのほか、退職金、住宅手当、家族手当等についても、不合理とみられる待遇の相違がある場合には、その解消が求められています。

福利厚生・教育訓練の均等待遇も求められるガイドラインのポイントの一部を挙げると、以下のとおりです。

目的・基本的な考え方

- ・雇用形態または就業形態に関わらない公正な待遇を確保し、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現に向けて定めたものであること
- ・通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理であり、不合理でないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものであること

短時間労働者・有期雇用労働者について

- ・**基本給** … 労働者の能力または経験に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の能力または経験を有する場合には、その部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支払わなければならない
- ・**賞与** … 業績等への貢献に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の貢献をしている場合には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない
- ・**その他各種手当** … 通常の労働者と同一の支給要件を満たす場合、通常の労働者と同一の手当を支給しなければならない
- ・**福利厚生** … 同一の事業場で働いている場合、通常の労働者と同一の福利厚生施設の利用を認めるほか、その他の福利厚生に関しても同様に実施しなければならない
- ・**教育訓練（現在の職務の遂行に必要な技能または知識を習得するために実施）** … 通常の労働者と職務の内容が同一である場合、通常の労働者と同一の教育訓練を実施しなければならない

以上は一部のみですので、厚生労働省のホームページで一度内容を確認しておくことをお勧めします。



最低賃金の引上げと活用したい助成金

News

最低賃金、全国平均 901 円に引上げ!?

厚生労働省の諮問機関である中央最低賃金審議会で、2019年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申が取りまとめられ、公表されました（7月31日）。

今年度の目安が示した引上げ額の全国加重平均は27円（昨年度は26円）引き上げた901円となり、最も高い東京都は1,013円（昨年度は985円）、それに次ぐ神奈川県は1,011円（昨年度は983円）と、初めて1,000円を超えることとなります。

今後は、各地方最低賃金審議会で、この答申を参考にしつつ、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議のうえ答申を行い、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定、10月以降に改定されます。

引上げ額が過去最大となる予定の今回の改定は、中小零細企業に厳しい状況を強いることになり、さらなる生産性向上が課題となってきます。

そこで今回は、厚生労働省が中小企業に対する支援策として設けている助成金をご紹介します。



東京都の最低賃金

業務改善助成金

本助成金は、生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に対して、その設備投資など（POSレジシステム導入による在庫管理の短縮や、顧客・在庫・帳簿管理システムの導入による業務の効率化など）にかかった経費の一部を助成するというものです。

例：【30円コース】

引き上げる労働者数：1～3人、助成上限額：50万円

助成対象事業場：事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内、
および事業場規模30人以下の事業場、助成率：4分の3

助成金

平成31年度については、受付が始まっています（申請期限は翌年の1月31日まで）。

その他の助成金や支援策等

その他、中小企業事業主の団体やその連合団体が、その傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主の労働者の労働条件の改善のために、時間外労働の削減や賃金引上げに向けた取組みを実施した場合に、その事業主団体等に対して助成する**時間外労働等改善助成金（団体推進コース）**があります。

また、厚生労働省のホームページには、上記助成金を活用し、業務の効率化や働き方の見直しなどを実施して生産性向上を実現し、最低賃金の引上げを行った事例や支援施策紹介マニュアル等が紹介されていますので、参考にしてみるとよいでしょう。

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」(安定雇用実現コース)

今回は、「特定求職者雇用開発助成金」(安定雇用実現コース)を紹介します。この助成金は、いわゆる就職氷河期に就職の機会を逃したこと等により、十分なキャリア形成がなされず、正規雇用労働者としての就業が困難な人を支援し、その就職を促進するため、対象者を正規雇用労働者として雇い入れる事業主に対して支給されるものです。



※正規雇用労働者…以下の⑦～⑨のすべてに該当する者をいう

⑦期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること

⑧所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間（週 30 時間以上）と同じ労働者であること

⑨同一の事業主に雇用される通常の労働者に適用される就業規則等に規定する賃金の算定方法および支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の労働条件について長期雇用を前提とした待遇が適用されている労働者であること。

● 支給要件

●対象となる労働者…雇入れ日において、①～④のすべてに当てはまる者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者などの紹介により、正規雇用労働者として新たに雇用する事業主に支給される

①雇入れ日時点の満年齢が 35 歳以上 60 歳未満の者

②正規雇用労働者として雇用された期間を通算した期間が 1 年以下であり、雇入れ日の前日から起算して過去 1 年間に正規雇用労働者として雇用されたことがない者

③ハローワークまたは民間の職業事業者などの紹介の時点で失業状態にある者

④正規雇用労働者として雇用されることを希望している者

● 対象となる事業主（主な要件）

①雇用保険の適用事業主であること

②対象労働者をハローワークなどの紹介によって正規雇用労働者として、かつ雇用保険の一般被保険者（1 週間の所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満である短時間労働者を除く）として雇用することが確実であると認められること

③対象労働者の雇用管理に関する事項を管轄労働局長に報告すること

④対象労働者の雇入れ日の前後 6 カ月間（基準期間）に、事業主の都合による従業員の解雇（勧奨退職を含む）をしていないこと

⑤基準期間に、倒産や解雇など特定受給資格者となる離職理由で離職した被保険者数が、対象労働者の雇入れ日における被保険者数の 6% を超えていないこと（特定受給資格者となる離職者が 3 人以下の場合を除く）

⑥対象労働者の出勤情報や賃金の支払い状況などを明らかにする書類を整備・保管していること（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿など）

● 支給額（中小企業の場合）

・対象期間を 6 カ月ごとに区分し、一定額が支給される

・支給対象期間…1 年 ・支給総額…50 万円（第 1 期 25 万円、第 2 期 25 万円）

※雇入れ日から起算した最初の 6 カ月を第 1 期、以後の 6 カ月を第 2 期という

● 支給申請

①ハローワーク等に求人の申込み → ②対象労働者の雇入れ → ③助成金の第 1 期支給申請 → ④助成金の受給（第 1 期） → ⑤助成金の第 2 期支給申請 → ⑥助成金の支給（第 2 期）

転勤をめぐる近時の報道と、配転命令権

News

AIG損保、転勤を廃止

AIG損害保険が、転勤の多い保険業界では珍しく、転勤を原則として廃止したと報道されました。一般に「転勤のある社員」と「地域限定社員」に分け、給与に1~2割の差をつける企業が多いところ、同社は「限定社員が格下の印象となり、優秀な人の出世の障壁になる」として、廃止に踏み切ったとのこと（日本経済新聞2019年7月17日付）。

転勤命令で騒動となったカネカ

一方、今年6月には、カネカが育休対応問題で炎上しましたが、そのきっかけは、男性社員が育休復帰後2日で転勤の辞令が下され、これを拒否したことでした。同社は「当社対応は適切であった」というコメントを公表していますが、世間からはその適法性ではなく、一連の企業姿勢を疑問視されることとなりました。



企業には転勤命令権が認められているが…

転勤拒否の法律問題を考えるうえで非常によく言及されるのが、東亜ペイント事件（最高裁昭和61年7月14日判決）という有名な裁判例です。企業の転勤命令権を広く認めた判例として、以後の多くの人事・労務実務や、労働紛争に影響を与えています。

しかし、その事件発生は1973~74年、判決が1986年のことであり、最近では、ワークライフバランスなどの観点から、転勤の必要性は厳しく吟味されるべきという声も高まってきています（大内伸哉「キーワードからみた労働法」、日本法令「ビジネスガイド」2019年9月号掲載）。

厚生労働省も転勤見直しを促進

自社の転勤のあり方を吟味する際の手引きとして、厚生労働省が下記資料を公表しています。AIG社のように全面廃止するだけでなく、雇用管理の類型ごとの運用メニューとするなど、いくつかの例が示されています。

古くて新しい転勤問題。いまいちど、自社制度の見直しをしてみてもいかがでしょうか。



厚生労働省雇用均等・児童家庭局
「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」(平成29年3月30日)



民法改正で賃金請求権の時効見直しへ

Column

賃金請求権の時効 2 年が延長される?

2020 年 4 月の民法改正に伴い、債権の時効が、債権者が権利を行使することができることを知った時（主観的起算点）から 5 年間行使しないとされることがなっています。これに対して、労働基準法 115 条では賃金の消滅時効を 2 年と定めており、この見直しに向けて厚生労働省の「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」で議論が行われてきました。

ところが、検討会における議論では着地点は見出せませんでした。労使の意見の隔たりが大きかったため、「早急に労働政策審議会で検討し、一定の結論を出す」という結論になりました。

現在の労基法の 115 条の消滅時効については、労基法制定時に、民法の短期消滅時効の 1 年では労働者保護に欠けること等から、民法の特則として 2 年とされた経緯があります。今回の民法改正で短期消滅時効が廃止され、債権の時効が 5 年となることを受け、労基法上の賃金請求権の消滅時効の 2 年という期間の合理性が問われることとなりました。すなわち、民法上の消滅時効が 5 年とされ、短期消滅時効が廃止されたことに伴い、「民法の原則の方が、労基法よりも労働者保護が手厚くなる」という矛盾が生じたわけです。

検討会では「現行の労基法上の賃金請求権の消滅時効期間を将来にわたり 2 年のまま維持する合理性は乏しく、労働者の権利を拡充する方向で一定の見直しが必要ではないかと考えられる」とし、さらに「具体的な消滅時効期間については速やかに労働政策審議会で検討し、労使の議論を踏まえて一定の結論を出すべきである」としています。

帳簿類の保管体制の確認・整備が不可欠に

こうしたことから、改正民法が施行される来年 4 月をめぐり、労基法上の賃金請求権の時効が延長される可能性が高いと考えられます。企業サイドとしては、未払賃金、未払残業代等が生じた場合のリスクが大きくなります。遡って請求できる未払賃金、残業代請求の期間が延長されることから、多額の未払賃金・残業代の請求を受ける可能性があるためです。

また、労基法上の労働者の請求権は、賃金だけでなく労災、有給休暇なども時効が 2 年とされています（退職金は 5 年）。

このうち労災については、労基法の災害補償請求権を時効見直しと併せて延長される可能性が高いと考えられます。一方、有給休暇については、検討会は「必ずしも賃金請求権と同様の取扱いを行う必要性がないとの考え方で概ね意見の一致がみられる」としており、現行の 2 年のまま据え置かれる可能性があります。

議論の場は 7 月から労働政策審議会に移りましたが、民法改正のタイミングに合わせて賃金請求権の延長という方向性は現実味を増しています。

こうした状況を踏まえ、企業として注意すべき点は何でしょうか。現在、労働者名簿、賃金台帳など、労基法で会社に作成・保管が義務付けられている帳簿類について、3 年の保存義務が課せられています。これらの帳簿については、労働者が未払賃金、未払残業代を請求する際に必要な資料であり、労基法上の権利の消滅時効よりも長く設定されています。そのため、賃金請求権の時効が延長された場合には、必然的に保存期間の延長が求められることとなります。そこで、管理体制の確認・整備を行っておくことが重要です。



人事・労務 Quiz

A X

対象となりません。前年度から繰り越した年次有給休暇の日数は含まず、当年度に付与される法定の年次有給休暇の日数が 10 日以上である労働者が義務の対象となります。