

— 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404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

TOPIC1

労働行政運営方針に見る 労働基準行政の重点事項

TOPIC2

短時間労働者の社会保険加入の適用拡大

表紙写真：足立区しらさぎ池公園 ©ankura machiko / PIXTA

2019 6
June

令和元年6月号

【アルバイトのトラブル】最近、飲食店や小売店などでアルバイト従業員の若者が店内で不適切な動画を撮影してSNSに投稿する行動が、企業の信頼を損わせる「バイトテロ」などとして、社会問題になっています。調査（マクロミル調べ）によれば、学生アルバイトの12%、およそ10人に1人が「バイトテロ」に相当する行為を見かけたことがあると答えているそうです。対策としては、スマートフォンの職場への持ち込みを禁止したり、損害賠償も含む誓約書を交わすなどが考えられますが、その一方で、アルバイトを経験した学生の約6割が労働条件などにおいて何らかのトラブルがあったと回答している調査（厚生労働省、平成27年）もあります。人手不足の昨今、アルバイトは貴重な人材。労務管理のあり方が問われます。

行政 労働環境の整備や商習慣の見直しで働き方改革を促進

労働行政運営方針に見る 労働基準行政の重点事項

厚生労働省が公表した「平成31年度地方労働行政運営方針」のなかから、今年度の労働基準監督署の取り組み対象となる主な事項について紹介します。

厚 生労働省は去る4月1日、「平成31年度地方労働行政運営方針」（以下、運営方針）を策定・公表しました。

これはその年度の労働行政を運営するにあたっての重点施策を示したものです。各都道府県労働局は、この運営方針を踏まえつつ、各局内の管内事情に即した重点課題や対応方針などを盛り込んだ行政運営方針を策定し、計画的な行政運営を図ることとなります。

したがって、運営方針から、

今年度、労働基準監督署がとくに何を重点事項として、事業所の監督・指導などの行政活動を展開しようとしているのかが知ることができます。企業にとっては労務管理体制の方針を検討する際の資料として活用することができます。

運営方針では重点施策として、次の5つを掲げています。

- ①働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等
- ②人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

③労働保険適用徴収担当部署の重点施策（労働保険の未手続事業一掃対策を推進するとともに、労働保険料等の適正徴収等を実施）

④毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付

⑤東日本大震災からの復興支援

ここでは、これらの施策のなかから労働基準監督署の取り組み対象となる主な内容について取り上げることとします。

労働環境の整備や 生産性向上を支援

【1】働き方改革を推進するために、すべての労働基準監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち、「労働時間相談・支援班」では、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でない場合が多いと考えられる中小企業・小規模事業者に対して、説明会の実施や個別訪問を行い、「働き方改革関連法による改正後の労働基準法」などの周知を中心としたきめ細かな相談・支援などを行うとしています。

あわせて、働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者の人材確保を支援するために、一

今月の恒例行事・出来事カレンダー

2019.6 June

6/1~30

不法就労外国人対策キャンペーン月間

法務省入国管理局では不法就労外国人問題に対処するため、「外国人労働者問題啓発月間」に合わせて毎年6月、外国人を雇用する事業主などに対して不法就労防止を呼びかける啓発活動を行っています。

6/23~29

男女共同参画週間

内閣府の男女共同参画推進本部では毎年、男女共同参画社会基本法の公布・施行日である6月23日からの1週間を同週間として定め、各地で関連行事が行われます。今年度のキャッチフレーズ（公募）は「男女共同参画「学」と「知る 学ぶ 考える 私の人生 私がつくる」です。

定の雇用管理改善をした場合や、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む場合に、助成金を支給するとしています。

【2】長時間労働の是正をはじめとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備などのための取り組みとして、各種情報から時間外・休日労働時間数が1ヵ月あたり80時間を超えていると考えられる事業場、および長時間にわたる過重な労働による過労死などに係る労災請求が行われた事業場に対する監督・指導を実施し、その際には改正労働基準法の内容を踏まえた時間外労働の上限規制などに係る遵守の徹底を図るとしています。

したがって、36協定で特別条項を定めている事業場については、監督・指導が入りやすいといえるでしょう。

【3】改正労働安全衛生法の内容を踏まえて、労働時間の状況の把握については、①管理監督者や裁量労働制の適用者を含めたすべての労働者が対象となること、②労働者への通知が必要となること、③産業医の面接指導の対象要件について1ヵ月あたりの時間外労働・休日労働が100時間を超えた者から80時間に拡大されたこと、④研究開発業務従事者で月100時間超えによる医師の面接指導については労働者からの申し出が不要とされていることなどについて、重点的に指導を行うとしています。

そして、違法な長時間労働や過労死などが複数の事業場で認められた企業経営者に対する労働局長による指導の実施および

企業名の公表の取り組みが徹底されます。

あわせて、新たに明確化された裁量労働制の不適正な運用が複数の事業場で認められた企業経営者に対する労働局長による指導の実施・企業名の公表の取り組みを適切に実施していくとしています。

なお、これらの監督・指導などは、「労働時間改善指導・援助チーム」のうち労働時間改善特別対策監督官で編成する「調査・指導班」により実施されます。

長時間労働につながる商習慣の見直しも指導

今年4月1日から、大企業に時間外労働の上限規制が適用されました。これにともない、発注者である大企業がこの上限規制を遵守することや、年次有給休暇の5日の確実な取得（時季指定）のしわ寄せとして、中小企業などに対して短納期などの無理な発注が行われることが懸念されます。

改正労働時間等設定改善法では、ほかの事業主との取り引きにおいて長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないように配慮することが事業主の努力義務となっています。

これまでも厚生労働省および中小企業庁では、中小企業の労働基準関係法令違反の背景には、極端な短納期発注などに起因する下請代金支払遅延等防止法などの違反が疑われることを鑑みて、公正取引委員会を含む関係行政機関との連携を図り、その指導強化を図ってきたところです。

今回の運営方針では、下請代金支払遅延等防止法などの違反が疑われる場合には中小企業庁、公正取引委員会および国土交通省に確実に通知するとしています。

年次有給休暇の取得を促進

働き方・休み方の見直しに向けた取り組みには、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要であることから、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社や「ゆう活」の取り組み、勤務間インターバル制度の導入促進、短納期発注を抑制し納期の適正化を図ること、年次有給休暇の取得促進に取り組むように働きかけを実施するとしています。

そのために、改正労働時間等設定改善指針の周知徹底を図り、企業の働き方・休み方の見直しを促すとしています。

また、勤務間インターバル制度の導入促進を進め、長時間労働が懸念される業種などに対して当該制度を導入する際に参考となるようなマニュアルを作成するとしています。

年次有給休暇の取得促進を図るための取り組みとしては、10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加えて、連続休暇を取得しやすい夏季、年末年始およびゴールデンウィークの時季に集中的な周知・広報を行うほか、地域の特性を生かした休暇取得促進のための環境整備などを推進するとともに、地方公共団体と連携して、学校休業日に合わせた年次有給休暇の取得促進を図るとしています。

制度 パート・アルバイトの社会保険加入の実態や手続き

短時間労働者の社会保険加入の適用拡大

パートやアルバイトなどに対する社会保険加入の適用が拡大しています。これにより、企業や労働者にどのような変化が起きているのでしょうか。

500人以下の事業所も

平成28年10月から厚生年金保険の被保険者数501人以上の事業所については、下記の要件を基準に、パートタイマーやアルバイトなどについても、社会保険が適用拡大され、厚生年金保険・健康保険の適用を受けることができることになりました（特定適用事業所）。

平成29年4月から適用範囲がさらに拡大し、厚生年金保険の被保険者数500人以下の事業所においても、下記の要件に該当するパートタイマーやアルバイトなどについても、労使合意があれば、社会保険に加入することができることになりました（任意特定適用事業所）。

加入対象となる 短時間労働者の加入4要件

①週の所定労働時間が20時間以上であること

②雇用期間が1年以上見込まれること

③賃金の月額が8万8000円以上であること

④学生ではないこと

加入への意識に変化

社会保険の適用拡大が義務付けられた「特定適用事業所等」を対象に実施されたその影響に関する調査結果（独立行政法人労働政策研究・研修機構、平成30年2月発表）によると、適用拡大により雇用管理上、何らかの見直しを行った事業所について見ると「新たな適用を回避するため、対象労働者の所定労働時間を短縮した」という回答が66.1%、「新たな適用拡大に伴い、対象労働者の所定労働時間を延長した」が57.6%という結果でした（複数回答）。

一方、労働者について適用拡大による働き方を見ると、「働き方が変わった」という回答が15.8%、「まだ変わっていないが今後については検討している」が22.2%、「特に変わっておらず、今後変える予定もない」が60.8%となっています。

また、働き方が変わったとする者のうち、「社会保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう所定労働時間を延長してもらった」という回答が54.9%、「社会保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮してもらった」が32.7%、「社会保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう正社員に転換しても

らった」が1.1%となっています。

このように、適用拡大により短時間労働者の社会保険加入に対する意識に変化がうかがえます。最近では、短時間労働者を採用する企業では、応募者から社会保険への加入を確認されることも増えています。

保険加入の手続き方法

任意特定適用事業所（法人・個人を問わない）で働く短時間労働者が、社会保険に加入するにあたっては、事業主が下記の書類を添付して「任意特定事業所申出書／取消申出書」を管轄する年金事務所に提出しなければなりません。

- ①従業員（被保険者、70歳以上被用者および短時間労働者）の過半数で組織する労働組合の同意書（労働組合がない場合は、従業員の過半数を代表する者の同意もしくは従業員数の2分の1以上の同意）
- ②短時間労働者の資格取得届（資格取得日は任意特定事業所該当申出書の申出日）

●
人手不足の現状において、会社も短時間労働者も、どのような働き方・働き方をするのかを十分に検討していく必要があります。

01

総人口は8年連続で減少 65歳以上の人口が過去最高の約28%

総務省統計局が4月、平成30年10月1日現在の人口推計を発表。日本の総人口は1億2644万3000人(前年より26万3000人減少)で、8年連続で減少しています。15歳~64歳人口の割合は59.7%で、比較可能な昭和25年以降で過去最低。一方、65歳以上の人口は3557万8000人(前年比42万6000人増)で割合は28.1%で過去最高に。70歳以上の人口の割合も初めて2割を超えました。都道府県別の増減率では、秋田県(-1.47%)や青森県(-1.22%)など6県で減少率が1%を超えています。

02

法定雇用率改正後の民間企業の障害者雇用状況 雇用障害者数は過去最高の約53万人

昨年4月から障害者雇用における法定雇用率(民間企業は従業員45.5人以上が対象、法定雇用率2.2%)が改正されましたが、厚生労働省では4月、民間企業における平成30年6月1日現在の「障害者雇用状況」の集計結果を発表。雇用障害者数は53万4769.5人(対前年比7.9%増)で、15年連続で過去最高となっています。雇用者のうち、身体障害者が約35万人(同3.8%増)、知的障害者が約12万人(同7.9%増)、精神障害者が約7万人(同34.7%増)でした。

03

4月1日から労働条件の明示方法が拡大 FAXやメール、SNSでの明示が可能に

労働基準法では、労働契約を締結する際に労働者に労働条件を明示する義務があります。その方法はこれまで書面の交付に限られていましたが、4月1日から、労働者が希望した場合、FAX、EメールやWebメールサービス(Yahoo!メール、Gmailなど)、SNSメッセージ機能(LINE、メッセージャーなど)でも明示できるようになりました(出力して書面作成できるものに限る)。厚生労働省などは、メールやSNSでは、印刷や保存がしやすい添付ファイルでの送付を呼びかけています。

04

負債1億円未満の小規模倒産も急増 人手不足倒産が前年度比48%増

深刻な人手不足の状況のなか、帝国データバンクが人手不足による倒産の動向を調査。4月にその結果を発表しました。これによると、平成30年度に発生した人手不足倒産は169件で、前年度比48.2%増加しています。負債規模別では「1億円未満」の小規模倒産が前年度比75.4%も増加しています。また、平成25年度からの6年間では累計件数が540件。これを業種別で見ると、「道路貨物運送」が49件で最多。都道府県別では「東京都」が75件で最多となっています。

05

国別ではベトナムとインドネシアが急増 技能実習などで増えている不法残留者

法務省の発表(3月)によれば、平成31年1月1日現在の不法残留者数は7万4167人。前年1月1日現在と比べて7669人(11.5%)増加しています。男女別では、男性が4万2632人(構成比57.5%)、女性が3万1535人(同42.5%)でした。また、前年と比べて地域別では、ベトナムが4371人(64.7%)増、インドネシアが1247人(60.1%)増と大きく増加しています。また、資格別では「技能実習」が2452人(35.5%)増、「特定活動」が1938人(84.8%)増などとなっています。

06

昨年6月1日現在の労働者派遣の状況 無期雇用派遣労働者が大幅に増加

厚生労働省は3月、労働者派遣事業報告書(平成30年6月1日現在の状況報告)の集計結果を発表しました。派遣労働者数は全体で約134万人(対前年比14.4%減)。そのうちの労働者派遣事業が約124万人で、無期雇用労働者が約31万人(同約32%増)、有期雇用派遣労働者が約93万人(同約17%減)となっています。また、製造業務に従事した派遣労働者数は、約28万人(同2.2%減)で、うち無期雇用が約6万人(同約7%増)、有期雇用が約22万人(同約5%減)でした。

調査 平成30年賃金構造基本統計調査

賃金額は0.6%増の33万6200円

厚生労働省が3月、「平成30年賃金構造基本統計調査」の結果を発表しました。産業別や雇用形態別などから見た賃金について紹介します。

「運輸業、郵便業」などで高い伸び率

同調査の結果によれば、一般労働者の賃金（月額平均）は、男女計30万6200円（年齢42.9歳、勤続12.4年）で、男性が33万7600円（年齢43.6歳、勤続13.7年）、女性が24万7500円（年齢41.4歳、勤続9.7年）という結果に。前年と比較して、男女計、男性、女性ともに0.6%の増加となっています。

●産業別

主な産業別で見ると、もっとも高いのが、男性では「金融業、保険業」で47万400円、女性では「教育、学習支援業」で31万4700円となっています。対前年比の増減率で見ると、男性では「運輸業、郵便業」（2.1%増）や「生活関連サービス業、娯楽業」（2.1%増）、「建設業」（1.5%増）、「宿泊業、飲食サービス業」（1.4%増）で、女性では「運輸業、郵便業」（4.1%増）や「教育、学習支援業」（1.6%増）で伸びが大きくなっています（右表参照）。

●雇用形態別

雇用形態別の賃金では、男女計で、「正社員・正職員」が32万3900円（前年比0.7%増、年齢41.9歳、勤続13.0年）、「正社員・正職員以外」が20万9400円（同0.7%減、年齢48.3歳、勤続8.7年）でした。

これを男女別に見ると、男性では「正社員・正職員」の35万1100円（同0.8%増）に対して、「正社員・正職員以外」が23万2500円（同0.9%減）。女性では「正社員・正職員」の26万5300円（同0.6%増）に対して、「正社員・正職員以外」が18万7900円（同0.9%減）でした。同調査結果では、「正社員・正職員以外」の賃金の減少について、日給または時給で働いている可能性が高いことから、所定内実労働時間数の減少によるものと推察されるとしています。

●都道府県別

全国計よりも高かったのは4都府県で、東京都の38万400円に

次いで、神奈川県が33万9100円、大阪府が32万9100円、愛知県が32万2400円。一方、もっとも低かったのは、宮崎県で23万5100円でした。

●短時間労働者

短時間労働者の1時間あたりの賃金では、男女計1128円（前年比2.9%増）で、男性が1189円（同3.0%増）、女性が1105円（同2.9%増）。これを産業別の対前年比増減率で見ると、男性では「宿泊業、飲食サービス業」（同4.3%増）や「運輸業、郵便業」（同4.2%増）で、女性では「宿泊業、飲食サービス業」（同3.7%増）で伸びが大きくなっています。

【表】主な産業別の男女の賃金（年齢計）

（）内は対前年比増減率

業種	男性	女性
全体平均	33万7600円(0.6%増)	24万7500円(0.6%増)
建設業	34万9100円(1.5%増)	24万6100円(0.9%増)
製造業	32万300円(0.4%増)	21万7300円(1.5%増)
情報通信業	39万9600円(0.6%増)	30万5200円(0.7%減)
運輸業、郵便業	28万9000円(2.1%増)	23万800円(4.1%増)
卸売業、小売業	34万6400円(0.4%増)	23万4000円(0.9%減)
金融業、保険業	47万400円(0.7%増)	27万7700円(0.7%減)
学術研究、専門・技術サービス業	41万5800円(0.3%増)	29万4500円(0.1%減)
宿泊業、飲食サービス業	27万5100円(1.4%増)	20万2100円(1.0%増)
生活関連サービス業、娯楽業	29万7200円(2.1%増)	22万100円(0.8%減)
教育、学習支援業	43万9500円(0.2%減)	31万4700円(1.6%増)
医療、福祉	34万200円(0.2%増)	25万8400円(0.9%増)
サービス業(他に分類されないもの)	27万3700円(0.5%減)	21万6800円(0.5%減)

ここはどうなる？

働き方改革 Q&A

今月の相談 出向者が適用を受ける36協定

Q 当社には、親会社からの出向者が数人働いているのですが、36協定で時間外労働の上限が異なります。このような場合、出向者はどちらの36協定の適用を受けるのでしょうか？

A 法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超え、または法定休日（週1日または4週4日）に労働をさせる場合には、時間外・休日労働に関する協定（いわゆる36協定）で、月45時間、年間360時間の限度時間（第36条第4項・第5項）内で時間外労働の限度を定めなければなりません。

直接雇用の労働者の時間外労働および休日労働については、当然、その事業場で締結された36協定の適用を受けます。出向者は出向元と雇用関係にあるものの出向先の指揮命令を受けて出向先で就業していますので、通常、労働時間管理を行っている出向先の36協定が適用されます。出向先で36協定が締結されていなければ、出向者は出向先において時間外・休日労働ができないということになります。

出向先事業場が、過半数労働組合（当該組合がない場合は過半数代表者）と36協定を締結するにあたっては、出向者をこの「過半数」に含めなければなりません。この点は派遣労働者とは異なります。派遣労働者は、派遣元との雇用関係に基づき派遣先の指揮命令の下に労働しますが、36協定の適用については派遣元の適用を受けることになります。

働き方改革関連法による労働基準法の一部改正にともない、出向元が大企業に該当し、出向先が中小企業の場合には、時間外労働の上限規制の施行時期が異なります（中小企業は2020年4月）。時間外労働の限度時間について大企業で

特別条項を定めている場合は、「①年720時間以内（休日労働を含まず）、②1ヵ月100時間未満（休日労働含む）、③2ヵ月～6ヵ月各平均ですべて1ヵ月あたり80時間以内（休日労働を含む）、④原則の月45時間を超えることができるのは年6ヵ月を限度」が限度となりますが、中小企業については、今年度は①②③の適用はありません。

その結果、出向者について、出向元と出向先とで36協定の内容が異なるときには、出向元と出向先との間において特段の取り決めがない限りは、出向元における時間外労働の実績にかかわらず、出向先の36協定で定める範囲で時間外・休日労働を行わせることとなります。なお、労働基準法上、「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」（第38条第1項）こととなりますので、出向元における時間外労働と出向先における時間外労働は通算されます。

したがって、大企業が36協定の有効期間（2019年4月1日以降締結のもの）の途中で中小企業から出向者を受け入れる場合においては、時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満、複数月平均80時間以内などの上限規制の範囲内で労働させる必要があり、一方、中小企業が36協定の有効期間（同上）の途中で大企業から出向者を受け入れる場合には、法改正に基づく上限規制の適用を受けない特別条項付き36協定の範囲内で労働させることができます。

今月のポイント

**出向者の労働時間は、出向元および出向先で通算される、
出向先の36協定の適用を受けます。**

令和で進む？ 男性の育児参加

令和の時代が始まりました。改元を記念したサービスなどの登場で消費の拡大も期待されるなか、記念すべき元年に結婚式を挙げようというカップルの需要も見込まれるのだとか。ところで、今年これから誕生する子どもは、令和元年生まれ。その親世代、とくに父親は新時代の子育てにどう参加していくのでしょうか。



最近の男性の育児休業取得の状況を見てみましょう。厚生労働省の「平成29年度雇用均等基本調査」によれば、平成29年度の育児休業取得率は、女性の83.2%に対して男性は5.14%。平成8年に0.12%だったことを考えれば上昇しているとはいえ、数字だけ見れば、政府が目指す来年の男性の育児休業取得率13%には開きがあり、育児休業制度を利用する男性が少ないのが現状です。また、世界的に見ても日本は男性の育児参加時間の水準が低く、内閣府によれば、平成28年における6歳未満の子どもをもつ夫が育児に費やす時間は、1日あたり49分(アメリカは1時間20分)。その分、妻が育児に費やす時間は1日あたり3時間45分と諸外国(アメリカは2時間18分)よりも多くなっています。

育児休業取得が進まない要因として、「平成29年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング)によれば、育児休業を利用しなかった男性の意見として「会社で育児休業制度が整備されていなかった」(27.5%)、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」(25.4%)、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」(27.8%)などが多くなっています。

しかし、その一方で、男性の家事・育児参加へのイメージについて、男性の半数前後が「男性も家事や育児を行うことは、当然である」「子どもにいい影響を与える」と回答した世論調査(平成26年、内閣府)の結果も。仕事との両立が難しかったり、家計のことを考えれば、休みたいけれど休めないのが実情なのかもしれません。とはいえ働き方改革も本格的にスタート。令和は、「イクメン」が増えていく時代になるのでしょうか。