

— 御社の永続する企業づくりをサポートします —

社会保険  
労務士法人

# 九州人事マネジメントニュース

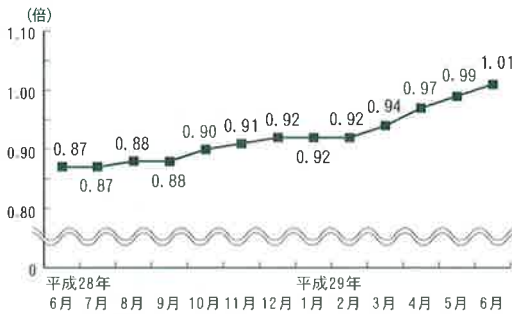
発行所 社会保険九州人事マネジメント  
 労務士法人  
 〒802-0001  
 北九州市小倉北区浅野2丁目14番1号  
 KMMビル412号  
 TEL 093 - 513 - 8800  
 FAX 093 - 513 - 8802  
 E-mail: jimusyo@sr-kyusyujinji.com  
 ホームページアドレス <http://sr-kyusyujinji.com>

発行人 代表社員 三原 靖

## 業 務 案 内

- 人事・賃金制度構築コンサルティング  
 等級制度・人事考課制度・目標管理制度・賃金制度・退職金制度構築
- 労務管理  
 就業規則作成・労務管理マニュアル作成・トラブル相談
- 社会保険労務士業務  
 社会保険・労働保険事務・給与計算・官庁調査立会
- 特定社会保険労務士業務  
 あっせん等労使間の紛争解決手続代理業務
- 採用支援  
 求人募集・採用適性検査(CUBIC)・面接・オリエンテーション
- 助成金  
 各種助成金アドバイス・手続代行
- 各種研修  
 階層別研修・考課者研修・目標設定研修・面接研修他

正社員の有効求人倍率の推移 (参考)



平成29年6月の職業紹介状況  
**正社員の求人倍率、  
 初めて1倍を超える**

厚生労働省が取りまとめた  
 ハローワークにおける一般職  
 業紹介の状況によると、平成  
 二九年六月の正社員の有効求  
 人倍率(季節調整値)は、前月  
 を0.02ポイント上回って  
 1.01倍となり、平成一六年一

月に集計を開始して以来、初  
 めて1倍を超えました。

これを都道府県別にみると、  
 最高は福井県の1.40倍(原数  
 値)、最低は沖縄県の0.47倍  
 (同)となっています。

有効求人倍率は、ハローワ  
 ークに申し込んだ求職者一人  
 当たりの求人数を示すもので、  
 1倍を上回るのは、単純に求  
 職者数よりも求人数の方が多  
 いことを表しています。

国内の企業では、非正規社  
 員だけではなく、正社員の人  
 手不足感も強まっていること  
 がみてとれます。

また、パートタイムを含め  
 た全体の有効求人倍率(季節調  
 整値)は1.51倍となり、前月  
 を0.02ポイント上回りました。

平成29年

9月号

2017

### 厚生年金保険料率が引き上げられます

今年9月分(10月納付分)から厚生年  
 金保険料率が引き上げられ、18.300%  
 (一般の被保険者)となります。事業主負  
 担分および被保険者負担分は、この半分  
 の9.150%です。

なお、厚生年金基金に加入する方の厚  
 生年金保険料率は、基金ごとに異なります。

一方、総務省が発表した労  
 働力調査によると、六月の完  
 全失業率(季節調整値)は前月  
 と比べて0.3ポイント低下  
 の2.8%でした。失業率が改  
 善したのは四カ月ぶりとなっ  
 ています。

**長時間労働が疑われる事業場の監督指導結果**  
**監督指導した事業場の43%が違法残業**

厚生労働省はこのほど、平成二八年度に実施した長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の結果をまとめました。

これは、月八〇時間を超える残業が行われた疑いのある事業場や、長時間労働による過労死などに関する労災請求があった事業場を対象とするもので、監督指導を行った事業場（二万三、九一五事業場）の43%に違法な時間外・休日労働が認められました。

三六協定の締結、届出をしていない、または同協定の限度時間などを超える違法な時間外・休日労働があった事業場に対して、是正・改善に向けた勧告や指導などを行ったということです。

**〔公表された監督指導実施の例（水産食料品製造業）〕**

全労働者の約半数に当たる一六名の労働者について、三六協定で定める上限時間（特別条項：月七八時間）を超える違法な時間外労働（最長：月一七〇時間）が認められたことから、①労働基準法違反を是正勧告、②月八〇時間以内への削

減について指導、③過重労働による健康障害防止について指導を行った。

**中央最低賃金審議会が答申**  
**最低賃金、全国平均で25円引上げへ**

中央最低賃金審議会は七月二十七日、平成二九年度の地域別最低賃金額改定について、引上げ額の目安を示す答申を取りまとめました。

各都道府県の経済実態に応じてA～Dの四ランクに区分し、引上げ額の目安はAランク26円、Bランク25円、Cランク24円、Dランク22円で、全国加重平均は25円（昨年度は24円）となっています。目安どおりに決定されれば、最低賃金が時給で決まるようになった平成一四年度以降で最高額の引上げとなります。今後は、各地方最低賃金審議会がこれを参考に審議を行い、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定することになります。

**改正法施行後初めて実施状況をまとめる**  
**ストレスチェックの実施率、8割超える**

厚生労働省は七月二十六日、改正労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック制

度」の実施状況を発表。それによると、ストレスチェックの実施義務がある規模五〇人以上の事業場における実施率は82・9%となっています。

ストレスチェックを実施した事業場の労働者のうち、ストレスチェックを受けた人は78・0%で、このうち、医師による面接指導を受けた人は0・6%。また、実施した事業場の78・3%では、職場ごとのストレス状況の把握を目的とする集団分析を行っています。

**8月1日から**  
**育児休業給付等の上限額を引上げ**

八月一日から、雇用保険の育児休業給付と介護休業給付の上限となる支給限度額が引き上げられています。変更内容は次のとおりです。

- 育児休業給付
  - （支給率67%の場合）
  - 二八四、四一五円 ↓ 二九九、六九一円
  - （支給率50%の場合）
  - 二二二、二五〇円 ↓ 二二三、六五〇円
- 介護休業給付
  - 三一一、五五五円 ↓ 三二九、八四一円

\*いずれも、初日が平成二九年八月一日以後である支給対象期間から変更となります。



魅力ある職場作り

中小企業における両立支援

中小企業での両立支援の重要性

近年の急速な少子高齢化により、労働力人口が減少しているなか、中小企業が今後現在の経済力を維持し、さらなる発展を図るためには、様々な生活状況のなかで多様な働き方を希望する人材を活かし、戦力とすることが重要になってきています。

そのためには、企業において働き方を見直し、両立支援を行うていくことが必要です。

両立支援の取組によるメリット

企業アンケート調査によれば、両立支援の取組により、「従業員（女性）の定着率の向上」（62・8%）、「両立支援に関する従業員の理解促進」（36・2

%）、「企業イメージの向上」（24・8%）、「従業員の意欲向上」（20・6%）、「従業員のストレス軽減」（14・8%）等の具体的な効果が挙げられています。

働き方の見直し  
5つのポイント

働き方の見直しにより、両立支援の課題を解決できる場合もあり、そのためのポイントを紹介します。

- ① 時間管理  
残業の申請制、タイマーを使用した会議室の管理、集中タイムの設定等。
- ② 計画的な有給休暇取得  
有休取得計画表の作成、有給休暇奨励日の設定等。
- ③ 多能工化の推進  
一人で複数の仕事ができるような教育訓練の取組等。

④ 業務の平準化

他の曜日にしわ寄せが生じないような業務の見直し、会議の効率化等。

⑤ 情報の「見える化」

従業員同士の計画的な休暇の公開、従業員の残業可否や勤務可能時間の氏名バツジへの記載等。

職場作り  
5つのポイント

せっかく両立支援制度を整えても、利用実績がなければ期待した効果は得られません。制度を利用しやすくすることで、従業員が長く活躍できる環境を整備するための職場作りのポイントを紹介します。

- ① 制度などの周知  
就業規則、パンフレット、イントラネット等により、従業員へ文面で周知する。
- ② 相談窓口の設置  
仕事と家庭の両立に課題を抱えている従業員が気軽に相談できる窓口を設置する。
- ③ 代替要員や応援要員の方針の明確化

制度利用者が出た場合、代替要員の確保や業務スケジュールの調整などをどのように行うのか、あらかじめ方針を決めておく。

④ 子育て期の制度整備

子供を持つてもキャリア意識を低下させないよう、生活環境の変化によって制度を利用しながら活躍できる環境を整える。

⑤ 対外的なPR

中小企業では人材確保を課題としている企業が少なくないため、ホームページで両立支援制度を紹介するなど、対外的にPRすることで、採用面での効果も期待できる。

自社に合った取組を

中小企業の強みは、経営者と従業員の距離が近いことです。各従業員の実情に合わせた取組を進めることで、有能な人材確保と職場定着につながるのではないのでしょうか。



— 参 考 資 料 —

平成28年度雇用均等基本調査(確報版)

男性の育休取得率、最高を更新

このほど厚生労働省が発表した「平成二八年度雇用均等基本調査(確報版)」(昨年一〇月一日現在の状況)によると、男性の育児休業取得率は3・16%で、前年度調査を0・51ポイント上回って過去最高を更新したことが分かりました。

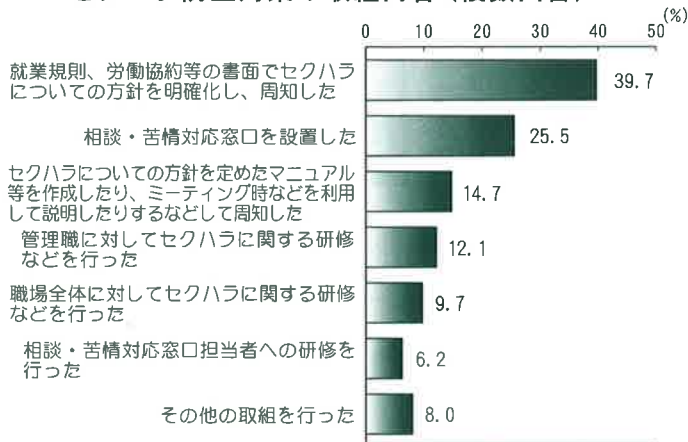
なお、この調査のうち「企業調査」は常用労働者一〇人以上の五、九五二企業、「事業所調査」は同五人以上の六、〇九二事業所を対象に行われました。

企 業 調 査

《セクハラ防止のための取組》

セクハラを防止するための対策に「取り組んでいる」企業は58・2%であった。その取組内容(複数回答)をみると、「就業規則、労働協約等の書面でセクハラについての方針を明確化し周知」が39・7%で最も高く、次いで「相談・苦情対応窓口の設置」が25・5%、「セクハラについて

セクハラ防止対策の取組内容(複数回答)



《妊娠・出産・育児休業等に関するハラ  
スメント防止のための取組》

妊娠・出産・育児休業等に関するハラ

の方針を定めたマニュアル等の作成や、ミーティング時などを利用して説明するなどして周知」が14・7%となった。(左図参照)

その取組内容(複数回答)をみると、「就業規則、労働協約等の書面で妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについての方針を明確化し周知」が28・8%で最も高く、次いで「相談・苦情対応窓口の設置」が17・9%、「業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者その他労働者の実情に応じた必要な措置の実施」が16・9%となった。

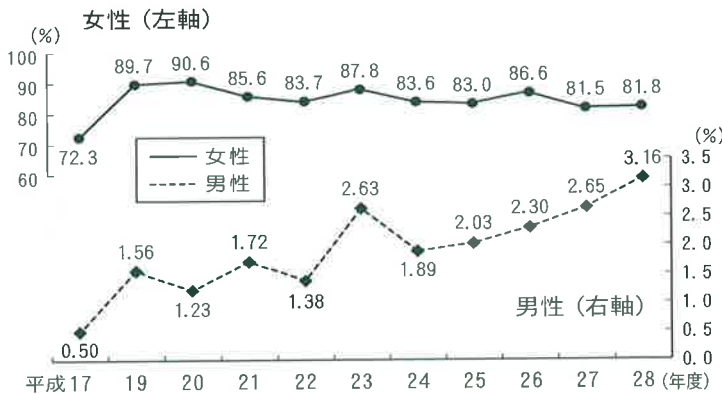
事 業 所 調 査

《育児休業制度の規定状況等》

育児休業制度の規定がある事業所は、規模五人以上で76・6%(前回平成二七年度73・1%)、規模三〇人以上で95・3%(同91・9%)となっており、前回よりそれぞれ3・5ポイント、3・4ポイント上昇した。

また、子が何歳になるまで育児休業を取得できるかをみると、「二歳六カ月(法定どおり)」が86・3%(同84・8%)で最も高く、次いで「二歳〜三歳未満」が7・8%(同9・2%)、「一歳六カ月を超え二歳未満」が4・2%(同4・0%)となった。

育児休業取得率の推移



注：平成23年度の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

《育児休業取得者の割合》

平成二六年一〇月一日から二七年九月三〇日までの一年間に在職中に出産した人または配偶者が出産した人のうち、平成二八年一〇月一日までに育児休業を開始した人(育児休業の申出をしている人を含む)の割合をみると、女性は81・8%で前回(平成二七年度81・5%)より0・3ポイント上昇し、男性は3・16%

で前回(同2・65%)より0・51ポイント上昇した。(上図参照)

《育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の導入状況》

育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度がある事業所は65・6%で、前回(平成二七年度61・3%)より4・3ポイント上昇した。

また、各種制度の導入状況(複数回答)をみると、多い順に「短時間勤務制度」が60・8%(同57・8%)、「所定外労働の制限」が55・9%(同53・2%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が33・6%(同30・4%)となった。

《介護休業制度の規定状況》

介護休業制度の規定がある事業所は、規模五人以上で72・6%(前回平成二六年66・7%)、規模三〇人以上で91・8%(同88・0%)となっており、前回よりそれぞれ5・9ポイント、3・8ポイント上昇した。

《介護の問題を抱えている従業員の把握》

介護の問題を抱えている従業員がいるかどうかの実態を把握している事業所は59・6%で、前回(平成二五年度51・7%)

より7・9ポイント上昇した。

その把握方法(複数回答)をみると、「自己申告制度等で把握」が59・4%(同60・7%)で最も高く、次いで「直属の上司等による面談で把握」が53・8%(同50・2%)となった。

《仕事と介護を両立しやすい職場環境整備の取組》

仕事と介護の両立支援を目的とした職場環境の整備について、現在取り組んでいる事業所は60・8%で、前回(平成二五年度57・3%)より3・5ポイント上昇した。その取組内容(複数回答)をみると、「介護休業制度や介護休暇制度等に関する法定の制度を整えること」が80・0%(同84・3%)で最も高く、次いで「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」30・2%(同27・6%)、「介護に直面した従業員を対象に、仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと」27・4%(同22・9%)、「従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握を行うこと」25・7%(同23・6%)となった。





トラブル回避の対応術

未払い残業代の  
付加金請求を断れるか？

付加金の対象となるのは、解雇予告手当、休業手当、時間外・休日・深夜労働の割増賃金、年次有給休暇中の賃金で、

その支払いがなかったため、労働者が使用者に未払い金を請求する場合です。

したがって、未払い残業代の請求は、同法に基づく付加金の対象とはなりません。本体の未払い金はともかく、付加金については、労働者から使用者に対して請求があつても支払うべきものではなく、労働者の請求申し立てにより裁判所がその支払いを命ずることによって、使用者の付加金支払い義務が発生するもので、裁判所による付加金の支払い命令が出されなければ、支払わなくても問題はないこととなります。

また、裁判所への請求申し立ては、違反のあつたときから二年以内になければならないとしています。

裁判所の判断は

このように、労働者の請求に基づき裁判所が支払い命令を発することによって付加金の支払い義務が発生するので、前記の手当、賃金に関する労基法の違反行為がなされたことで実質的な損害

賠償額ともいえる付加金をも支払う責任が生ずることについて、裁判所がどのように判断するかが、実際に支払い命令が出るかどうかのカギになります。

裁判例においては、使用者側の違反の態様などを総合的に考慮し、違反とされる行為について付加金支払いが相当であるか否かを判断する方法がとられています。たとえば、天災事変などの不可抗力のため支払うことができなかった場合などは、使用者の側に特別の事情があつたために違法性が薄く、付加金の支払いを命じられないものと解されています。

また、解雇予告手当をめぐる判例では、すでに手当に相当する金額の支払いを完了し使用者の義務違反の状況が消滅した後においては、労働者は付加金請求の申し立てをすることができないものと解すべきであるとした判例があります。

付加金の名目ではなく、未払いに対する損害賠償額などといった名目で未払い金とは別に請求があるケースも考えられますが、労基法上では、裁判所の支払い命令による付加金でなければ支払い義務は生じませんので、実際に請求があつた場合には確認をしておくことが重要となります。

「付加金」とは

退職予定の社員から残業代の未払いについて請求がありましたので、よく調べてから未払いがあれば支払うことにしました。

未払い賃金の請求にかかる期間が二年ということは分かっていますが、この社員は過去二年間の未払い金のほかに付加金も請求しています。付加金は断りたいのですが、法的には支払うべきものなのでしょうか？

労働基準法（第一一四条）では、使用者が同法の規定に定める賃金などを支払わなかったことで、労働者が賃金などの請求権を行使する場合に、裁判所は、規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払い金のほか、これと同一額の付加金の支払いを使用者に命ずることができることを定めています。



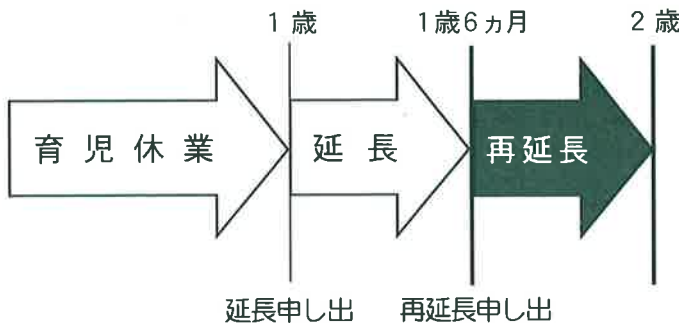
社会保険の実務サポート

育児給付金の2歳までの  
支給期間延長（29年10月実施）

改正育児・介護休業法  
の10月施行

育児・介護休業法では、育児休業期間は、原則として子が一歳に達するまでで、保育所などにおける保育の実施が行われないなどの理由があれば、例外的に子が一歳六カ月に達するまで延長できるとしています。

法改正によって、この延長できる期間については、今年一〇月一日から、一歳六カ月に達した時点でもなお保育所などにおける保育の実施が行われないなどの状況であれば、再度延長を事業主に申し出ることにより、最長で二歳まで延長ができることになりました。



育児休業給付金の  
支給期間の再延長

雇用保険の育児休業給付

についても、従来は、上記の理由により子が一歳六カ月に達する日の前日まで育児休業給付金の支給対象期間が延長されていますが、一〇月一日からは、改正育児・介護休業法にあわせて、上記の理由により子が一歳六カ月に達する日後の期間に育児休業を取得する場合には、最長で子が二歳に達する日の前日まで支給対象期間が延長されるようになります。

再延長の対象者と  
具体的な手続き

今回の改正は、子が一歳六カ月に達する日の翌日が平成二九年一〇月一日以降となる人が対象となります。したがって、育児休業にかかる子の誕生日が平成二八年三月三十一日以降の場合に対象となります。

すでに育児休業給付を受けている人であって、支給

対象期間延長後、子が一歳六カ月に達したことで支給が終了している人は、一〇月一日の時点で子が二歳に達していても再延長はできないこととなります。

従来、最長一歳六カ月に達する日の前日までの支給対象期間の延長申し出の際には、子が一歳に達する日の翌日において保育所などにおける保育の実施が行われないなどの理由に該当することを確認できる書類の提出が必要となっています。

今回の改正により、最長二歳に達する日の前日まで支給対象期間を延長する場合には、改めて延長を申し出ることが必要です。また、その際には、子が一歳六カ月に達する日の翌日においても延長の要件に該当することが確認できる書類を改めて提出する必要がありますので、怠りなく準備をすることが大切です。

## 賃金不払残業の解消のための取組事例

厚生労働省は8月9日、平成28年度に時間外労働などに対する割増賃金を支払っていない企業への是正指導の結果を公表しました。

全国の労働基準監督署が、賃金不払残業に関する労働者からの申告などに基づき企業へ監督指導を行った結果、その支払額が1企業で合計100万円以上となった企業数は1,349社で、支払われた割増賃金の合計額は127億2,327万円、支払われた割増賃金の平均額は1企業当たり943万円、労働者1人当たりでは13万円となっています。今号では、監督指導により賃金不払残業が解消された事例をいくつかご紹介します。

### 事例1（業種：電気通信工業）

#### 賃金不払残業の状況

- ◆インターネット上の求人情報等の監視情報\*を受けて、労基署が立入調査を実施。
  - ◆会社では、労働者が「申告書」に記入した超過勤務時間数により賃金計算を行っていたが、パソコンのログ記録とのかい離、夜間の従業員駐車場の駐車状況、労働者のヒアリング調査結果などから、賃金不払残業の疑いが認められたため、労働時間の実態調査を行うよう指導。
- \*厚生労働省は、平成27年度から委託事業により、インターネット上の賃金不払残業などの書き込み等の情報を監視、収集する取組を実施している。労基署は、当該情報に基づき必要な調査等を行うこととしている。

#### 企業が実施した解消策

- ◆会社は、パソコンのログ記録や警備システムの情報などを用いて調査を行い、不払いとなっていた割増賃金を支払った。
- ◆賃金不払残業の解消のために次の取組を実施した。
  - ①代表者が「賃金不払残業撲滅宣言」を行うとともに、全店で説明会を開催した。
  - ②「申告書」とパソコンのログ記録に30分以上のかい離が認められた場合には、理由を明記させ、所属長の承認を得ることとした。
  - ③総務部職員が定期的に、労働時間が適正に把握されているかについて実態調査を行い、必要な指導を行うこととした。

### 事例2（業種：木材・木製品製造業）

#### 賃金不払残業の状況

- ◆タイムカード打刻後に作業を行うよう指示されているとの労働者からの情報に基づき、労基署が立入調査を実施。
- ◆立入調査の際、労働者に対して無記名アンケートを実施したところ、大多数の労働者からタイムカード打刻後に翌日の準備作業や清掃作業が行われ、また昼休憩時間中に会議が開催されているとの回答が得られ、賃金不払残業の疑いが認められたため、労働時間の実態調査を行うよう指導。

#### 企業が実施した解消策

- ◆会社は、労働時間の実態調査を行った上で、不払いとなっていたタイムカード打刻後の作業時間及び会議に出席した時間について、割増賃金を支払った。
- ◆賃金不払残業の解消のために次の取組を実施した。
  - ①休憩時間中の会議を禁止した。
  - ②社内説明会を開催し、全ての作業が終わった後にタイムカードを打刻するなど、労働時間を適正に記録することについて全管理者及び労働者に徹底した。
  - ③タイムカードが適正に打刻されているか否かを確認するため、代表者自らが社内巡視を行うこととした。