

～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

TOPIC1

どうなる「働き方改革」!

TOPIC2

定年再雇用の有期労働契約の 無期転換への対応

2018 **4**
April

平成30年4月号

表紙の写真: いちご

果実はいちごについている種のような粒で、食している部分は花托という。写真の品種は紅ほっぺ。章姫とさちのかを掛け合わせ、静岡県でつくられた。果皮が鮮やかな紅色をしているのが特徴。ほかに女峰、とちおとめ、章姫、あまおう、咲姫など品種は多い。撮影/箕輪 徹

法律 「働き方改革」を推進するための法律案要綱

どうなる「働き方改革」！ 時間外労働や年次有給休暇の改正動向

政府が推進している「働き方改革」ですが、その柱のひとつが
残業時間の上限規制などの労働基準法の改正です。
時間外労働や有給休暇はどのように改正されるのでしょうか。

国

立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口」によると、日本の生産年齢人口は平成7年から平成27年までの20年間で1000万人減少し、総人口の減少を上回るペースで減少しています。このままですと、国全体の生産力は低下し、国が衰退することになります。

政府が推進している「働き方改革」とは、こうした我が国の現状を踏まえて、①働き手を増やすこと、②出生率を高めること、③労働生産性を高めること、この3つの課題に官民一体となって取り組んでいこうとするものです。

昨年の9月に厚生労働省から「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」が発表され、今国会で審議されています。

今号では、その要綱のうち柱の一つである残業時間の上限規制などに関する労働基準法の一部改正案について取り上げます。

時間外労働に関する規制強化

OECD(経済協力開発機構)の

今月の恒例行事・出来事カレンダー

2018.4 April

● 4/6~15

春の交通安全運動

4月は新入学で初めて学校に通う児童や、自転車通学を始める生徒、また車の免許を取得したばかりのドライバーなどが増えるシーズンです。交通ルールを守り、マナーを心がけて交通事故を減らしましょう。ちなみに期間中の4月10日は「交通事故ゼロを目指す日」となっています。

● 4/7

世界保健デー

世界保健機関(WHO)が設立された1948年(昭和23年)4月7日を記念して設けられました。毎年、その年のテーマにあったイベントが世界各国で行われます。今年のテーマは、「ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ」。これは、世界中のすべての人が必要な保健医療サービスが受けられることを指す言葉です。

調査によれば、平成27年の日本の年間平均労働時間は1719時間と、ドイツの1371時間、フランスの1482時間、デンマークの1457時間と比べて、かなり長いといえます。

労働生産性という視点からみると平成27年の日本人一人あたりのGDP(1時間当たりの国内総生産)は39・5ドル、ドイツのGDPは59・5ドル、フランスは

60・8ドル、デンマークは63・4ドルと、日本はOECD加盟35カ国中20位と低い位置にあり、長時間労働によって経済を支えている国ということになります。

女性や高齢者が働きやすい社会に変えていくためには、まずこの長時間労働を是正しなければなりません。

そこで要綱では、「時間外及び休日労働に関する協定」(36協定)で

締結できる時間外労働の上限告示（月45時間、かつ年間360時間）を法律に格上げし、違反に対しては罰則を定めています。

また、これまでは36協定を締結していても、臨時的な特別な事情がある場合には、別途に特別条項を設けることで、36協定を超えて実質上限なく時間外労働ができるようになっていましたが、これにも上限を設けることにしています（図参照）。

残業月60時間超えの割増率の猶予措置が廃止

法定労働時間（原則「1週40時間、1日8時間」）を超える時間外労働に係る割増賃金率は「2割5分」以上とされています。しかし、大企業では、すでに月60時間を超える時間外労働についてはさらに「2割5分」以上が加算され、「5割」以上の割増賃金率での計算が義務付けられています。

この措置は中小企業には猶予されてきましたが、これを廃止し、平成34年度より中小企業に対しても適用され、経営に与えるインパクトは大きなものとなります。し

たがって、働き方を含めて対応策を検討しなければなりません。

年次有給休暇の与え方の改革

我が国の年次有給休暇の取得率は平成12年以降、5割を下回る状況が続いており、「平成29年就労条件総合調査」（厚生労働省）でも、平成28年1年間の取得率は48.7%でした。平成28年に行われた28カ国を対象とした有給休暇の取得率に関する調査（エクスペディア・ジャパン）では、日本は最下位です。政府は「第4次男女共同参画基本計画」のなかで、「平成32年までに、有給休暇の取得率を70%にする」という目標を掲げています。

そこで要綱のなかでは、労働者に年次有給休暇を取得させることを企業の義務とし、原則として、その年に10日以上のある年次有給休暇が付与される労働者に対しては、そのうち5日を会社が時季を指定して与えることを定めています。さて、去る2月7日、厚生労働省は今国会に提出するこの法案について施行日をおおむね1年間延期する修正案を公表しました。今

回取り上げた時間外労働の上限規制は平成31年4月ですが、中小企業は平成32年4月となり、さらに中小企業への割増率の引き上げも

平成35年4月に延期することです。今後の動向を注視しながら、自社の働き方を検討することが必要です。

【図】 時間外労働の法規制における現行法と改正の方向性

【現行法】

①労働時間の原則

1日8時間
1週間40時間
（特別：変形労働時間制、フレックス、裁量労働制）

②時間外労働が可能

時間外労働・休日労働協定（36協定）を企業と従業員側で締結し、所轄労働基準監督署に届出

③時間外労働の条件（告示）

1日：上限なし
1ヵ月：45時間※
1年：360時間※

※3ヵ月を超える1年単位の変形労働時間制の場合、1ヵ月42時間、1年320時間

【改正の方向性】

しかし、特別条項の締結→上限なし

●原則

時間外労働時間の限度を、原則として、月45時間かつ年360時間とし、違反には罰則を課す

●特例（特別条項付き36協定）

- ①臨時的な特別な事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることができない時間外労働時間を年720時間（＝月平均60時間）とする。
- ②年720時間において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることのできない上限を設ける

●上限

- ①2ヵ月、3ヵ月、4ヵ月、5ヵ月、6ヵ月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含み80時間以内
- ②単月では、休日労働を含み、100時間未満
- ③時間外労働の限度の原則は、月45時間かつ年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする

平成30年度から本格化する無期転換ルール

定年再雇用の有期労働契約の無期転換への対応

労働契約法に基づいて平成30年4月1日より、通算5年を経過した有期労働契約労働者の無期転換が本格化します。定年再雇用では無期転換申込権が発生する場合としない場合があるので注意が必要です。

平

成30年4月1日に、労働契約法の無期転換ルール※が法的施行から5年が経過

し、契約社員やパートタイマー・アルバイトなどの有期労働者（以下、有期社員）の契約期間の経過に応じて、無期契約への転換が始まります。平成25年4月1日以降1年ごとに契約更新されている有期社員で早い者は、平成30年4月から無期転換申込権が発生します。では、定年再雇用の有期社員の場合はどうなるのでしょうか。

定年再雇用の有期社員の場合には、無期転換申込権が発生する場合があります。以下がそのケースです（図参照）。

① 無期転換申込権が発生する場合（その1）

定年（60歳）に達した後、引き続き同じ企業に1年単位で再雇用さ

れた有期社員は、更新を繰り返して65歳を超えて更新した場合は、契約期間が5年を超えることとなりますので無期転換申込権が発生します。これは、定年（60歳）退職後、引き続き特殊関係事業主に雇用される場合も同様です。ここでいう、特殊関係事業主とは、いわゆるグループ会社のことです。

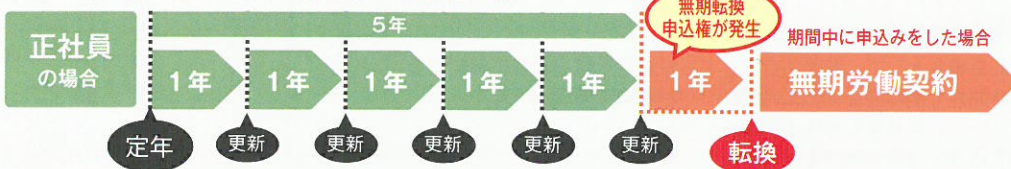
② 無期転換申込権が発生する場合（その2）

定年退職後で高齢者であっても、同一事業主または特殊関係事業主以外の企業に再就職をし、有期社員として雇用され、5年を超えた場合は、労働契約法第18条が適用され無期転換申込権が発生します。したがって、他社で定年を迎えた高齢者を新たに雇用する事業主は雇用契約の締結においては注意しなければなりません。

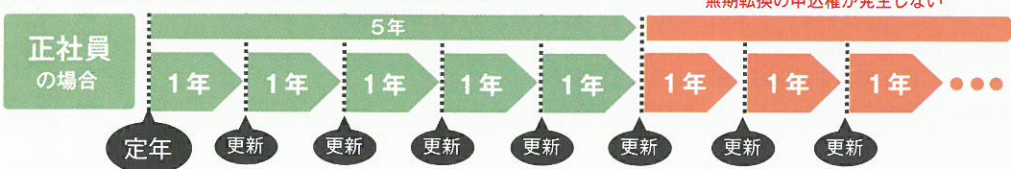
③ 無期転換申込権が発生しない場合

前述①の場合でも、定年退職後に再雇用により継続雇用した場合、その事業主が、適切な雇用管理措置についての計画（第二種計画）を作成したうえで、都道府県労働局長の認定を受けた場合には、再雇用による有期雇用社員について、その事業主に雇用される期間は無期転換申込権が発生しません。ただし、雇用期間の上限がありませんので雇用終了の上限年齢を定めるなどの工夫が必要となります。このように定年退職後の有期社員については、無期転換申込権が発生しない場合がありますので、労働条件通知書で無期転換申込権が発生しないこと、または雇用上限年齢などを明示する必要があります。

【図】 上記①と②の場合（申込権が発生する）



【図】 上記③の場合（申込権が発生しない）



※無期転換ルール=労働契約法第5条に基づくもので「平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約について、同一の使用主との間で、有期労働契約が通算5年を超えて反復継続された時は、有期労働契約労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール」のこと



01

受給資格期間が短縮 保険料納付10年以上で年金受給

これまでは、老齢年金を受け取るためには、保険料納付期間（国民年金や厚生年金保険、共済組合などの加入期間を含む）と国民年金の保険料免除期間などを合算した資格期間が原則として25年以上必要でした。平成29年8月1日からは資格期間が10年に短縮されました。

これにより、資格期間が10年以上25年未満の人には、日本年金機構から昨年中、すでに手続きを行う年金請求書が送付されています。

資格期間が10年未満の人には、「年金加入期間の確認のお知らせ」が、生年月日によって平成29年12月～平成30年6月の間に送付されます（黄色の封筒）。届いた方は、年金ダイヤルで予約をして相談し、自身の年金記録を確認することで、年金を受け取れる場合があります。また、持ち主が確認できない記録が、今なお約2000万件も残っており、10年未満の人でも、このなかに自身の記録があった場合、年金を受け取ることができる可能性があります。とくに、①旧姓の人や読み間違いやすい名前の人、②本来とは異なる生年月日や名前で届出された可能性のある人は、年金事務所に相談するとよいでしょう。

年金の額は、納付した期間に応じて決まります。40年保険料を納付された方は、満額を受け取れます。10年間の納付では、受け取れる年金額はおおむねその4分の1になります。

ことば

小1の壁

【しょういちのかべ】

とくに共働き家庭で、子どもが小学校に入学すると起きる社会的な問題。入学すると学童保育では預かり時間が短くなるため、早く帰宅しなければいけないなどの理由から、働き方の変更をよぎなくされるワーキングマザーが少なくありません。長期休暇時の子どもの弁当づくり、PTA活動などの負担も増えます。

02

人数では中国、伸び率ではベトナム 外国人雇用状況は過去最多約128万人

厚生労働省が昨年まとめた「外国人雇用状況」の届出調査の結果（平成29年10月末現在）によると、外国人労働者数は127万8670人で、前年比18.0%増加しています。これは、平成19年に届出が義務化されて以来過去最高を更新しています。

増加の要因としては、政府が推進している高度外国人材や留学生の受け入れが進んでいること、「永住者」や「日本人の配偶者」などの身分に基づく在留資格の方々の就労が増えていること、技能実習制度の活用が進んでいることなどが背景にあると考えられます。

外国人労働者の状況を詳しく見てみると、国籍別では、中国がもっとも多く約37万人で全体の約29%を占めます。次いでベトナムの約24万人、フィリピンの約14万人、ブラジルの約11万人、ネパールの約7万人の順。対前年同期比の伸び率でいえば、ベトナムが約40%、ネパールが31%と高くなっています。また在留資格別の割合をみると、身分に基づく在留資格が全体の約35%、資格外活動（留学）が約20%、専門的・技術的分野が約18%、技能実習が約20%を占め、伸び率では、資格外活動が前年同期比約23%と高くなっています。

一方、外国人を雇用している事業所は約19万ヵ所で過去最高。従業員30人未満の事業所が全体の約57%にのぼります。この30人未満の事業所の数は前年同期比約14%増と、高い増加率を示しています。

03

「くるみん」「えるぼし」などなど 企業アピールに認定マークを取得

行政などが発行する認定マークを取得する企業が増えています。これは、税制優遇措置などといったメリットのほか、採用などの際に企業をアピールするのに役立ちます。たとえば認定マークには、子育てサポート支援企業として評価されると認定を受けられる「くるみん」、女性の活躍を推進する取り組みを行う企業には「えるぼし」、若者の採用に積極的な企業には「ユースエール」などがあります（いずれも厚生労働省）。詳しくはホームページなどでチェックしてください。

平成29年「賃金構造基本統計調査」の結果を厚生労働省が公表

正社員も短時間労働者も女性の賃金が過去最高に

毎年7月に行われている「賃金構造基本統計調査」より、平成29年の賃金の現状を、企業規模別や産業別、雇用形態別などで紹介します。

一般労働者の賃金は月額30万4300円

調査の結果（平成29年7月実施）によると、一般労働者（短時間労働者以外の労働者）の賃金（月額）は、全体で30万4300円（前年比0・1％増）。男性では33万5500円（同0・1％増）、女性では過去最高の24万6100円（同0・6％増）でした。男女間の平均格差も過去最小となっています。

これを企業規模別※にみると、男性は、大企業が38万3300円（同0・4％減）、中企業が31万8300円（同0・6％減）、小企業が29万3600円（0・9％増）。女性は、大企業が27万800円（同0・8％増）、中企業が24万1400円（同0・4％減）、

小企業が22万3000円（同1・8％増）でした。

産業別の賃金は、男性では金融・保険業がもっとも高く、宿泊・飲食サービス業がもっとも低い結果でした。各産業の賃金は、以下の表を参照ください。

また、雇用形態別では、男女計で正社員・正職員が32万1600円、正社員・正職員以外が21万800円となっており、雇用形態間賃金格差（正社員・正職員を100とした場合）は、男女計で65・5（前年65・8）となっています。

一方、短時間労働者の賃金（1時間あたり）では、男女計が1096円（同2・0％増）、男性が1154円（同1・8％増）、女性が1074円（同1・9％増）と、いずれも過去最高になっています。

※常用雇用者1000人以上=大企業、100～999人=中企業、10～99人=小企業

【表】産業別にみた平均賃金（月額）

（）内は対前年増減率

	男性	女性
建設業	34万3900円(-1.2%)	24万4000円(0.6%)
製造業	31万8900円(0.1%)	21万4100円(-0.6%)
情報通信業	39万7200円(1.3%)	30万7300円(2.4%)
運輸業/郵便業	28万3100円(-0.5%)	22万1800円(-1.9%)
卸売業/小売業	34万5000円(0.1%)	23万6100円(1.5%)
金融業/保険業	46万7000円(0.1%)	27万9700円(2.1%)
学術研究/専門・技術サービス業	41万4500円(4.2%)	29万4800円(1.9%)
宿泊業/飲食サービス業	27万1400円(0.1%)	20万100円(1.7%)
生活関連サービス業/娯楽業	29万1000円(0.9%)	22万1900円(3.8%)
教育/学習支援業	44万300円(1.2%)	30万9800円(1.8%)
医療/福祉	33万9400円(-1.2%)	25万6000円(0.6%)
サービス業(他に分類されないもの)	27万5100円(1.3%)	21万7900円(-1.4%)

労務の お悩み相談室 Q&A

今月の相談 採用に悪影響をおよぼす風評被害対策

Q 会社の業績もやや上向きで人手不足なので、新年度の4月に求人を出そうと思っています。まず、会社のホームページにも求人案内を掲載しようと思い、インターネットで自社を検索したところ、転職サイトや掲示板サイトに当社に対する事実無根の誹謗中傷が書き込まれていました。このような情報は採用活動に大きなマイナスです。どのように対応した方がよいでしょうか。

A 今の時代は、ネット社会です。就職または転職するにあたっては、求人企業の情報を得るためにインターネットで調べるのが当たり前です。御社のホームページはもちろんです。転職サイトや、掲示板、口コミサイトなどには、会社の悪い評判や評価が氾濫しており、求職者はこうしたサイト情報を確認してから応募するものです。そのため、ネット上に根も葉もない悪評や中傷が掲載されてブラック企業的な風評被害を被ると、応募者がまったくないなど、採用に悪影響をおよぼします。

風評被害の発信元として多いのは、退職者、在職従業員、応募不採用者などです。会社と揉めて辞めた、処遇についての会社への不平・不満やハラスメント、面接で嫌な対応をされたなどの理由で、感情的に根拠のない悪評を書き込むといったものです。

風評被害にあった場合にはそれを早く消したいものですが、サイト管理者に削除依頼や投稿者を特定する発信者情報開示請求をしても、根拠や証拠がないと困難な場合が多いようです。こうした場合には早めにその分野に詳しい弁護士に相談し、裁判所手続きにより削除などの仮処分を依頼することになります。悪質な事実無

根の風評についてはこうした手続きにより投稿者を特定し、刑事告訴（名誉棄損罪、侮辱罪、業務妨害罪など）や民事上の損害賠償請求を行うことも検討しなければなりません。

これが在職従業員である場合には、就業規則に基づき何らかの懲戒処分をしなければならないことにもなります。もっとも重い場合には懲戒解雇となります。処分の種類・程度については、投稿内容や会社の被害によって判断しなければなりません。不採用者や退職者からの風評も困りますが、まず防ぐべきは、この在職従業員からの風評です。そのためには、サービス残業の撲滅、適正な労働時間管理、ハラスメント防止など、労務管理の体制を整えることが必要です。そのうえで内部通報窓口を設置するなどにより、問題が発生した場合にできるだけ素早く社内でも解決できるようにします。

次に、求人応募者の面接にあたっては、横柄な面接態度をとったり、必要以上に個人的なことを聞いたりせず、不快な印象を与えないことです。退職者に対しては退職時において、抑止策として守秘義務違反や信用失墜行為をしないことなどについての退職時誓約書の提出を求めることも有効でしょう。

／ 今月のポイント ／

**従業員や退職者、応募不採用者からの風評被害に
遭わないための労務管理対策を整えましょう。**

春夏秋冬

睡眠で休養がとれていますか？

昔から「春眠暁を覚えず」といいますが、あなたはいつも何時に就寝して、何時に起きているでしょうか。

「平成28年社会生活基本調査（総務省統計局）」のデータによれば、起床時間（平日）の全国平均は6時32分。都道府県別に見ると、もっとも早起きなのは岩手県（6時17分）、もっとも遅いのは京都府（6時52分）でした。一方、就寝時間（全国平均23時12分）は、もっとも早いのが秋田県（22時33分）、一番夜更かしなのが京都府（23時34分）なのだそうです。そして、もっとも睡眠時間（土日含む1日あたり）をとっている都道府県はというと1位は秋田県（8時間2分）で、47位が埼玉県（7時間31分）という結果でした（平均は7時間40分）。

睡眠は、身体の休養に欠かせないものですが、睡眠不足や質の悪い睡眠は、生活習慣病などのリスクを高めることにもつながってしまいます。また近年、睡眠時に何度も呼吸が止まって睡眠が浅くなる睡眠時無呼吸症候群の危険性が指摘されているのは、周知の通りです。

実際に、睡眠で休養を十分に取れていないと感じている人が多いようです。「平成28年国民健康・栄養調査（厚生労働省）」によれば、睡眠で休養が十分にとれていないと答えた人は、全体の19.7%。5人に1人が睡眠に不満を抱えています。年代別で見ると、働き盛りの30代～50代に多く、いずれも26%台と実に4人に1人にのぼります。

ところで最近、「睡眠負債」という言葉を耳にしたことがある人も多いかもしれません。昨年の流行語大賞にもノ

ミネートされた言葉で、アメリカの大学研究者が提唱したそれは、日々の睡眠不足が借金のように積み重なって、それが身体に悪影響を与えるというものです。

このような状態になる前に、あらためて自分自身の睡眠の状況を見直してみてもいいでしょうか。

