



ゆうメール

### 人事・労務 Quiz

Q 労働者が自ら半日単位の有休を取得した場合、その日数分を使用者が時季を指定すべき年5日の有休から控除することができる。○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10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

10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 (10月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

- P.2 NEWS 「老後2,000万円問題」で改めて退職金制度に注目？
- 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4回
- P.5 NEWS シニア世代の就業・生活スタイルの動向～NRI社会情報システム調査
- P.6 中小企業のための助成金活用法  
「中途採用等支援助成金」(中途採用拡大コース)
- P.7 NEWS 働く人の睡眠問題～睡眠不足は生産性を低下させる？
- P.8 コラム 短時間労働者の社会保険適用拡大の流れが加速



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](mailto: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。

## 「老後2,000万円問題」で改めて退職金制度に注目？

News

### 若者の間で資産形成への関心高まる

人生100年時代を迎え、退職後の収入が公的年金だけでは、老後資金が2,000万円不足するという、いわゆる「老後2,000万円問題」が大きく取り上げられたことで、自分の老後のお金に関心を持つ若者が増え、証券会社の開催する投資セミナーに多くの人が集まっているそうです。



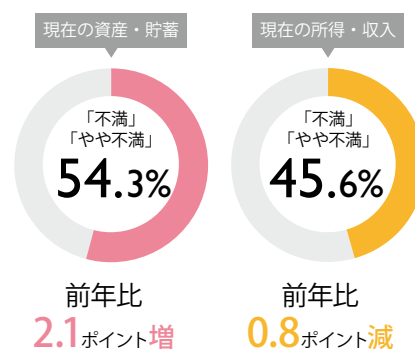
### 日本人の5割超が現在の資産や貯蓄に不満足？

内閣府が8月30日に公表した2019年度の「国民生活に関する世論調査」結果によれば、現在の資産や貯蓄について「不満」「やや不満」と答えた人の割合は計54.3%で、前年より2.1ポイント増えました。

一方、現在の所得や収入に「不満」「やや不満」は0.8ポイント減の計45.6%で、所得や収入については3年連続で「満足派」が「不満派」を上回る結果となっています。

内閣府政府広報室によると、資産や貯蓄に関する不満が高まった理由に、「老後2,000万円問題」が影響した可能性はあるということです。

### 国民生活に関する世論調査



### 個人型確定拠出年金の制度見直しで「安心」をアピール？

そうしたなか、厚生労働省の社会保障審議会企業年金・個人年金部会で検討された、個人型確定拠出年金（以下、「iDeCo」という）の制度見直し案にも関心が高まっています。

同部会では、すべての会社員がiDeCoに加入できるようにするとともに、現在の60歳から65歳へと加入可能年齢を引き上げる等の見直しを含む改正法案を、来年の通常国会に提出することを目指しています。

### iDeCoを活用した退職金制度で、若者の採用・定着を目指す

公的年金の所得代替率が現役世代の5割程度となることを目標として公的年金制度が運用される以上、ビジネスパーソンが老後資産の形成のため何らかの自助努力をすることは、もはや不可欠です。

上記の制度見直しでは、iDeCoのみに限らず企業型確定拠出年金についても、企業の事務負担を軽減したり導入のハードルをより低くしたりする等が検討されています。

現在、従業員数300人以下の中小企業で一時金や年金のかたちで退職給付を支給する企業の割合が年々下がっていますので、こうした見直しを機に従業員の資産形成を支援する仕組みを導入し、若者に長く安定して働いてもらえる会社という魅力をアピールできるようにしてみたいと思います。



iDeCo 公式サイト

連載 社労士が解説！ 労務問題 Q&A

第16回 兼業・副業



社員の兼業(副業)についてどう対応すればいいのでしょうか？

公務員と異なり、労基法等に社員の兼業(副業)を禁止・制限する一般的な規定は存在しません。ただし、企業秩序維持の観点からは一定の制約を設けることは可能です。

兼業(副業)をやめさせることができるケースとは？

民間企業に勤務する一般社員については、兼業(副業)を禁止する労働基準法、労働契約法上の一般的な規定は存在しません。そのため、各企業の就業規則の規定等がその根拠となります。

それでは、兼業(副業)規定がない場合には、会社としてやめさせることはできるのでしょうか。兼業(副業)は原則として社員の自由に委ねられるべきものですが、その自由は絶対無制約ではなく、企業秩序維持の観点から一定の制約を受けることになります。

兼業(副業)をやめさせることができる例として、以下のケースが挙げられます。

- ① 兼業が不正な競業に当たる場合
- ② 営業秘密の不正な使用・開示を伴う場合
- ③ 労働者の働き過ぎによって人の生命または健康を害するおそれがある場合
- ④ 兼業の態様が使用者の社会的信用を傷つける場合

社員の兼業(副業)を認める場合に、就労日数や労働時間を制限すること、仕事の内容や勤め先について届け出を義務付けることは可能でしょうか。兼業(副業)が社員の働き過ぎによって人の生命または健康を害することがないよう、就労日数や労働時間を制限することは可能であると考えられます。また、仕事の内容・勤め先についての届け出は、兼業が不正な競業に当たるかどうかを確認するため、あるいは、兼業の態様が企業の社会的信用を傷つけるか否かを確認するため、義務付けることも可能と考えられます。

社員の労働時間管理、時間外労働規制はどうする？

他社と兼業(副業)している社員について、その労働時間の管理、時間外労働規制についてはどう考えればよいのでしょうか。

労働時間については、労基法38条1項で「事業場を異にする場合でも通算して計算する」と定められています。すなわち、他社と兼業(副業)している社員に関しては、自社だけでなく兼業(副業)している会社での労働時間も通算して取り扱うことになります。通算した結果、時間外労働に該当する場合は、時間外労働をさせることになった使用者が、36協定等の手続きを行うとともに、割増賃金を負担する必要があります。もっとも、今後社会が兼業(副業)について原則容認の方向に向かっていくとすれば、兼業(副業)がなされた場合、原則として労働時間は通算しないという解釈が採用されることも考えられます。

業務災害、通勤災害はどうなる？

兼業(副業)をしている社員が業務災害、通勤災害に遭った場合、それぞれの企業との雇用関係に基づいた適用がなされ、労災保険における給付額は災害に関わるいずれかの事業場から支払われていた平均賃金を基に算定されます。しかし今後については、業務災害、通勤災害を問わず、それぞれの企業から支払われていた平均賃金を合算した額を基礎として算定すべきとの指摘もあります。

## 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4回 派遣社員の同一労働同一賃金

派遣社員は「派遣元」となる派遣会社に雇用された立場で「派遣先」で働き、雇用契約や給与の支払い、社会保険の加入などは「派遣元」が行います。

派遣社員についてはその特殊性から、同一労働同一賃金について、2つのパターンから選択する仕組みとなっています。

**パターン1 派遣先の正社員と同じ待遇にする『派遣先均等・均衡方式』**

**パターン2 労使協定を締結し、一定水準以上の待遇にする『労使協定方式』**

パターン1は、「同一労働同一賃金」の原理原則通りで、派遣先の職場で、同じ仕事をしている正社員と同じ待遇にします。たとえば、派遣会社A社に採用され、製造会社B社で働く派遣社員の場合、製造会社B社で同じ仕事をしている人（通常の労働者）と待遇を揃えます。基本給、賞与、業務に関わる手当について「差別的不利なもの」は許されません。しかし、多くの派遣社員の時給が上昇し、派遣料金の引上げが必要となる可能性が高く、現実的には困難であると考えられます。

そこで、パターン1の対応が困難な場合に選択できる方法として、パターン2が設けられました。パターン2は、派遣先の待遇は関係なく、同じ地域で働く、同種の職種の仕事に従事する正規労働者の平均的な賃金に合わせます。パターン2を選択する場合は、事前に派遣元の社内で労使協定を結び、行政に報告する必要があります。

パターン2の労使協定は、派遣労働者を含む過半数労働組合または過半数代表者と使用者の間で締結し、以下の事項について書面交付の方法により労働者に周知されます。

- ① 協定の対象となる派遣労働者の範囲
- ② 賃金決定方法（同種業務の一般労働者の平均的な賃金額以上、職務の内容等が向上した場合に改善）
- ③ 職務の内容などを公正に評価して賃金を決定すること
- ④ 賃金以外の待遇決定方法（派遣元の労働者（派遣労働者除く）との間で不合理な相違がない）
- ⑤ 段階的・体系的な教育訓練を実施すること
- ⑥ 有効期間 など

労使協定方式においては、派遣先が実施する業務に必要な教育訓練や利用機会を与える食堂・休憩室・更衣室については、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保する必要があります。また、職務内容に密接に関連する「安全管理に関する措置・給付」は、派遣先の通常の労働者との間で不合理な相違などが生じないことが望ましいとされています。

上記の労使協定を書面で締結していない場合、協定に必要な事項が定められていない場合、協定で定めた事項を遵守していない場合、過半数代表者が適切に選出されていない場合には、パターン2の『労使協定方式』は適用されず、パターン1の『派遣先均等・均衡方式』が適用されます。

派遣労働者と派遣元または派遣先との間で、次の事項についてトラブルとなった場合には、「都道府県労働局長による助言・指導・勧告」や「紛争調整委員会による調停」を求めることができます。

#### 〈派遣元が講ずべき措置〉

- ① 派遣先の通常の労働者との不合理な待遇差、差別的取扱いの禁止
- ② 労使協定に基づく待遇の決定
- ③ 雇入れ時・派遣時の明示・説明
- ④ 派遣労働者の求めに応じた説明と説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止

#### 〈派遣先が講ずべき措置〉

- ① 業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施
- ② 食堂、休憩室、更衣室の利用の機会の付与



## シニア世代の就業・生活スタイルの動向 ～NRI社会情報システム調査 News

### 調査の概要

株式会社野村総合研究所のグループ会社であるNRI社会情報システム株式会社が、全国の55～79歳の2,000人を対象に、シニア世代の就業状況や働く意識、ライフスタイルや価値観などについてインターネット・アンケート調査を行い、その結果が公表されています。その調査結果において注目すべき内容を取り上げてまとめます。



### 就業実態

最も特徴的な点として、64歳までの男性の正社員の割合は50%以上を占めるのに対し、65歳以上になると正社員で働く割合が20%を切ることがあげられます。また、女性の場合でも、64歳までの正社員割合が、65歳以降では3分の1程度に減少しています。

### 今後の就業意識

現在就業中の65歳未満のシニア世代に何歳まで働きたいかとの質問では、現在正社員の方もパート・嘱託の方も平均して70歳頃まで働きたいと回答しています。

60歳未満の正社員に将来の働き方を尋ねると、約7割が60歳代前半までは正社員で、65歳を超えたらパートや嘱託など非正規での就業を望み、70歳以降はシルバー人材センターなどの臨時・短期の仕事や、インターネット上で受注する仕事などを求める割合が増える傾向にあるようです。

### 生活満足度

50歳代後半と60歳代後半の生活満足度を比較すると、就業状況以外のすべての項目で年齢とともに満足度が高くなる傾向がわかります。特に、家族や友人などの人間関係や趣味・娯楽、地域との関係などの満足度の上昇が目立ちます。

また、シニア世代が活用するSNSの中でもLINEが最も多く、ユーザーは非ユーザーに比べて満足度が高く、ICTを活用するシニア世代はコミュニケーションや情報収集の活発化を通して満足度が高い傾向があるようです。

65歳までの定年延長・再雇用は定着しつつありますが、それ以降の就業状況の満足度が低いことから、60歳代後半世代は満足する就業の場を得られていないことが推測されます。自分に合った多様な働き方を求めるシニア世代と、戦力を求める企業との間に温度差があることは否めませんが、この調査結果は企業のシニア活用を進めるうえで参考の一つとなり得るでしょう。

株式会社野村総合研究所・NRI社会情報システム株式会社  
[NEWS RELEASE]

[https://www.nri.com/jp/news/newsrelease/lst/2019/cc/0829\\_1](https://www.nri.com/jp/news/newsrelease/lst/2019/cc/0829_1)



## 中小企業のための助成金活用法

### 「中途採用等支援助成金」(中途採用拡大コース)

今回は、「中途採用等支援助成金」(中途採用拡大コース)を紹介します。この助成金は、中途採用者の雇用管理制度を整備した上で中途採用の拡大を図った事業主に対して助成するもので、中途採用の拡大を通じた生産性の向上に取り組む事業主の支援を目的とします。

本コースは、支給内容によって以下のように区分されます。

- ① 【中途採用拡大助成】… 中途採用者の雇用管理制度を整備し中途採用の拡大 (ア) 中途採用率の拡大またはイ 45 歳以上の初採用) を図った事業主に対して助成
- ② 【生産性向上助成】… 中途採用拡大助成の支給を受けた事業主のうち、一定期間経過後に生産性が向上した事業主に助成

#### ● 支給要件

支給対象となる措置

##### ① 【中途採用拡大助成】

- ① アおよびイを満たす中途採用計画書を策定すること
    - ア 中途採用者の雇用管理制度を整備するものであり、中途採用者に適用される募集・採用以外の雇用管理制度が、新規学卒者等に適用されるものと同じであること
    - イ 中途採用計画期間内の中途採用の拡大について計画していること
  - ② 中途採用計画期間内に採用した支給対象者を、支給申請日までに事業主都合により解雇(退職勧奨等を含む)していないこと
  - ③ (「中途採用率の拡大」のみの要件) 中途採用計画期間中(原則1年間)に支給対象者を2人以上雇い入れること。計画期間中と過去3年間を比較して中途採用率が20ポイント以上増加していること
  - ④ (「45歳以上の初採用」のみの要件) 中途採用計画期間中(1年以下)に支給対象者を1人以上雇い入れること
- ※その他要件あり

##### ② 【生産性向上助成】

- 計画期間の初日が属する会計年度の前年度(基準年度)とその3年度後における生産性を比較し、3年度後の生産性が6%以上伸びていること
- ※その他要件あり

#### ● 支給額 (中小企業の場合)

##### ① 【中途採用拡大助成】

- ア) 中途採用率の拡大 1事業所あたり50万円
- イ) 45歳以上の初採用 1事業所あたり60万円または70万円

##### ② 【生産性向上助成】

- ア) 中途採用率の拡大 1事業所あたり25万円
- イ) 45歳以上の初採用 1事業所あたり30万円



#### ● 支給申請の流れ

- ① 「中途採用計画」の作成・提出
- ② 計画の実施
- ③ 中途採用拡大助成の支給申請
- ④ 生産性向上助成の支給申請

## 働く人の睡眠問題～睡眠不足は生産性を低下させる？ News

### 9月は健康増進普及月間です

厚生労働省は、9月を「健康増進普及月間」と定め、生活習慣の改善の重要性について国民1人ひとりの理解を深め、さらにその健康づくりの実践を促進するためとして、啓発普及活動を全国的に行っています。今年は「睡眠」をテーマに、「睡眠啓発イベント」も開催するようです。労働者の睡眠・休養の問題は、個人の健康のみならず、会社の生産性にも影響を与えるものとして無視できないものです。

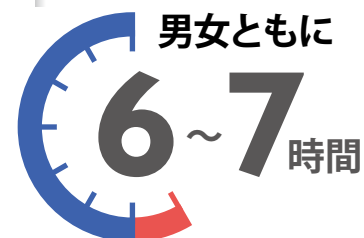


### 日本人の睡眠時間は世界的にも短い

OECD（経済協力開発機構）による2018年の国際比較調査によれば、加盟国中、日本は最も睡眠時間が短いそうです。OECD平均が8時間25分である一方、日本は7時間22分と1時間も短いという結果となっています。

また、厚生労働省が2016年に公表した「国民健康・栄養調査」の結果では、1日の平均睡眠時間は、男女とも「6時間以上7時間未満」とする割合が最も多く、6時間未満という者の割合が年々増加していることが指摘されています。

#### 平均睡眠時間



### 睡眠不足によって生産性やメンタル異常を感じる人は80%以上

睡眠・体内時計ベンチャーの株式会社O：（オー）が、企業向け睡眠支援サービスO：SLEEPから取得した客観的睡眠データを元に行った日本人の睡眠時間の不足の実態調査によると、睡眠に対して不満を持っているのは全体の約7割で、睡眠不足による生産性の低下やメンタル異常を感じる人も、割合はいずれも全体の約85%という結果が出たそうです。

### 職場ぐるみの取組みが求められる

厚生労働省は、睡眠分野における国民の健康づくりのための取組みとして、「健康づくりのための睡眠指針」というものを策定しています。そのなかでも、睡眠不足による作業効率の低下が指摘されており、睡眠時間確保のための職場ぐるみの取組みが大切であると述べています。最近では、社内に昼寝スペースを設けたり、睡眠に関する社内研修を実施したりするなど、「睡眠・休養」をテーマに生産性向上や働き方改革に取り組む企業も増えています。忙しい職場ですぐに対策を講じることは難しいかもしれませんが、生産性の向上という観点から、睡眠・休養への取組みを検討してみてもいいのではないでしょうか。



## 短時間労働者の社会保険適用拡大の流れが加速

Column

パート、アルバイトなど短時間労働者の厚生年金の適用拡大に向けた動きが、注目度を高めています。9月2日、厚生労働省が開催した「第7回働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」が開催されました。

この検討会は、①『短時間労働者に対する社会保険の適用のあり方』、②『働き方の多様化等を踏まえた社会保険の適用その他の課題』を検討事項とするものです。第7回の検討会では、これまでの議論の整理として、短時間労働者に対するこれまでの適用拡大の結果及び影響の検証と今後の方向性をまとめた資料が公開されています。

この資料に記載されている今後の検討の方向性において、社会保険の適用拡大の基本的な考え方として、以下のように示しています。

- ・被用者として働く者については被用者保険に加入する
- ・具体的な適用拡大の進め方については、人手不足や社会保険料負担を通じた企業経営への影響等に留意しつつ、丁寧な検討を行う必要性（がある）

現行の制度では、社員（＝厚生年金被保険者数）501人以上の大企業で勤務するパートやアルバイトは、以下の3つの条件を満たした場合には厚生年金に加入しなければなりません。

- ①「週20時間以上勤務」※残業時間を含まない所定労働時間
- ②「月収8万8000円以上」※賞与、残業代、通勤手当等を含まない所定内賃金
- ③「雇用契約期間1年以上」※1年未満であっても、雇用契約書や就業規則において契約が更新される場合がある旨の記載があれば加入対象
- ④「学生ではない」※夜間、通信、定時制の学生は加入対象

また、社員数が500人以下の企業でも、社会保険加入について労使で合意がなされている場合は加入することになります。

※労使の合意＝短時間労働者が社会保険に加入することについて、同意対象者（厚生年金保険の被保険者と、前記①～④の要件をすべて満たす者）の2分の1以上の同意を得た上で、事業主が管轄の年金事務所に申出することをいう

厚生労働省は、厚生年金加入義務を3段階で拡大する方向とみられています。

- 1 企業規模要件を廃止→125万人増加
- 2 「週20時間以上勤務」の短時間労働者全体を対象にする→325万人増加
- 3 雇用期間1年未満、「月収5万8000円以上」→1050万人増加

中小企業に勤務する短時間労働者に社会保険の適用が拡大すると、半額を負担する企業の社会保険料負担は確実に増すこととなります。また、社会保険の適用を避けるために労働時間を調整するパートタイマーが発生した場合、人手不足問題に悩まされる可能性も否定できません。

とはいえ、今後、社会保険未加入に対する指導がより一層厳しくなることが考えられます。

そこで、現在の従業員について、社会保険に加入すべき人が正しく加入しているかどうかチェックすることが求められます。その上で、今後の適用拡大に向けた動きを注視しておく必要がありますが、社会保険への加入が人材確保を図る上でプラス要素と捉える発想も成り立ちます。社会保険完備を謳うことが期待できるためです。社会保険適用拡大の対象となる労働者の処遇改善を行う事業主に対して支給される「キャリアアップ助成金」が期間限定で拡充されており、その活用を検討する価値は十分あると考えられます。

### 人事・労務 Quiz

A



取得1回につき0.5日として使用者が時季を指定すべき年5日の有休から控除することができます。なお、時間単位の有休については、使用者による時季指定の対象とはならず、労働者が自ら取得した場合にも、その時間分を5日から控除することができません。