

～一步一步着実に。事業の繁栄・発展を陰ながらバックアップさせていただきます！～

Step by step

発行所 **社 労 士 オ フ ィ ス 羽 場**

〒663-8176 西宮市甲子園六番町 2-5-103

TEL: 0798-44-3949 FAX: 0798-49-3938

E-mail: lshaba@cocoa.plala.or.jp

ホームページ: <http://haba.lifestaff.net/>

発行人 社会保険労務士 **羽 場 康 高**

法令に基づいた正確かつ迅速な業務で
事業主様のお悩みを解消!

- ◆労働社会保険の各種書類作成届出代行
- ◆給与計算・帳簿記帳の代行
- ◆就業規則や社内規程等の作成・見直し
- ◆各種助成金や年金のご相談 など



柔軟な働き方で推進

副業・兼業のガイドラインを公開

厚生労働省は1月31日、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を新たに策定し、公開しました。

ガイドラインでは、多くの企業で副業・兼業を認めていないのは、認めた場合の課題や懸念として、自社での業務がおろそかになること、情報漏洩のリスクがあること、競業・利益相反になること、などが挙げられています。

これに関しては、同時に公開したモデル就業規則の中で、以下の場合には副業・兼業を制限できると示されています。

①労務提供上の支障がある場合、②企業秘密が漏洩する場合、③会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合、④競業により、企業の利益を害する場合

副業・兼業を禁止としている企業の今後の対応については、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすものかどうかをいま一度精査した上で、前記のような事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望

に応じて、原則として、副業・兼業を認める方向で検討することが求められるとしています。

また、副業・兼業を認める場合には、労働者からの自己申告により副業・兼業先での就労時間を把握すること、法令に基づいて健康診断などの必要な健康確保措置を実施すること、などが適当であるとしています。

このほか、労災保険の給付に関しては、労働者が、自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合、一の就業先から他の就業先への移動時に起こった災害については、通勤災害として給付の対象となること、雇用保険に関しては、それぞれの雇用関係において被保険者要件を満たす場合は、その者が生計を維持するのに必要な主たる賃金を受ける雇用関係についてのみ被保険者となること、などにも留意が必要だとしています。

厚労省は、ガイドラインにあわせて公表した「Q & A」やモデル就業規則を活用して、副業・兼業の促進を図っていく予定です。

協会けんぽ、健康保険料率を決定

全国健康保険協会は、平成30年3月分（4月納付分）から適用される都道府県（支部）ごとの健康保険の保険料率を決定しました。（下表参照）

健康保険料率が改定されるのは42の支部で、そのうち、引上げが18支部、引下げが24支部となっていて、5支部では据え置かれました。

一方、全国共通の介護保険料率については、1.65%（労使折半）から1.57%へ引き下げられることになりました。

都道府県別の健康保険料率 （労使折半、介護保険料率を含まない）

北海道	10.25%	滋賀	9.84%
青森	9.96%	京都	10.02%
岩手	9.84%	大阪	10.17%
宮城	10.05%	兵庫	10.10%
秋田	10.13%	奈良	10.03%
山形	10.04%	和歌山	10.08%
福島	9.79%	鳥取	9.96%
茨城	9.90%	島根	10.13%
栃木	9.92%	岡山	10.15%
群馬	9.91%	広島	10.00%
埼玉	9.85%	山口	10.18%
千葉	9.89%	徳島	10.28%
東京	9.90%	香川	10.23%
神奈川	9.93%	愛媛	10.10%
新潟	9.63%	高知	10.14%
富山	9.81%	福岡	10.23%
石川	10.04%	佐賀	10.61%
福井	9.98%	長崎	10.20%
山梨	9.96%	熊本	10.13%
長野	9.71%	大分	10.26%
岐阜	9.91%	宮崎	9.97%
静岡	9.77%	鹿児島	10.11%
愛知	9.90%	沖縄	9.93%
三重	9.90%		

受動喫煙対策で骨格まとまる

小規模飲食店は表示で喫煙可能に

厚生労働省は1月30日、受動喫煙による健康への影響を解消するため、対策の強化を図る新たな法整備の骨格をまとめ、公表しました。

事務所や飲食店は原則として屋内を禁煙としつつ、喫煙専用室（室外への煙の流出防止措置を講じており、もっぱら喫煙を行うもの）内でのみ喫煙を可能とする一方で、既存の飲食店のうち、中小企業や個人が運営する店舗で、面積が一定規模以下については、「喫煙」「分煙」の表示があれば、喫煙を可能とされています。（店舗面積については今後決定する予定）

同省は、早期の実施に向け、こうした内容を盛り込んだ健康増進法改正案の策定に取り組むとしています。

29年平均は1.50倍

有効求人倍率が44年ぶりの高水準に

厚生労働省の発表によると、平成29年平均の有効求人倍率は、前年に比べて0.14ポイント上昇の1.50倍となり、昭和48年以来44年ぶりの高い水準になったことが分かりました。

有効求人倍率は、ハローワークに申し込まれた求職者数に対する求人数の割合で、職を求めている人1人に対して何人分の求人があるかの指標です。「1.50倍」は、単純にみれば、求職者2人に対して3人分の求人があることとなります。

また、総務省が同日発表した平成29年平均の完全失業率は、前年から0.3ポイント下がった2.8%と、7年連続で低下しています。

30年度の雇用保険料率は据え置き

厚生労働省はこのほど、平成30年度の雇用保険料率について、29年度と同率に据え置くことを公表しました。

これにより、30年4月1日以降に適用される雇用保険料率は、一般の事業が0.9%、農林水産・清酒製造の事業が1.1%、建設の事業が1.2%で、現行と変更はありません。

魅力ある職場作り

中小企業の人材確保のために



厚生労働省の発表によると、平成29年平均の有効求人倍率は前年比0.14ポイント上昇の1.50倍で、44年ぶりの高水準となりました。今年も人手不足が一段と深刻化するのには間違いありません。このような状況下において、中小企業の経営者は人材確保に頭を悩ませていることでしょう。

そこで今回は、中小企業庁の人手不足対応研究会が昨年3月に発表した「中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン」を参考に、人材確保対策について考えてみたいと思います。

人手不足対応の重要な視点

- (1) 経営課題や業務を見つめ直す
- (2) 業務に対する生産性や求人像を見つめ直す
- (3) 働き手の目線で、人材募集や職場環境を見つめ直す

まず、経営課題から人材が不足している業務を分析し、固定観念を払拭して生産性の向上や求人像のバリエーションを追求。そして、働き手の目線に立って、人材の募集方法や職場環境を整備することです。以上から、始めやすい取組みを紹介します。

① 明確な方針をわかりやすく伝える

会社の方針を、毎日の実践に落とし込めるような工夫をする。

② 人手が不足している業務の分析と細分化

人材が不足している業務は、「力仕事は若い男性でなければ」というような固定観念がつきものである。これを払拭するためには、業務の切り出し、細分化を行うことによって、多様な人材を配置することができる。

③ 細分化した業務に対する求人像の明確化

細分化された業務について求人像の幅を広げることで、様々な専門性を持った人材を募集することができる。この場合、入社後に期待する専門性を身につけられるような人材育成の仕組みも考えておく必要がある。

④ 働き手の目線に立って、人材募集や職場環境について見直す

働き手にとっては、例えば自社の製品の業界における地位よりも、社風や従業員のライフスタイルに関心があるので、そうした情報を伝えるほうが効果的である。また、働き手の様々な生活環境での制約において、働きやすい職場環境が整備されていることにより、求職者が将来の自分を具体的に描きやすく、未来への想像が広がる。

このような情報を誰がどのように伝えるかも重要である。経営者が近い中小企業だからこそ、社長自ら伝えることで、会社の目指すところや思いが心に届くのではないかな。

まとめ

大企業に比べると中小企業はアットホームな雰囲気が強味。これは社長の個性を生かせる場であり、中小企業らしさを効果的に発信できる場でもあります。

数年後のオリンピックに向けて今後景気が過熱すれば、人手不足による忙しさは今とは比べ物にならないでしょう。どの企業も生き残りをかけて、働き方を根本から考えなければいけない時が来ているのではないのでしょうか。



平成 29 年毎月勤労統計調査結果速報

昨年の給与、4年連続でプラス

厚生労働省が2月7日に発表した「毎月勤労統計調査」（速報、常用労働者5人以上の事業所が対象）によると、平成29年のパートを含む労働者1人1ヵ月平均の現金給与総額は前年比0.4%増の31万6,907円と4年連続で増加したことが分かりました。

なお、速報値は確報で改訂される場合があります。

賃 金

1人平均の月間現金給与総額は、労働者5人以上の事業所（以下すべての項目で同規模）で前年比0.4%増の31万6,907円となった。

現金給与総額のうち、きまって支給する給与は0.4%増の26万793円（うち所定内給与が0.4%増の24万1,228円、所定外給与が0.4%増の1万9,565円）で、特別に支払われた給与は0.4%増の5万6,114円だった。

また、現金給与総額を就業形態別にみると、

一般労働者は0.4%増の41万4,001円、パートタイム労働者は0.7%増の9万8,353円となった（次ページの表参照）。

なお、パートタイム労働者の時給（所定内給与を所定内労働時間で除して算出）は1,110円で、平成5年の調査開始以降、最高の水準となった。

労 働 時 間

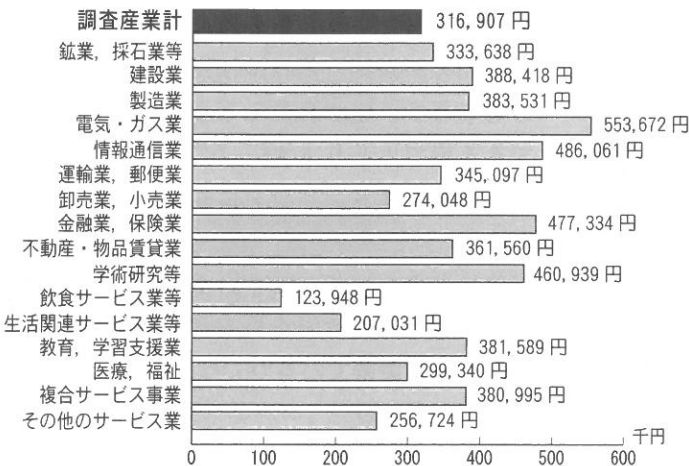
1人平均の月間総実労働時間は、前年比0.3%減の143.4時間となった。

総実労働時間のうち、所定内労働時間は0.4%減の132.5時間、所定外労働時間は1.0%増の10.9時間だった。

なお、月間の時間数を12倍して年換算すると、総実労働時間は1,721時間（所定内労働時間が1,590時間、所定外労働時間が131時間）となった。

また、総実労働時間を就業形態別にみると、一般労働者は0.1%増の168.8時間、パートタイム労働者は1.4%減の86.1時間となった。

参考 産業別にみた月間現金給与総額



雇 用

常用労働者は、前年比2.5%増の5,003万人で、このうち、一般労働者は2.6%増の3,463万5,000人、パートタイム労働者は2.7%増の1,539万6,000人となった。



就業形態別・産業別にみた月間現金給与額

産 業	現金給与総額		きまって支給 する給与		所定内給与		所定外給与		特別に支払わ れた給与	
					前年比		前年比			
	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%
計	316,907	0.4	260,793	0.4	241,228	0.4	19,565	0.4	56,114	0.4
調査産業計	414,001	0.4	334,023	0.4	307,209	0.3	26,814	0.7	79,978	0.5
鉱業，採石業等	352,601	2.8	299,454	3.3	275,895	3.9	23,559	-4.9	53,147	0.6
建設業	405,905	1.0	340,177	0.8	314,505	0.4	25,672	7.5	65,728	1.1
製造業	424,290	0.6	334,905	0.3	297,420	0.2	37,485	2.0	89,385	1.9
電気・ガス業	568,309	-1.1	453,569	-2.0	400,245	-1.2	53,324	-7.9	114,740	2.5
情報通信業	503,909	-0.5	393,050	0.0	359,867	0.8	33,183	-6.7	110,859	-2.3
運輸業，郵便業	391,468	0.2	328,173	0.4	280,915	-0.2	47,258	3.3	63,295	-0.3
卸売業，小売業	416,541	1.0	334,107	1.4	315,189	1.4	18,918	-0.3	82,434	-0.5
金融業，保険業	526,601	2.7	396,876	1.8	370,802	1.7	26,074	1.5	129,725	5.9
不動産・物品賃貸業	442,218	-1.1	347,525	-0.9	323,214	-1.0	24,311	-0.4	94,693	-1.3
学術研究等	502,433	0.0	390,220	-0.8	362,756	-1.1	27,464	3.5	112,213	3.2
飲食サービス業等	288,630	-1.9	259,839	-1.1	237,112	-1.4	22,727	3.3	28,791	-9.2
生活関連サービス業等	310,607	0.5	273,271	0.4	257,314	0.6	15,957	-3.7	37,336	2.2
教育，学習支援業	508,589	-1.2	387,747	-0.5	379,737	-0.6	8,010	0.8	120,842	-3.4
医療，福祉	376,157	0.8	311,929	0.8	292,507	0.8	19,422	1.1	64,228	1.1
複合サービス事業	422,268	-1.0	318,757	-1.1	305,454	-0.8	13,303	-6.7	103,511	-0.6
その他のサービス業	324,903	0.1	276,284	-0.1	252,317	0.4	23,967	-5.1	48,619	1.3
パートタイム労働者	98,353	0.7	95,956	0.8	92,709	0.9	3,247	-3.8	2,397	-2.0
製造業	119,044	2.1	114,509	2.0	108,158	1.8	6,351	4.7	4,535	2.4
卸売業，小売業	95,033	-0.4	92,817	-0.2	90,492	0.0	2,325	-6.9	2,216	-4.9
飲食サービス業等	75,767	-0.1	75,217	0.0	72,375	0.1	2,842	-2.0	550	-6.9
教育，学習支援業	91,381	3.5	89,077	3.5	88,086	3.7	991	-14.7	2,304	2.0
医療，福祉	121,466	2.4	116,848	2.7	114,446	2.8	2,402	-5.5	4,618	-2.4
その他のサービス業	99,452	0.8	97,986	1.0	93,868	0.9	4,118	2.6	1,466	-7.8

注：パートタイム労働者については、労働者数が概ね100万人を超える産業を表章している。

トラブル回避の対応術

「無期転換ルール」の本格スタート③

無期転換ルールの導入に向けて

改正労働契約法により、多くの企業で平成30年4月から本格的に無期転換への申込みの発生が見込まれています。

無期転換ルールは、企業側にとっては負担になる面もあるかもしれませんが、人材が不足傾向にある現在では、有期雇用から無期雇用に転換することで、中長期的にみれば、人材確保や中核を担う社員の育成などに意義があるとされます。したがって、導入に向けては、後ろ向きな考えではなく、こうした視点に基づいて取り組むことが重要でしょう。

導入にあたって何をすべきなのか、戸惑うこともあるかもしれませんが、次のような手順で進めることが推奨されています。

①有期契約社員の就労実態を調べる

まずは、自社で働いている有期契約社員の現状を把握することからはじめます。

パート、アルバイト、契約社員や嘱託社員など雇用形態ごとの人数、職務内容、月や週の労働時間、契約期間、更新回数、勤続年数(通算契約期間)を調べ、無期転換申込権が発生する時期などを把握しておくことが大事です。

また、有期契約社員に適用する就業規則や雇用契約書が備わっているか、正社員の就業規則や給与規程などから、有期契約社員が適用除外となっているかの確認も必要となるでしょう。

②社員の仕事、役割や責任を再検討する

有期契約社員が正社員と同じように無期契約に転換した場合、転換後の雇用区分を明らかにして、従来の正社員と仕事の内容、役割

や責任がどう異なるのかを明確にしておくことが、トラブルを防ぐ意味においても大切となります。

そのためにも、業務の特性の違いなどに着目して、現在有期契約社員が従事している仕事について、基幹的な業務か補助的な業務か、業務の必要性が一時的か恒常的か、の2つの観点で分類することからはじめます。そして、無期転換後の社員に任せる業務や役割、責任などは、従来の有期契約社員が担うものとは別のものとするのが適当なのか、あるいは現状どおりで問題はないのか、検討しておくことが必要となるでしょう。

③適用する労働条件を検討し、就業規則を整備する

無期転換後の社員について、従来の有期契約社員の業務や役割などとは異なるものとする場合、それらの内容とともに労働条件に関しても検討することが望ましいとされます。

検討した内容に基づき、必要に応じて無期転換後の社員に適用する就業規則を作成します。その場合には、対象となる社員を正社員の就業規則の対象から除外しておく必要があるため、正社員の就業規則も見直すこととなります。

このような手順で進める制度設計の段階では、労使間のコミュニケーションを密にすることで、導入やその後の運用をスムーズに行うことができるとされています。

無期転換の申込みについて、その要件や手続き、転換後の働き方などを有期契約社員に事前に説明しておくことも重要で、意見があれば必要に応じて制度の改善を行うことも求められるでしょう。

社会保険の実務サポート

兼務役員の雇用保険加入



雇用保険の被保険者

雇用保険の被保険者には、適用事業に雇用される労働者であって、1週間の所定労働時間が20時間以上、かつ同一の事業主に継続して31日以上雇用されることが見込まれる人が該当します。ただし、法令で適用除外とされている労働者は被保険者とはなりません。

また、ここでいう「労働者」とは、事業主に雇用され、事業主から支給される賃金によって生活している人をいいます。

兼務役員の労働者性

法人の取締役、監査役、その他協同組合など組織上の役員にあたる人は労働者ではありませんので、原則としては雇用保険の被保険者にはなりません。

ただし、代表者以外の取締役などであって、同時に会社の部長、支店長、工場長など、従業員としての身分を有する「兼務役員」で、労働者の性格が強く、雇用関係があると認められるときは、被保険者の資格を有するとされています。

労働者性が強く雇用関係があるかどうかは、いくつかの判断要素に基づきます。具体的には、一般の従業員に適用される就業規則などが兼務役員にも適用される、従業員としての賃金が役員報酬よりも多く支払われている、その他に出勤の義務があるなど、その就労実態から総合的に判断されます。

なお、役員報酬と従業員としての賃金が明確に分けられていない場合は、役員報酬規程や取締役会議事録などで報酬額が確認できれ

ば、そこから賃金額を割り出すことになります。また、労働保険料は、原則として労働者に支払われる賃金を算定基礎としていますので、兼務役員が雇用保険の被保険者になる場合は、役員報酬を労働保険料の算定基礎額から除く必要があります。

兼務役員の被保険者資格取得・喪失の実務

兼務役員を雇用保険の被保険者とする場合は、資格取得届にあわせて、ハローワークが指定する「兼務役員雇用実態証明書」に必要な事項を記入し、確認資料とともに提出します。また、すでに従業員として雇用保険の被保険者になっている人が兼務役員に就任した場合にも、この証明書を提出することが必要です。ハローワークでは証明書や確認資料をもとに、被保険者資格を認めるかどうかを判断することになっています。

一方で、兼務役員が役員専任になった、役員報酬が賃金額を上回ったなど、就労の実態からみて労働者としての性格を有することがなくなったときは、被保険者資格喪失届を提出することが必要となります。

兼務役員が退職する場合も資格喪失届を提出しますが、失業給付を受けることを希望していれば、離職証明書も作成し、提出することになります。労働保険料の算出方法と同じように、雇用保険の失業給付の算定基礎となる賃金には役員報酬が含まれませんので、離職証明書に賃金を記載する際にはこの点に留意しておくことが大切です。



平成 29 年外国人雇用の届出状況

外国人労働者、最多の 128 万人



外国人雇用状況の届出に基づき、このほど厚生労働省が集計した結果によると、昨年 10 月末現在、日本で働く外国人労働者数は 127 万 8,670 人と前年同期に比べて 19 万 4,901 人 (18.0%) 増加し、5 年連続で過去最高を更新したことが分かりました。

外国人労働者の状況

平成 29 年 10 月末現在、外国人労働者数は 127 万 8,670 人で、前年同期に比べて 19 万 4,901 人 (18.0%) の増加となった。

国籍別にみると、中国 (香港等を含む) が最も多く外国人労働者全体の 29.1% (37 万 2,263 人) を占め、次いで、ベトナム 18.8% (24 万 259 人)、フィリピン 11.5% (14 万 6,798 人)、ブラジル 9.2% (11 万 7,299 人) の順となっている。

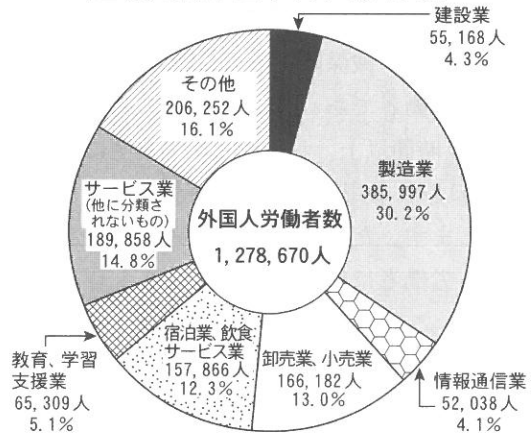
また、在留資格別にみると、「身分に基づく在留資格」が外国人労働者全体の 35.9% (45 万 9,132 人) を占め、次いで、「資格外活動 (留学を含む)」が 23.2% (29 万 7,012 人)、「技能実習」が 20.2% (25 万 7,788 人)、「専門的・技術的分野の在留資格」が 18.6% (23 万 8,412 人) となっている。

外国人雇用事業所の状況

外国人を雇用している事業所数は 19 万 4,595 カ所で、前年同期に比べて 2 万 1,797 カ所 (12.6%) の増加となっている。

都道府県別にみると、東京が 27.8% (5 万 4,020 カ所) を占め、次いで、愛知 8.0% (1 万 5,625 カ所)、大阪 6.6% (1 万 2,926 カ所)、神奈川 6.5% (1 万 2,602 カ所)、埼玉 4.7%

産業別外国人労働者数



(9,103 カ所) となっている。

産業別にみると、「製造業」が 22.2% (4 万 3,293 カ所) を占め、次いで、「卸売業、小売業」17.1% (3 万 3,229 カ所)、「宿泊業、飲食サービス業」14.3% (2 万 7,779 カ所)、「建設業」8.6% (1 万 6,711 カ所) となっている。

外国人労働者の就労状況

都道府県別にみると、東京が 30.9% (39 万 4,834 人) を占め、次いで、愛知 10.1% (12 万 9,155 人)、大阪 5.6% (7 万 2,226 人)、神奈川 5.4% (6 万 9,400 人)、埼玉 4.3% (5 万 5,534 人) となっており、この 5 都府県で全体の半数を超える。

産業別にみると、「製造業」が 30.2% (38 万 5,997 人) を占め、次いで「サービス業 (他に分類されないもの)」14.8% (18 万 9,858 人)、「卸売業、小売業」13.0% (16 万 6,182 人) となっている。(上図参照)

