

社会保険 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

施設ごとの禁煙取扱い(案)

施設の類型	「考え方」の案
小中高校	敷地内禁煙
医療施設	
大学、運動施設	屋内禁煙
官公庁	
バス、タクシー	車内禁煙
鉄道、船舶	車内禁煙 (喫煙専用室の設置可)
事務所(職場)	屋内禁煙 (喫煙専用室の設置可)
劇場等のサービス業施設	
飲食店	
食堂、居酒屋等	小規模な所は喫煙専用室 なしでも喫煙可
バー、スナック等	

厚生労働省は三月一日、受動喫煙防止対策の強化について、基本的な考え方の案をまとめました。

喫煙禁止場所として、小・中・高の学校や医療施設は「敷地内禁煙」、大学や運動施設、官公庁、バス、タクシーなど

は「屋内・車内禁煙」として、また、飲食店や事務所、サービス業施設などは「屋内禁煙」とし、今後省令で定める基準に適合した喫煙専用室の設置は可能だとしています。

ただし、飲食店のうち主に酒類を提供する小規模(三〇平方メートル以下を想定)のバー、スナックなどは喫煙禁止場所とはしない考えです。

- 施設などの管理権原者に対しては、
- ① 喫煙禁止場所の位置等の掲示義務
 - ② 喫煙禁止場所に

飲食店や事務所は原則「屋内禁煙」に

受動喫煙防止対策強化で考え方を示す

おける喫煙器具・設備(灰皿等)の設置の禁止義務、③喫煙禁止場所での喫煙者への喫煙の制止の努力義務などの責務を課すとともに、施設などの利用者に対しても、喫煙禁止場所における喫煙を禁止し、これらに違反した者には、都道府県知事が勧告や命令などを行い、違反した場合には罰則(過料)を適用するとされています。

厚生労働省は、健康増進法の改正により、新たな基準を早ければ平成三一年九月に日本で開催されるラグビーワールドカップに間に合うように施行する方針です。



タクシー会社の賃金規則に最高裁が判断
残業代控除、「無効とはいえない」

稼いだ分の歩合給から残業代が控除される会社の賃金規則は違法だとして、東京のタクシー会社の運転手と元運転手計一四人が、平成二二年から二四年までの未払い賃金の支払いを求めた訴訟の上告審判決で、最高裁第三小法廷は二月二十八日、「賃金規則は、無効だとはいえない」と指摘し、無効とした二審判決を破棄、審理を東京高裁に差し戻しました。

同社の賃金規則は、残業手当や深夜手当、休日手当、交通費と同額を歩合給から差し引くというしくみで、会社側は「必要な時間外労働を減らすためだ」と主張していましたが、会社側敗訴となった二審判決後にこの賃金規則を変更しています。

タクシー会社などでみられるこうした賃金制度は、実質的には残業代が支払われないものだと、その違法性が指摘されていますが、今回の最高裁の判断は、労働基準法で定める時間外労働の割増賃金の在り方に一石を投じた結果となりました。

「転勤に関する雇用管理のポイント」策定へ
転勤の際の配慮や説明を企業に求める

厚生労働省は二月二二日、企業が従業員を転勤させる際のガイドラインとなる「転勤に関する雇用管理のポイント(仮称)」の策定に向けた三回目の研究会を開催しました。

この研究会では、育児や介護をしながら働く人が、仕事と家庭生活との両立をしやすい職場を後押しするために、転勤に関する実態調査の結果や、企業からのヒアリングなどをもとにして検討が行われました。

また、転勤が本当に必要などうか検証して転勤者を絞り込んだり、応じる従業員への待遇の上乗せを促したりするなどのほか、従業員が生活の本拠を置く場所に配慮して行うことや、転勤の時期や頻度を従業員に分かりやすく示すよう企業に求めることなども示されています。

厚生労働省では、早期にガイドラインを策定して、企業が人事方針を見直す際の参考にしてもらうため、その周知を行う方針です。

企業行動に関するアンケート調査
今後3年間で「正社員を増やす」が過半数

内閣府がこのほど公表した「企業行動に関するアンケート調査」によると、中堅・中小企業で今後三年間(平成二九〇三一年度の平均)に雇用者を増やす見通しの企業の割合(全産業)は58・3%で、雇用者のうち、正社員・正職員を増やす見通しの企業の割合(全産業)は58・4%となっています。

過去三年間(平成二六〇二八年度の平均)の実績と比較すると、雇用者を増やす企業の割合はプラス5・8ポイント、雇用者のうち、正社員・正職員を増やす企業の割合はプラス6ポイントと、見通しなげらなくても増加しています。

また、業界需要の実質成長率(予想回答)については、「次年度」(平成二九年度)では0・8%、「今後三年間」では0・9%、「今後五年間」でも0・8%のプラス成長の見通しとなっています。



魅力ある職場作り

障害を持つ人と共に働く職場

障害者雇用の現状

厚生労働省が公表した集計結果によると、平成二八年六月一日現在、五〇人以上規模の民間企業に雇用されている障害者数は四七万四、三七四人、実雇用率は1・92%と過去最高を更新したことが分かりました。

障害を持つ人の社会参加が進み、就職を希望する人も多くなっています。しかし、障害者雇用促進法で定められている法定雇用率2・0%を達成した企業割合は48・8%と、五割を下回る結果となりました。障害者雇用促進法の一部改正により、平成二八年四月から雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となりました。

また、平成三〇年四月から精神障害者が法定雇用率の算定

基礎の対象とされるのに伴い、法定雇用率が引き上げられることとなります(施行後五年間の激変緩和措置あり)。このため、今後も障害者雇用に対する企業の心構えと体制づくりが重要になると考えられます。

差別禁止と合理的配慮の提供義務

①雇用の分野での障害者差別を禁止

募集・採用・賃金・配置・昇進・教育訓練等の各項目において、正当な理由なく、障害を理由として差別することを禁止しています。

②雇用の分野での合理的配慮の提供義務

障害者と障害のない者との

均等な機会や待遇の確保、障害者が能力を有効に発揮する上で支障となっている事情を、事業主の負担になり過ぎない範囲で改善しなくてはなりません。

合理的配慮は、障害や職場の状況に応じて個性が高いので、障害者と事業主がしっかりと話し合い、必要な措置を決定することが重要です。

対象となる事業主は、企業規模に関わらずすべての事業主であり、規定に定める障害者は、障害者手帳を所持していない者も含まれる点に注意が必要です。

障害者を雇用する際の留意事項

雇用側と求職側がそれぞれ抱く不安を取り除き、障害を持つ人が働ける環境をつくるためには、以下のような点に留意する必要があります。

①能力に適した職域の開発と配置、職場環境の改善に取

り組むこと

②十分な教育訓練の時間を確保すること

③障害の特性に応じた安全管理や、労働時間管理の実施を進めること

④職場内での支援体制を確立すること

⑤職場内で障害者や障害に対して理解を深め、意識啓発に努めること

障害者雇用の今後

法定雇用率の上昇を見据え、雇用率達成のために障害者雇用を急ごうとする企業の増加が予想されます。しかし、事業主は個々の障害者の能力や特性を十分に理解した上で、雇用を積極的かつ丁寧に進めることが不可欠です。

また、そこで一緒に働く人々の理解と支援、少しの気遣いが、障害を持つ人が安心して働ける職場づくりには欠かせないのではないでしょうか。



平成28年賃金構造基本統計調査

男女間の賃金格差、最小に

厚生労働省が発表した「賃金構造基本統計調査」によると、昨年のフルタイムで働く女性の賃金（六月分の所定内給与額）は、前年に比べて1.1%増の二四万四、六〇〇円と三年連続で過去最高を更新し、男女間の賃金格差は過去最小となったことが分かりました。この調査は常用労働者一〇人以上の約五万事業所を対象に行われました。

一般労働者の賃金

《賃金、前年比》

平成二八年の賃金は、男女計三〇万四、〇〇〇円。性別では、男性が三三万五、二〇〇円、女性が二四万四、六〇〇円で、前年と比べると、男女計および男性は0.0%と同水準、女性は1.1%増加となっている。

また、男性の賃金を一〇〇とすると、女性は七三・〇で、男女間の賃金格差は過去最小となっている。

《学歴別にみた賃金》

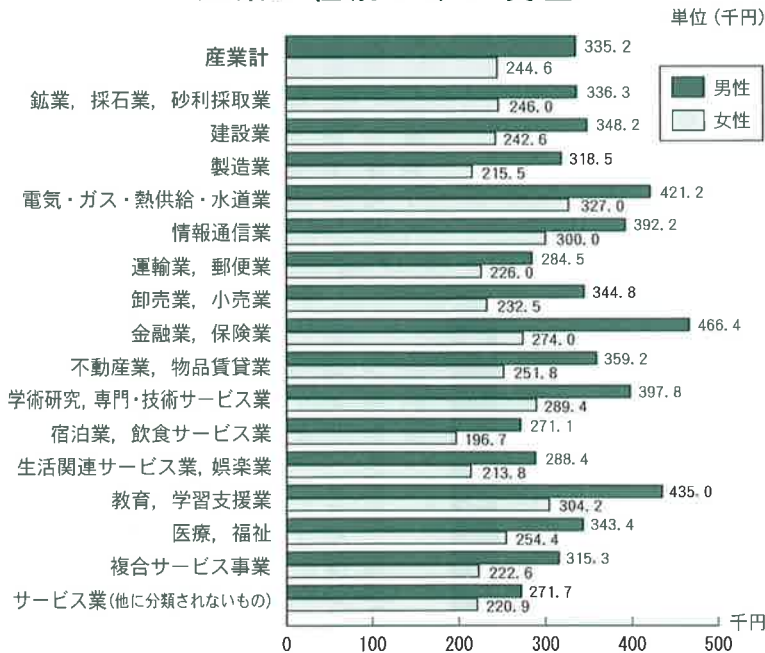
男性は大学・大学院卒三九万九、七〇〇円（前年比0.7%増）、高専・短大卒三〇万六、三〇〇円（同

0.8%減）、高校卒二八万八、一〇〇円（同0.0%）、女性は大学・大学院卒二八万八、七〇〇円（前年比0.3%増）、高専・短大卒二五万五、六〇〇円（同1.2%増）、高校卒二〇万八、三〇〇円（同0.3%増）となり、女性はすべての学歴で前年を上回っている。

《産業別にみた賃金》

男性は金融業、保険業（四六万六、四〇〇円）、教育、学習支援業（四三万五、〇〇〇円）が高く、宿泊業、飲食サービス業（二七万一、一〇〇円）が低くなっている。女性は電気・ガス・熱供給・水道業（三二万七、〇〇〇円）、教育、学習支

産業、性別にみた賃金

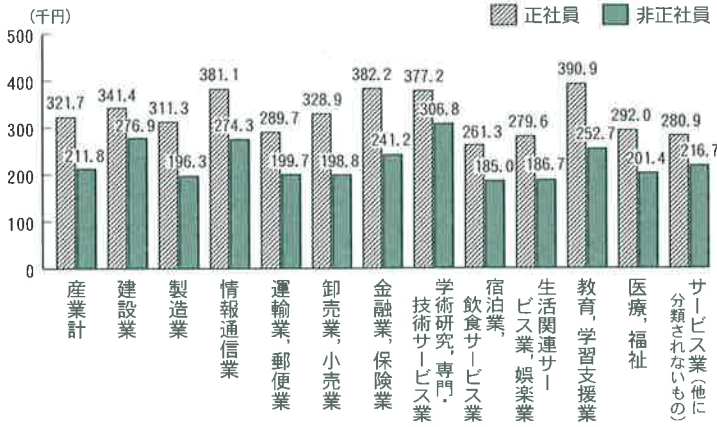


援業（三〇万四、二〇〇円）が高く、宿泊業、飲食サービス業（一九万六、七〇〇円）が低くなっている。（左図参照）

《企業規模別にみた賃金》
男性は大企業三八万四、八〇〇円（前年比0.7%減）、中企業三二万二〇〇円（同0.0%）、小企業二九万九〇〇円

参考資料

雇用形態別にみた主な産業別賃金(男女計)



(同0.8%増)、女性は大企業二六万八七〇〇円(前年比0.1%増)、中企業二四万二、三〇〇円(同0.8%増)、小企業二二万九、一〇〇円(同1.2%増)となり、男性は小企業が前年を上回り、女性はすべての企業規模で前年を上回っている。

また、大企業の賃金を一〇〇とすると、中企業は男性八三・二、女性九〇・二、小

企業は男性七五・六、女性八一・五となっている。

《雇用形態別の賃金》

男女計では、正社員三二万二、七〇〇円(前年比0.2%増)、非正社員二二万二、八〇〇円(同3.3%増)となっている。(産業別は上図参照)

性別では、男性が正社員三四万九、〇〇〇円(前年比0.2%増)、非正社員二二万五、四〇〇円(同2.7%増)、女性が正社員二六万二、〇〇〇円(前年比1.0%増)、非正社員一八万八、六〇〇円(同4.2%増)となっている。

また、正社員の賃金を一〇〇とすると、非正社員は男性六七・四、女性七二・〇にとどまっている。

短時間労働者の賃金

一時間当たりの賃金は、男性が一、一三四円(前年比一円増)、女性が一、〇五四円(同二二円増)で、いずれも過去最高と

短時間労働者の性、産業別 1時間当たりの賃金

(単位:円)

産 業	男 性	女 性
計	1,134	1,054
鉱業、採石業、砂利採取業	1,515	1,132
建設業	1,364	1,061
製造業	1,153	945
電気・ガス・熱供給・水道業	1,674	1,190
情報通信業	1,502	1,343
運輸業、郵便業	1,157	989
卸売業、小売業	1,021	965
金融業、保険業	1,569	1,234
不動産業、物品賃貸業	1,029	1,025
学術研究、専門・技術サービス業	1,873	1,217
宿泊業、飲食サービス業	968	943
生活関連サービス業、娯楽業	1,056	1,052
教育、学習支援業	1,483	1,290
医療、福祉	1,351	1,258
複合サービス事業	1,220	1,080
サービス業(他に分類されないもの)	1,154	1,033

なっている。(右表参照)

これを産業別にみると、男性は学術研究、専門・技術サービス業(二、八七三円)が高く、宿泊業、飲食サービス業(九六八円)が低くなっている。

女性は情報通信業(二、三四三円)が高く、宿泊業、飲食サービス業(九四三円)が低くなっている。



トラブル回避の対応術

採用後の給与を求人条件から
変更できるか？

このたび正社員として内定した中途採用者の給与について、業務経験や担当させる業務などを考慮して、初任給は求人の際に提示していた金額を少し下回る額で決めるようと考えています。

給与を含めた労働条件通知書はこれから交付しますが、初任給のことは前もって話してはけません。求人条件の給与額を変更することは問題があるでしょうか？

労働条件の明示

労働基準法(第一五条)では、使用者は労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないとされており、決定した労働条件については、書面で明示することが義務付けられています。

この条文でいう労働条件の明示とは、

労働者個人に対するもの。求人情報誌やハローワークに掲載されている求人

条件は、あくまでも募集の際に提示する労働条件の目安であって、労基法で定める労働条件の明示には該当しません。

労働契約の締結

一方で、労働契約法では、労働契約は労働者と使用者の合意により成立するとされています。ここでいう労働契約とは、賃金などの個々の労働条件が含まれますので、労働契約はそれぞれが対等の立場における合意に基づいて締結し、または変更すべきものとされています。

したがって、労働条件が応募や面接などの時点で決定しなくても、採用時まで示された労働条件で合意できれば、労働契約が成り立つこととなります。

しかし、職業安定法では、求人広告などにより労働者の募集を行う者は、賃金を含めた募集内容について誤解が生じないような確かな表示に努めなければならないと定めています。無用なトラブルを避

けるためにも、求人内容と実際の労働条件ができるだけ食い違わないようにすることが重要となります。

使用者の説明責任

求職者が応募する動機において、具体的な求人条件のうち賃金に関する事項は、他の条件と比べて大きなウェイトを占めているのが通常だといえるでしょう。また、求職者は、少なくとも求人条件で示された賃金が受けられるものと信じて応募することは確かです。

したがって、やむを得ない事情などにより求人条件の内容と実態が異なる場合、使用者は、労働契約締結の段階で、雇い入れ後の正確な労働条件を提示する信義則上の説明責任があるものとされています。

労働契約法(第四条)では、使用者は労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにすることが定められています。今回のケースのように、求人条件よりも低い賃金額となる場合は、それを単に伝えるだけでなく、その理由などについても誠意を持って説明し、十分に理解を得ておくことが大切となるでしょう。

社会保険の実務サポート

高年齢雇用継続給付の「みなし賃金」とは

高年齢雇用継続給付の受給要件

雇用保険の高年齢雇用継続給付は、六〇歳以上六五歳未満の被保険者が、原則として、六〇歳時点の賃金額と比べて75%未満に低下した場合、申請により、各月に支払われた賃金の最大15%の給付金が支給されるものです。

この高年齢雇用継続給付には、六〇歳を超えて継続雇用されている人を対象とした「高年齢雇用継続基本給付金」と、基本手当などの受給中に再就職した人を対象とした「高年齢再就職給付金」の二種類があります。
ここでは、「高年齢雇用継続

基本給付金」について取り上げます。

支給額は

給付金の支給額は、支給対象となる月ごとに、各月に支払われた賃金が六〇歳時点の賃金と比べてどのくらいの割合なのかによって決まります。この割合を「低下率」といいます。

具体的には、低下率が61%以下の場合には、各月の賃金の15%相当の額となり、61%を超え75%未満の場合は、その低下率に応じて、賃金の15%相当額から一定の算式により減じられた額となり、75%以上では給付金は支給されません。
なお、賃金が支給限度額(*)

以上のときは、給付金は支給されず、賃金額と給付金として算定された額の合計が支給限度額を超えるときは、支給限度額と賃金額との差額が支給されます。

(*)毎年八月一日を基準に改定され、平成二八年八月一日からは「三三万九、五六〇円」

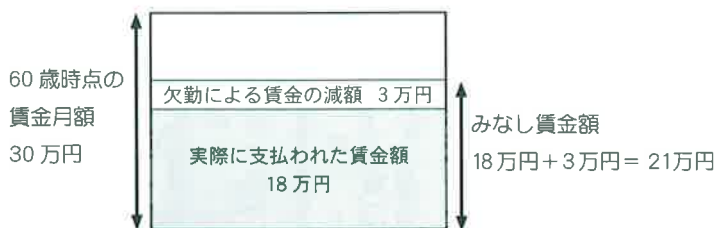
「みなし賃金」とは

低下率をみる際の「各月に支払われた賃金」とは、その月に実際に支払われた賃金のことをいいますが、その賃金が一定の理由で減額されて支給された場合は、その減額された分を加算した賃金額を用いて賃金の低下率が判断されます。この賃金額を「みなし賃金額」といいます。

各月に支払われた賃金が減額された理由の中には、被保険者本人や事業主に責任がある場合(本人の都合による欠勤、事業所の休業等)など、雇

用保険により給付がなされるのが適切でない場合も考えられます。みなし賃金を用いるのは、こうした理由により賃金の減額があった場合には、その減額された額が支払われたものとして賃金の低下率を判断することが適当であるためです。

みなし賃金額を用いて低下率を決定した例



実際に支払われた賃金の割合は $18万円 \div 30万円 = 60\%$

給付額の決定に際して適用される「低下率」は、 $21万円 \div 30万円 = 70\%$

平成28年就労条件総合調査

厚生労働省発表

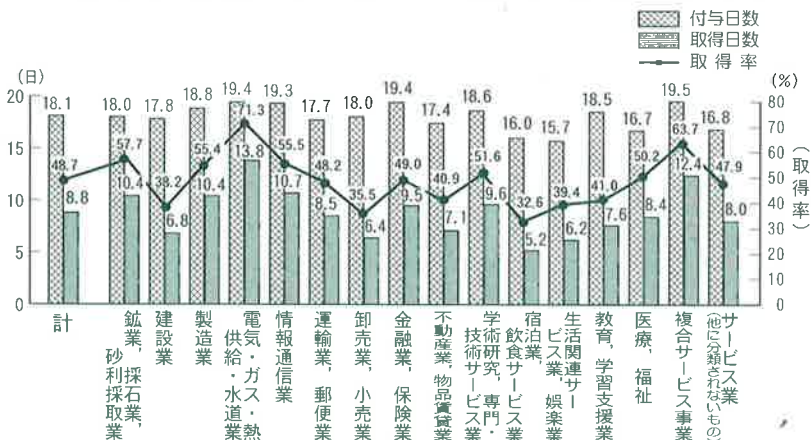
年休取得率48・7%、やや上昇

このほど厚生労働省が発表した「就労条件総合調査」(平成二八年一月一日現在、常用労働者三〇人以上の企業が対象)によると、平成二七年の年次有給休暇の取得率は前年比1・1ポイント増の48・7%とわずかに上昇しましたが、平成三二年までに取得率を70%に引き上げるといふ政府の目標からは程遠い結果となっています。

年次有給休暇の取得状況

平成二七年一年間に企業が付与した年次有給休暇日数(繰越日数は除く)は、労働者一人平均一八・一日(前年一八・四日)。そのうち労働者が取得した日数は八・八日(同八・八日)、取得率は48・7%(同47・6%)で、男女別では、男性が八・四日(取得率45・8%)、女性が九・三日(同54・1%)となった。(産業別は下図参照)
 なお、年次有給休暇を時間単位で取得できる制度がある企業は16・8%(前年16・2%)となった。

産業別にみた労働者1人平均年次有給休暇の取得状況



みると、「二年単位の変形労働時間制」は

変形労働時間制

変形労働時間制を採用している企業は60・5%(前年52・8%)で、種類別(複数回答)に

34・7%(同30・6%)、「一カ月単位の変形労働時間制」は23・9%(同20・3%)、「フレックスタイム制」は4・6%(同4・3%)となった。
 また、変形労働時間制の適用を受ける労働者は52・3%(前年46・5%)で、種類別にみると、「二年単位の変形労働時間制」は21・5%(同20・2%)、「一カ月単位の変形労働時間制」は23・0%(同19・7%)、「フレックスタイム制」は7・8%(同6・7%)となった。

時間外労働の割増賃金率等

時間外労働の割増賃金率を「一律に定めている」企業は83・1%(前年80・3%)で、そのうち割増賃金率を「25%」とする企業は93・3%(同93・8%)、「26%以上」は6・1%(同6・1%)となった。

また、一カ月六〇時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている企業は27・4%(前年25・7%)で、そのうち割増賃金率を「25〜49%」とする企業は45・4%(同46・1%)、「50%以上」は53・4%(同53・2%)となった。

なお、割増賃金の支払いに代えて有給の休暇を付与する「代替休暇制度」がある企業は20・7%(同20・6%)となった。