



ゆうメール

人事・労務

QUIZ

Question

⇒答えはP.8の下へ

65歳以上のフルタイムで働く従業員は、厚生年金保険にも加入する義務がある。

○か×か?

〈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2年3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2年(2020年)

3月
March

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・活人コンサルタント 高橋 邦名

くに かつ



人事労務NEWS (3月号) ～お客様のお役に立つ情報を発信します～

P2. **NEWS** 時間外労働上限規制2020年4月から中小企業も適用に

P3. **NEWS** 海外赴任の際の情報収集、新型肺炎

P4. **NEWS** 高齢者雇用の実態と意識調査 ～連合調査から

P5. **NEWS** 子の看護休暇・介護休暇～時間単位での取得が可能に

P6. **NEWS** 4月までに対応しましょう！
「身元保証書」を求める際の留意点

P7. **NEWS** 企業PRに活用したい認定マーク

P8. **Column** 2019年の企業倒産状況 ～東京商工リサーチ調査



株式会社高橋賃金システム研究所

<http://www.katsujin-consul.com>

✉ 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

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

本社

(事務センター) 東京都八王子市寺町1-1
TEL:042-627-0521 FAX:042-627-0528

東京本部

東京都中央区八重洲2-4-10 第一幸田ビル5F
TEL:050-3386-9903 FAX:050-3730-2397

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。

時間外労働上限規制2020年4月から 中小企業も適用に



4月から中小企業も適用に

「働き方改革」の下、昨年4月から大企業を対象に時間外労働の上限規制が始まりました。時間外労働の削減については多くのメディアでも取り上げられてきており、各企業で多様な取組みがなされているところですが、いよいよ今年の4月から中小企業も規制の対象となります。

中小企業で猶予されていた月60時間を超える時間外労働の法定割増賃金率50%以上の規定についても、2023年から適用が始まりますので、長時間労働が常態化している会社において、残業時間削減の取組みは、経営上無視できない問題となっています。

労働時間は減少傾向に

実際、労働時間自体は全体的に減少傾向にあるようです。直近の厚生労働省が2月に公表した毎月勤労統計調査令和元年分(速報)によると、労働時間(1人平均)は総実労働時間139.1時間と前年比2.2%減となったそうです(うち、所定内労働時間は128.5時間(同2.2%減)、所定外労働時間は10.6時間(同1.9%減))。どの程度実態が伴っているものなのかはわかりませんが、残業時間の上限に法的規制が加えられたことから、各

企業で時間外労働等の削減に向けた取組みが進められていることは確かでしょう。

残業時間削減の取組み

残業時間削減の取組みとしては、「年次有給休暇取得促進の取組」、「従業員間の労働時間の平準化を実施」、「残業を事前に承認する制度の導入」、「従業員の能力開発の実施や自己啓発の支援」、「IT環境の整備」

残業時間削減の取組み

- ・ 年次有給休暇取得促進の取組
- ・ 従業員間の労働時間の平準化を実施
- ・ 残業を事前に承認する制度の導入
- ・ 従業員の能力開発の実施や自己啓発の支援
- ・ IT環境の整備 など

など様々なものがあります。厚生労働省では、現在、中小企業の事業主に向けて「働き方改革」の特設サイトを設けており、残業削減等の取組み事例や関連の助成金の情報をまとめて紹介しています。各企業で時間外労働の原因や適切な対策は異なりますが、自社の現況を踏まえて対応可能などから始めてみてはいかがでしょうか。

参考

厚生労働省

「働き方改革特設サイト」



スマホで
◀かんたんに
アクセスできます。



<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/index.html>

海外赴任の際の情報収集、 新型コロナウイルス



日本から世界へ

最近では、中小企業でも海外（いわゆる発展途上国など）に活路を求めて担当者を配置する動きが広がっているようです。中国が発生源とされる新型コロナウイルスによる肺炎が世界的な問題となっていますが、そうした新種のものでもなくとも、海外赴任者にとって脅威になるものはいくつもあります。日本では過去のものと考えがちで、結核、狂犬病、赤痢なども途上国では普通に発生しています。

海外赴任者に対して注意したいことは、大きく医療、メンタルヘルス、感染症です。ケガや病気の際に治療してもらえる医療機関がそもそもあるのか（受診してよい医療レベル・衛生レベルなのか）、インフラの未整備、日本本社の現地に対する過剰な期待・無知からくるストレス、様々な感染症への対策など、会社としての情報収集は重要です。

渡航先の病気・医療情報などについて調べるには、外務省（世界の医療事情）や厚生労働省検疫所（FORTH）、アメリカCDC（Travelers' Health）のサイトなどが参考になります。

世界から日本へ

外国人社員を雇用する場合も注意が必要です。例えば、入管法改正により外国人労働者は来日前に母国での結核検査が義務付けられています。検査漏れの可能性は残ります。咳が長引くような場合は受診の手配が必要でしょう。通常の健診やストレスチェックについても、英語対応可能な医療機関に依頼できると安心でしょう。

新型コロナウイルス

今回の新型コロナウイルスは、感染症法上の指定感染症（第2類）に指定されました。第2類とは感染力や危険性の度合が上から2番目（SARSやMERSと同等）となり、症状のある人に対して保健所による入院勧告や就業制限が強制的に行えるようになります。さらに、検疫法上の検疫感染症にも指定され、感染の疑

いのある人に対して、空港などの検疫所で健康状態に関する質問や検査を行ったりすることができるようになります。この質問に対して嘘を言ったりすると、罰則（6月以下の懲役または50万円以下の罰金）の対象になります。政令改正で、2月14日からは症状のない感染者に対しても隔離などが可能となりました。

会社単独での対策はなかなか難しいですが、労務管理上は、咳やくしゃみをしている社員には飛沫感染防止のためマスク着用を徹底させる、従業員の免疫力を下げないために過労につながる長時間残業を減らす、テレワークの導入を検討するといった対応が考えられます。また、コンサートや祭り、スポーツ関連の行事・催し物などで特定の地域に多くの人が集まるイベント（マスギャザリング）などでの感染拡大が懸念されますので、そうした危険性に対する情報提供の必要もあるでしょう。

会社での対応策の例



マスクを着用



テレワークの導入

高齢者雇用の実態と意識調査 ～連合調査から



連合が1月30日、「高齢者雇用に関する調査2020」結果を発表しました。昨年12月にインターネットリサーチにより実施して、全国の45歳～69歳の有職者1,000名の有効サンプルを集計したものです。ポイントは、以下の通りです。

現在の仕事と 高齢者雇用について

60歳以上の働き方の現状は、労働時間が平均6.8時間／日、労働日数は平均4.5日／週、賃金は平均18.9万円／月という結果でした。また、「職場にいる60歳以上の従業員・職員とコミュニケーションを取れている」と答えたのは、販売職で顕著となりました。

さらに、60歳以降も働くシニアの仕事満足度では、「働き方満足度」は70.3%、「賃金満足度」は44.0%にとどまっていることがわかりました。そして、60歳以降も働きたいと思う理由の1位は「生活の糧を得るため」、2位は「健康を維持するため」となっています。

また、高齢者が働くと現役世代にどのようなメリットがあるかという質問では、TOP2が「人手不足を補える」「スキルを伝承できる」でした。

高齢者がやりがい・働きがいを持って働き続けるために必要な配慮の1位は、「労働時間・日数への配慮」

であることもわかりました。

65歳以降の就労について

65歳以降の適切な働き方としては、労働時間が平均5.4時間／日、労働日数は平均3.9日／週、賃金は平均16.8万円／月という回答でした。また、「65歳以降、どのような働き方を希望するか？」の1位は「現役時代と同じ会社で正規以外の雇用形態で働く」でしたが、「現在の職場に70歳まで就労できる制度がある」のは40.9%にとどまっており、「現在の職場で70歳まで就労できないと思う」のは57.0%、就労できない理由の1位が「70歳まで働ける制度がない」でした。

また、「高齢者雇用の拡大の議論が政府で進んでいることを知っている」のは69.8%で、政府による70歳までの就労機会確保に向けた施策

の推進に対する賛否では、「賛成」が71.4%、「反対」が28.6%でした。賛成する理由としては、「労働力不足の解消と技術の伝承が必要」「『人生100年時代』と言われているから」などで、反対する理由としては、「年金受給の先送りにつながる」「若い世代の就職の機会を奪うことにつながる」などが挙げられました。65歳以降の就労が当たり前になった場合の現役世代への影響予想の1位は「年金支給開始年齢が遅くなる」となっています。

ただ、「病気や体力の衰えがあっても働きたい」とする人は74.2%いて、65歳以降も働く場合に心配なことのTOP3として、「自身の体力」「自身の健康維持」「十分な所得」が挙げられていました。

政府の高齢者雇用推進の施策がすすんでいくなか、企業としても高齢者雇用の環境整備をさらに真剣に考えていく必要があります。

参 考

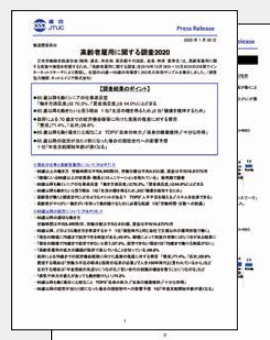
日本労働組合総連合会 高齢者雇用に関する調査2020



スマホで
◀かんたんに
アクセスできます。



<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20200130.pdf?44>



子の看護休暇・介護休暇 ～時間単位での取得が可能に



施行は2021年1月

「病院に寄ってから出勤したいけれど、半日の休みは必要ない……」「急な迎え要請で少しでも早く帰りたい……」、そんな育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得できるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、時間単位で取得できるようになりました。改正のポイントは以下のとおりで、施行は2021年1月からです。

改正前

- ・半日単位での取得が可能
- ・1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない



改正後

- ・時間単位での取得が可能
- ・すべての労働者が取得できる

制度導入におけるポイント (厚労省Q & Aより)

—「分」単位で看護・介護休暇を取得できる制度を既に導入している場合は、法を上回る内容になっているため、別途、時間単位で取得できる制度を設ける必要はない。

—時間単位での看護・介護休暇を取得する場合の「時間」は、「1日の所定労働時間数未満の時間」とし、1日の所定労働時間数と同じ時間数の看護・介護休暇を取得する場合には、日単位での看護・介護休暇の取得として取り扱う。

—「中抜け」による時間単位での取得を既に認めている場合、法を上回る望ましい取扱いであるため、改正後に「中抜け」を想定しない制度に変更する必要はない。

—フレックスタイム制度のような柔軟な労働時間制度が適用される労働者であっても、申出があった場合には、時間単位で看護・介護休暇を取得できるようにしなければならない。

—労働者にとって不利益な労働条件の変更になる場合は、労働契約法の規定により原則として労使間の合意が必要になる。

—制度の弾力的な利用が可能となるよう配慮することが求められる。

就業規則や

社内規程の見直しも必要に

来年の施行までに、就業規則や社内規程の見直し・修正が必要になってきます。また、業務内容によっては、時間単位での休暇取得が難しい労働者がいます。その場合は、労使協定を締結することにより、その業務に従事する労働者を除外することができます。

その他に、本制度を導入し、要件を満たした事業主には、「両立支援等助成金」が支給されますので、情報収集をしておくといでしょう。

4月までに対応しましょう！ 「身元保証書」を求める際の留意点



2020年度の 身元保証契約は要注意

素性や経歴を保証するとともに、従業員が会社へ何らかの損害を与えた場合に連帯して賠償してもらうため、入社時には身元保証人を立ててもらっている、という会社は多いのではないのでしょうか。そのような会社では、この春、「身元保証書」の見直しが必要です。

2020年4月より、「個人保証人の保護の強化」を目的として、極度額(上限額)の定めのない個人の根保証契約は無効とされます(改正民法465条の2)。入社時の身元保証契約は、従業員が会社へ損害を与えた場合に本人と連帯してその賠償を行うという連帯保証契約であり、保証人にとっては、従業員が、いつ、どのような責任を負うのかを予測することができないことから根保証契約に当たります。そのため、身元保証契約を締結する際には、賠償の上限(極度額)を定めておかねばなりません。

「身元保証契約」 締結の見直しも……

身元保証を求める会社は多いですが、実質的に形骸化しているケースも多くあります。対応を求められていることを機に、会社にとって身元保証契約を結ぶことが本当に必要であるのか、再検討してみましょう。



極度額の定め方

極度額の定め方については、例えば次のように、これまでの身元保証書に極度額を追加することが考えられます。

「同人の身元を保証し、同人が貴社に損害を与えた場合、貴社が被った損害を賠償する旨確約します(極度額〇〇〇〇円)。」

なお、実務上は、「極度額をいくらにするか」が問題となります。損害に対するリスクヘッジという観点からは、あまりに低額とすると実効性がなくなりますし、一方であまりに高額としてしまうと、連帯保証人が躊躇する等で手続きが進まないおそれもあります。

具体的に金額を明記する(「極度額は1千万円とする。」など)のがベストですが、例えば「極度額は従業員の月給の〇〇か月分とする。」などと定めることも考えられます。



企業PRに活用したい 認定マーク



厚生労働省では、両立支援や女性活躍推進などに取り組んでいる企業を認定する制度を設けています。認定を受けた企業は、認定マークを自社ホームページ等に表示したり、商品に使用したりと、高い水準の取組みを行っている企業であることを取引先や消費者、求職者などにアピールすることができます。

子育てサポート「くるみん」・ 「プラチナくるみん」マーク



次世代育成支援対策推進法に基づき、一定の基準(行動計画の策定・実施等)を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができます。既にくるみん認定を受けた企業のうち、より高い水準の取組みを行った企業は、プラチナくるみん認定が受けられます。

女性活躍推進「えるぼし」・ 「プラチナえるぼし」マーク



女性の活躍推進に関する取組みの実施状況等が優良な企業は、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けた企業は、認定マーク「えるぼし」を商品などに付することができます。認定には、採用に関して、男女別の採用における競争倍率(応募者数/採用者数)が同程度であること等の要件が必要になります。2020年6月からはその上位認定として「プラチナえるぼし」がスタートします。

若者の採用・育成 「ユースエール認定」



若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況等が優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度です。認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マーク(ユースエール)を、商品、広告などに付けることができま

す。労働時間(正社員の所定外労働時間月平均が20時間以下、かつ月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員ゼロ)等の基準を満たすことが必要です。

安全・健康で働きやすい職場 「安全衛生優良企業認定」



安全衛生優良企業とは、労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして、厚生労働省から認定を受けた企業のことです。認定を受けると、認定マーク(安全衛生優良企業)を利用することができます。認定には、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、安全管理などの取組みを行っていることが必要です。

仕事と介護の両立 「トモニン」マーク



社員の介護離職を未然に防止するため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組む企業は、「トモニン」を活用することができます。厚生労働省の仕事と家庭の両立の取組みを支援する情報サイト「両立支援のひろば」に仕事と介護の両立に関する取組みを登録する必要があります。

上記以外にも、例えば、優良な健康経営を実践し認定を受けた企業に付される「健康経営優良法人認定」マーク(経産省)、食品ロス削減を推進する企業等が利用できる「ろすのん」マーク(農林水産省)などがあります。

2019年の企業倒産状況 ～東京商工リサーチ調査



倒産件数が11年ぶりに増加

東京商工リサーチの調査結果によると、2019年の全国の企業倒産件数(負債総額1,000万円以上)は8,383件(前年比1.7%増)で、リーマン・ショックが起きた2008年以降、11年ぶりに前年を上回りました。一方、負債総額は1兆4,232億(同4.1%減)と、過去30年間で最少を更新しました。

なお、2020年1月度の倒産件数は、773件(前年同月比16%増)でした。こちらも約11年ぶりに5か月連続の増加となりました。

産業別では？

産業別の倒産件数は、飲食業等の「サービス業他」が2,569件(前年比2.2%増)で最も多く、4年連続で増加しました。これは主に消費税引上げに伴うものと考えられます。

次に、「建設業」が1,444件(同0.9%増)で、11年ぶりに増加しました。また、「小売業」、「製造業」、「運輸業」、「情報通信業」「農・林・漁・鉱業」が前年よりも増加しています。

「人手不足倒産」が深刻化

また、人手不足に関連する倒産は426件(前年比10%増)で、2013年調査開始以来、最多を更新しました。その内訳は、「後継者難」が最も多く270件(同2.8%減)で全体の6割超を占めています。「後継者難」による倒産は中小企業に多く、事業承継がスムーズに移行できないケースや、誰にも後継ぎをさせずに自分の代で終わらせるケースが多いようです。

次に、「求人難」が78件(同32.2%増)、「従業員退職」が44件(同83.3%増)、「人件費高騰」が34件(同30.7%増)と続きました。社員の定年退職や中核社員の独立、転職に

より人材が減少する一方で、新たな人材確保が難しくなっていることが問題となっています。

新型コロナウイルスの影響は？

現在、新型コロナウイルスの感染拡大により、中国に事業所や工場を持つ企業は現地での感染拡大防止への対応等で生産活動に影響が出ています。また、訪日客の減少によるインバウンド需要も減少し、日本国内の飲食店や宿泊施設にも影響を及ぼすことによる今後の倒産件数への影響が懸念されます。

2019年(令和1年)産業別倒産状況

産業	2019年	2018年	前年比
農・林・漁・鉱業	86	64	34.37%
建設業	1,444	1,431	0.90%
製造業	1,024	1,014	0.98%
卸売業	1,143	1,216	▲6.00%
小売業	1,230	1,132	8.65%
金融・保険業	24	34	▲29.41%
不動産業	251	257	▲2.33%
運輸業	254	238	6.72%
情報通信業	358	337	6.23%
サービス業他	2,569	2,512	2.26%
合計	8,383	8,235	1.79%