



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q 2019年4月1日入社をした従業員に、入社と同時に5日の年次有給休暇を付与し、同年7月1日に更に5日の年次有給休暇を付与した場合、「年休5日取得義務」の基準日は4月1日になる。○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11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

11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 (11月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

P.2 NEWS 令和元年版 労働経済白書の要旨

P.3 NEWS 労働者不足への対処法~労働経済動向調査からわかる他社の取組み

P.4 連載 まだ間に合う働き方改革への対応 フレックスタイム制

P.6 中小企業のための助成金活用法
「キャリアアップ助成金」(正社員化コース)

P.7 NEWS 正規・非正規雇用の平均給与の現状と
「同一労働同一賃金」対応

P.8 コラム 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の内容



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。

令和元年版 労働経済白書の要旨

News

ポイントは「働きやすさ」と「働きがい」

厚生労働省は、「令和元年版労働経済の分析」（以下、労働経済白書）を公表しました。今回の労働経済白書では、人手不足下での「働き方」について、「働きやすさ」と「働きがい」の観点から分析が行われています。多くの企業が人手不足を緩和するために、求人条件の改善や採用活動の強化などの取り組みを強化している一方で、「働きやすさ」や「働きがい」を高めるような雇用管理の改善については、さらに取り組んでいく必要があるとしています。



賃金は増加の傾向

2018年度の現金給与総額（月額）は、5年連続の増加となりました。一般労働者の名目賃金およびパートタイム労働者の時給も増加しています。白書によると、人材確保のために7割近くの企業が「求人募集時の賃上げ」や「中途採用の強化」を行っています。

しかし、それでも多くの労使が人手不足による職場環境への影響を感じており、「働きやすさ」、「働きがい」の低下を実感しています。「働きがい」を向上させるためには、その前提として「働きやすさ」の基盤がしっかりと構築されていることが重要です。「働き方改革」を両観点から、より一層推進していくことが、人手不足を緩和していくことに繋がります。

「働きやすさ」のカギ

男女、年齢を問わず、働きやすさの向上には「職場の人間関係やコミュニケーションの円滑化」が必要であると考えている労働者の割合が最も多く、次いで「有給休暇の取得促進」、「労働時間の短縮や働き方の柔軟化」が多くなっています。15～44歳の女性にとっては「仕事と育児との両立支援」も働きやすさに関する重要な要素です。有給休暇の取得促進や労働時間の短縮、働き方の柔軟化などの雇用管理が、従業員の働きやすさの向上、離職率の低下、新入社員の定着率の上昇につながると考えられ、企業に対応が求められるところでしょう。

「働きがい」をもって働くために

「働きがい」を高めるには、職場の人間関係の円滑化や労働時間の短縮などに加えて、上司からの適切なフィードバックやロールモデルとなる先輩社員の存在を通じて、将来のキャリア展望を明確化することが重要です。また、質の高い「休み方」（リカバリー経験）が疲労やストレスからの回復を促進し、「働きがい」を高める可能性があることにも注目です。「働きやすさ」の向上が定着率などを改善し、「働きがい」の向上が定着率に加え、労働生産性、仕事に対する自発性、顧客満足度などさまざまなアウトカムの向上につながると考えられます。白書では、具体的な企業の取組例も紹介されており、参考にできそうです。



参考：「令和元年版 労働経済の分析」[NEWS RELEASE]
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_06963.html



労働者不足への対処法～労働経済動向調査からわかる他社の取組み *News*

約7割の企業が対策を講じている

厚生労働省から、「労働経済動向調査（2019年8月）」の結果が公表されました。同調査は、景気の変動が雇用などに及ぼしている影響や今後の見通しについて調査し、労働経済の変化や問題点を把握することを目的に、四半期ごとに実施しているものです。

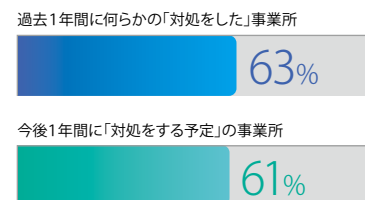
今回は、特別調査項目として挙げた「労働者不足の対処方法」について取り上げ、労働者が不足していると回答した企業が、人手不足対策として、どのような取組みを行っているのか、みていきます。

トップは『正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加』

現在、労働者が不足していて、かつ、過去1年間に何らかの「対処をした」事業所の割合は70%、今後1年間に「対処をする予定」の事業所の割合は66%でした。対処策としては、過去1年間・今後1年間とも『正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加』の割合が最も多く挙がりました（過去1年間：63%、今後1年間：61%）。

ほかには、「臨時、パートタイムの増加」（過去1年間：44%、今後1年間：44%）、『派遣労働者の活用』（過去1年間：40%、今後1年間：36%）、『配置転換・出向者の受入れ』（過去1年間：24%、今後1年間：23%）が続いています。

正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加



賃金アップよりも社員の働きやすさを重視?

賃金以外の在職者の労働条件の改善として、休暇の取得促進、所定労働時間の削減、育児支援や復帰支援の制度の充実などに取り組んでいます（過去1年間：63%、今後1年間：34%）。これら労働条件の改善は、前回調査（2018年8月）と比べると上昇幅が最も大きく（前回：24%、今回：34%）、企業は、社員が働きやすい環境の整備に力を入れているようです。

上昇幅では上記賃金以外の在職者の労働条件の改善がトップでしたが、次いで『在職者の労働条件の改善（賃金）』（前回：29%、今回：33%）が、ほかに『離転職の防止策の強化、又は再雇用制度、定年延長、継続雇用』（前回：34%、今回：38%）なども上昇しています。



その他の対策は?

『求人条件（賃金、労働時間・休暇、学歴、必要資格・経験等）の緩和』（過去1年間：63%、今後1年間：31%）、『省力化投資による生産性の向上・外注化・下請化等』（過去1年間：63%、今後1年間：31%）も対策として挙がっています。

連載 まだ間に合う働き方改革への対応

フレックスタイム制

働き方改革の一環として、フレックスタイム制に関する法改正が行われ、今年4月から施行されています。

〈フレックスタイム制の概要〉

フレックスタイム制とは、一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることができる制度です。フレックスタイム制の導入によって、労働時間を効率的に配分することが可能となり、労働生産性の向上が期待できます。また、仕事と生活の調和を図りやすい職場とすることで、労働者に長く職場に定着してもらえるようになるなど、使用者にとってもメリットがある制度です。

フレックスタイム制を導入するには、以下のルールを守ることが必要です。

その1 就業規則等への規定と労使協定の締結

1. 就業規則等への規定 … 就業規則その他これに準ずるものにより、始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねる旨を定める
2. 労使協定で制度の基本的枠組みを定める…以下の事項を定める必要がある
 - ① 対象となる労働者の範囲
 - ② 清算期間 ※総労働時間の枠を定める一定の期間
 - ③ 清算期間における総労働時間(清算期間における所定労働時間)
 - ④ 標準となる1日の労働時間
 - ⑤ コアタイム(任意) ※1日のうち必ず働かなければならない時間帯
 - ⑥ フレキシブルタイム(任意) ※出社または退社が自由な時間帯



その2 フレックスタイム制を導入した場合は、時間外労働に関する取扱いが通常とは異なる

- ・1日8時間・週40時間という法定労働時間を超えて労働しても、ただちに時間外労働とはならない。逆に、1日の標準の労働時間に達しない時間も遅刻・早退となるわけではない
- ・清算期間における実際の労働時間のうち、清算期間における法定外労働時間の総枠を超えた時間数が時間外労働となる

その3 フレックスタイム制を導入した場合は、清算期間における総労働時間と実労働時間との過不足に応じた賃金の支払いが必要である

〈法改正で何が変わったか〉

法改正によって、フレックスタイム制の清算期間の延長等が可能となりました。

その1 フレックスタイム制の清算期間の上限が3カ月に延長された

従来は、1カ月以内の清算期間における実労働時間が、あらかじめ定めた総労働時間を超過した場合には、超過した時間について割増賃金を支払う必要がありました。一方、実労働時間が総労働時間に達しない場合には、①欠勤扱いとなり賃金が控除される、②仕事を早く終わらせることができる場合でも、欠勤扱いとならないよう総労働時間に達するまでは労働しなければならない、といった状況がありました。清算期間を延長することによって、2カ月、3カ月といった期間の総労働時間の範囲内で、労働者の都合に応じた労働時間の調整が可能となります。

その2 清算期間が1カ月を超える場合でも、繁忙月に偏った労働時間とすることはできない

清算期間が1カ月を超える場合は、①清算期間における総労働時間が法定労働時間の総枠を超えないこと（清算期間全体の労働時間が、週平均40時間を超えないこと）に加え、②1カ月ごとの労働時間が平均50時間を超えないこと、を満たす必要があり、いずれかを超えた時間は時間外労働となります。このため、月によって繁閑の差が大きい場合でも、繁忙月に偏った労働時間とすることはできません。

その3 清算期間が1カ月を超える場合は、労使協定の届出が必要である

清算期間が1カ月を超える場合は、労使協定を所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。これに違反すると、罰則（30万円以下の罰金）が科せられることがあります。清算期間が1カ月以内の場合には届出は不要です。

〈フレックスタイム制の運用上の注意点〉

・コアタイム、フレキシブルタイムを設ける際の留意点

コアタイム、フレキシブルを定める場合は、開始・終了時刻を労使協定で定める必要があります。それぞれの長さや設定する時間帯について法律上の規制はありませんが、「フレキシブルタイムが極端に短い場合、コアタイムの開始から終了までの時間と標準となる1日の労働時間がほぼ一致している場合等については、基本的には始業および終業の時刻を労働者の決定にゆだねたことにはならず、フレックスタイム制の趣旨には合致しないものである」との行政解釈があります。また、コアタイムを同一事業場内でフレックスタイム制の適用がない者の所定就業時間と重なるように設定し、あるいは取引先の営業時間と重なるように設定することが一般的であると考えられます。さらに、フレキシブルタイムについては、深夜時間帯（午後10時～午前5時）に設定すると管理面で問題が生じる可能性があり、深夜割増賃金も必要となるため、この時間帯は避けて設定すべきだと考えられます。

・労働時間の管理

フレックスタイム制では、法定労働時間規制が適用され、時間外労働に対する割増賃金の支払いが必要なため、使用者は実労働時間を把握する必要があります。労働時間の把握は、①使用者の現認による確認・記録、②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記録を基礎として把握することが基本となります。



・時間外労働のカウントの仕方、割増賃金の支払方法

清算期間中の総実労働時間数のうち、法定労働時間の総枠を超過した部分をカウントし、清算期間の最終月に割増賃金を支払います。ただし、清算期間が1カ月を超える場合は、1カ月ごとに週平均50時間を超えた部分もカウントし、割増賃金を支払う必要があります。

中小企業のための助成金活用法

「キャリアアップ助成金」(正社員化コース)

今回は「キャリアアップ助成金」(正社員化コース)を紹介します。この助成金は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者など、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

● 支給要件

【支給対象事業主】※主なもの

- ・雇用保険適用事業所ごとに、キャリアアップ管理者を置いている事業主であること
- ・雇用保険適用事業所ごとに、対象労働者に対し、キャリアアップ計画を作成し、管轄労働局長の受給資格の認定を受けた事業主であること

【対象となる労働者】

次の(1)~(4)のいずれかに該当する労働者であること

1. 支給対象事業主に雇用される期間が通算して6か月以上の有期契約労働者
2. 支給対象事業主に雇用される期間が6か月以上の無期雇用労働者
3. 6か月以上の期間継続して派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一組織単位における業務に従事している派遣労働者
4. 支給対象事業主が実施した有期実習型訓練(人材開発支援助成金(特別育成訓練コース)によるものに限る)を受講し、修了した有期契約労働者

【主な支給要件】

- ・有期契約労働者等を正規雇用労働者または無期雇用労働者に転換する制度を就業規則等に規定している
- ・転換後6か月間の賃金を、転換前6か月間の賃金より5%以上増額させている
- ・当該転換日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該転換を行った適用事業所において、雇用保険被保険者を解雇等事業主の都合により離職させていない。

※他にも多くの要件があります。

● 支給金額(中小企業の場合)

※有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合に助成

① 有期→正規	1人当たり 57万円	〈72万円〉
② 有期→無期	1人当たり 28万5000円	〈36万円〉
③ 無期→正規	1人当たり 28万5000円	〈36万円〉

※〈〉内は生産性の向上が認められる場合の額

※①~③合わせて、1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は20人まで

※派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者または多様な正社員として直接雇用した場合に助成額を加算

①③:1人当たり28万5000円〈36万円〉その他、加算されるケースあり

● 支給申請の流れ

1. キャリアアップ計画の作成・提出(転換・直接雇用を実施する日までに提出)
2. 就業規則、労働協約その他これに準ずるものに転換制度を規定
3. 転換・直接雇用の際、就業規則等の転換制度に規定した試験等を実施
4. 正規雇用等への転換・直接雇用の実施
5. 転換後6か月分の賃金を支給
6. 支給申請(転換後6か月分の賃金を支給した日の翌日から2か月以内に申請する)

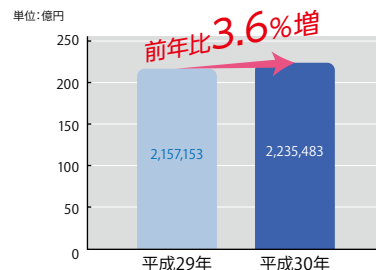


正規・非正規雇用の平均給与の現状と「同一労働同一賃金」対応

企業が支払った給与の総額、7年連続増加

国税庁が租税負担の検討のため例年実施している「民間給与実態調査」の最新版が公表されました（2018年12月31日現在の源泉徴収義務者が対象）。

調査によれば、昨年中に民間の事業所が支払った給与の総額は、223兆5千億円（前年対比3.6%増）でした。給与総額の増加は7年連続のことです。



正規・非正規雇用の平均給与

また、1年を通じて勤務した給与所得者の1人当たりの平均給与は440万円（同2.0%増）でした。この平均給与を正規・非正規雇用で見ると、正規504万円（同2.0%増）、非正規179万円（同2.2%増）とのこと。

正規・非正規間では、給与に倍以上の格差があるといえます。



同一労働同一賃金まであと半年

2020年4月には、いわゆる「働き方改革関連法」（パート・有期法、改正派遣法等）による「同一労働同一賃金」がいよいよ適用され、企業は正規・非正規雇用での不合理な給与の格差を禁じられることとなります（ただし、パート・有期法の中小企業への適用は2021年4月から）。適用により、非正規雇用の平均給与は来年以降も増加するでしょう。

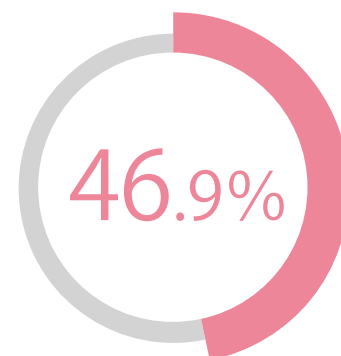
同一労働同一賃金による人件費増をどうするか

日本経済新聞（2019年9月21日付）が実施した「社長100人アンケート」によれば、同一労働同一賃金に対応した制度の導入により人件費が「増える」「どちらかといえば増える」と回答した企業は46.9%でした。

また、既に同一労働同一賃金に対応した制度整備を終えた企業のうち、「基本給・給与」を見直した企業は少なかったようです。同アンケートでは、非正規雇用に賞与支給を開始する企業は10.5%、非正規雇用の基本給を正規雇用並みに引き上げる企業は7.0%と少数でした。一方で、「手当・福利厚生」を見直したという回答が多く、たとえば「時間外・深夜・休日手当の割増率」を見直した企業は17.5%だったとのこと。

企業によって対応に差はありますが、給与を中心とする待遇格差の是正や、そのコストへの対応が必要です。大手他社の動向も参考にしつつ、対応を急ぎましょう。

同一労働同一賃金制度の導入により人件費が「増える」「どちらかといえば増える」と回答した企業



長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の内容

厚生労働省が、長時間労働が疑われる事業場に対して、平成30年度に労働基準監督署が行った監督指導の結果を公表しました。この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1カ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としたものです。

対象とされた2万9,097事業場のうち、1万1,776事業場(40.4%)で違法な時間外労働が確認され、是正改善に向けた指導が行われました。このうち、実際に1カ月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、7,857事業場(違法な時間外労働があったもののうち66.8%)でした。

実際の監督指導事例を紹介しましょう。

● A社(教育・研究業)のケース

- 1 長時間労働を原因とする脳・心臓疾患の労災請求があったことから立入調査を実施した。
- 2 脳・心臓疾患を発症した労働者について、36協定で定めた上限時間(特別条項:月80時間)を超える違法な時間外・休日労働(最長:月154時間)を行わせていたことから、指導を実施した。

※労働基準監督署の対応

- ① 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行かせたこと(労働基準法第32条違反)については是正勧告
- ② 時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導

- 3 また、時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金について、一部未払いが認められたことから指導を実施した。

※労働基準監督署の対応

時間外労働及び深夜労働に対し、法令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払うこと(労働基準法第37条違反)については是正勧告

● B社(電気機械器具製造業)のケース

- 1 各種情報から時間外・休日労働時間数が1カ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 労働者7名について、1カ月100時間を超える時間外・休日労働(最長:月115時間)が認められた。36協定を確認したところ、労働者代表について、労働者による民主的な手続きではなく、特定の役職の者が代々労働者代表を引き継ぐ形で決められており、無効となっていたことから、指導を実施した。

※労働基準監督署の対応

- ① 36協定の要件を満たさず、36協定が無効であるにもかかわらず、法定外の時間外労働及び休日労働を行かせたこと(労働基準法第32条・第35条違反)については是正勧告
- ② 時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導

来年4月からは残業時間の上限規制が実施されます。まずは月80時間を超えた時間外労働・休日労働を行っている労働者がいないかどうかの実態把握を行っていただくことが重要です。

人事・労務 Quiz

A

×

10日のうち一部を法定の基準日より前倒しで付与した場合、付与日数の合計が10日に達した日から1年以内に5日の有休を取得させることとなります。なお、10日に達した日以前に、一部前倒しで付与した年休について労働者が取得している場合は、その日数分を5日から控除できます。