

～一歩一歩着実に。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

短時間正社員制度の導入で 労働力の確保を図る

TOPIC2

法改正から3年が経過 労働者派遣の抵触日に注意を！

2018 **10**
October

平成30年10月号

【イクメンプロジェクト】 昨年の育児・介護休業法の改正により期間が延長されるなど、育児休業が取得しやすくなりましたが、厚生労働省の「イクメンプロジェクト」では、男性の育児休業取得やそのための環境づくりを推進する取り組みを行っています。この10月には、男性従業員の育児参加を推進する企業（イクメン企業）や管理職（イクボス）の表彰を行うほか、20日には都内で関連イベントも開催される予定です。ところでプロジェクトのホームページにはこんなデータも。6歳未満の子どもがいる夫の1日当たりの家事関連時間の都道府県ランキングです。イクメンが多い(?) 1位は、秋田県で1時間44分。2位は、岩手県と埼玉県で1時間37分。一方、46位は福島県で49分。最下位は和歌山県で44分でした(全国平均1時間7分)。

制度 人手不足でも有能な人材を確保するために

短時間正社員制度の導入で 労働力の確保を図る

人手不足をいかに解決するかは中小企業にとって深刻な問題です。そこで、労働力確保の一つの方法として注目されている短時間正社員制度の導入について紹介します。

中

小企業の労働力不足は深刻です。日本商工会議所がまとめた「人手不足等への対応に関する調査」（7月3日発表）による人員の過不足状況を見ると、回答企業全体（2776社）の60.6%の企業で「不足している」と回答しています。従業員一人ひとりの働きが業績に直結する中小企業では、人手不足は大きな問題です。働き方改革の推進とともに、新たな勤務体制を設定して、これまでとは違った層の人材採用を試みたり、労働環境への配慮で定着率を上げるなど、労働力確保のための工夫が必要です。

その一つとして注目されるのが短時間勤務制度です。政府も労働力人口を増やす制度として推進しています。そこで厚生労働省作成の「短時間正社員制度導入支援マニュアル」をもとに短時間正社員の活用法について取り上げます。

労働時間の短い 正社員を活用する

短時間正社員とは、フルタイム正社員と比較して1週間の所定労働時間が短い正規型の社員です。

今月の恒例行事・出来事カレンダー

2018. 10 October

● 10/1~7

全国労働衛生週間

厚生労働省では毎年10月1日～7日を全国労働衛生週間とし、労働者の健康を確保する目的から、各事業場に対して快適に働ける職場づくりの取り組みを呼びかけ、情報提供や講習会の開催などを行っています。今年度のスローガンは、「こころとからだの健康づくり みんなで進める働き方改革」。過重な長時間労働やメンタルヘルス不調による過労死などのリスクが高い労働者を見逃さないため、医師による面接指導や、産業医・産業保健スタッフによる健康相談が受けられる環境整備などを促進するとしています。

● 10/1~31

高齢者雇用支援月間

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が毎年10月を同月間として定め、厚生労働省などと連携し、高齢者雇用の啓発活動を行っています。

この短時間正社員制度は、育児・介護休業法に基づく育児短時間勤務や介護短時間勤務とは異なります。

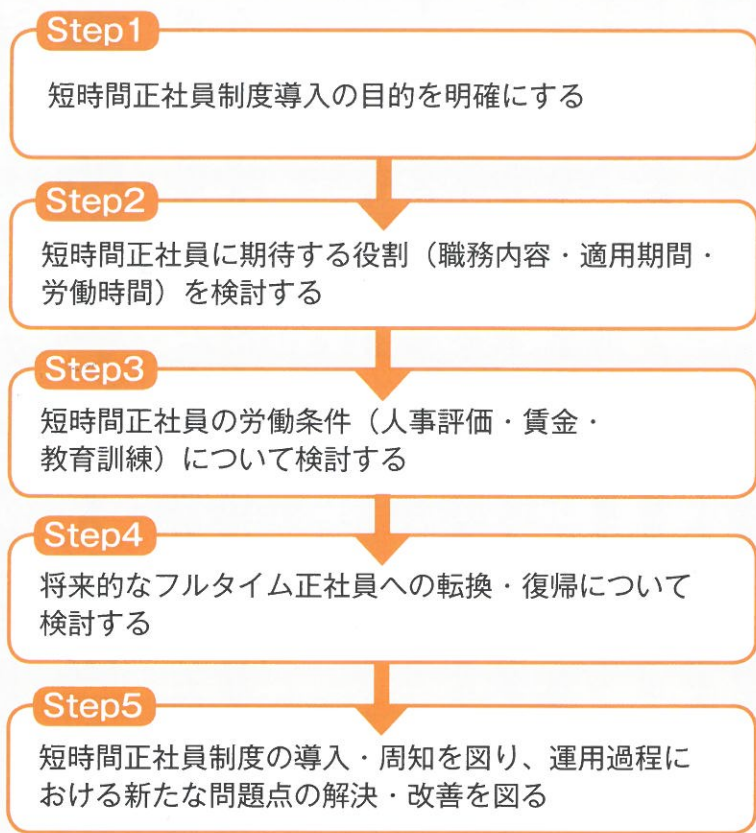
法に基づく育児短時間勤務は、3歳に満たない子どもを養育する労働者に対して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする勤務制度であり、3歳以降は企業の努力義務としています。また、介護短時間勤務は、介護を要する家

族をもつ労働者に対して、連続する3年間以上の期間について2回以上の短時間勤務を可能とする制度です。いずれの短時間勤務制度も対象労働者や期間、所定労働時間の短縮に法的限度があります。

しかし、ここでいう短時間正社員とは次の①と②の両方を満たしながら働く社員のことをいいます。

①期間の定めのない労働契約（無期労働契約）を締結しているこ

【図】短時間正社員制度導入のプロセス



と。
②時間当たりの基本給および賞与・退職金などの算定方法などが同種のフルタイム正社員と同等であること。
これまで正社員は、1日8時間・週5日勤務といったフルタイム勤務を前提としていました。しかし、正社員は必ずしもフルタイム勤務である必要はありません。
短時間正社員制度は、正社員と

して処遇しながら短時間の勤務を可能とする新しい働き方の仕組みです。

短時間正社員制度を導入するメリット

導入による労働者と企業それぞれのメリットは次のとおりです。

「労働者のおもなメリット」

①子育て・介護・高齢・心身の健康不全の療養などでフルタイム

での勤務に制約がある人の就業の機会が広がり、ワークライフバランスが実現できる。

②正社員に転換できるキャリアルートをつくることにより、意欲・能力の高いパートなどの短時間勤務者のモチベーションを向上させ、定着につなげることができる。

③育児・介護・傷病などの勤務制約によりフルタイム勤務ができない正社員を、制約期間中、短時間正社員に転換することにより、離職させることなく、継続したキャリア形成ができる。

④職場全体の長時間労働の解消を図ることができる。

「企業のおもなメリット」

①将来的に正社員転換のキャリアルートがあることにより、意欲・能力のある人材獲得と労働力不足に対応できる。

②社員の満足度やモチベーションが向上し、採用競争力が強化され、生産性の向上につながる。

③改正労働契約法の有期雇用契約期間5年超更新にともなう無期契約転換ルールに円滑に対応できる。

短時間正社員制度を導入するにあたっては上図のようなプロセスにより進めることが重要です。

制度の導入に助成金を有効活用

この制度の導入に活用できる助成金として、キャリアアップ助成金があります。短時間勤務者を有期雇用契約で採用し、6ヵ月以上経過後に正社員に転換した場合には、中小企業については転換適用者1人当たり57万円（生産性要件該当≦72万円）、正社員ではなく無期雇用で転換した場合は転換適用者1人当たり28万5000円（生産性要件該当≦36万円）が助成されます。ただし、転換後6ヵ月間の賃金について転換前6ヵ月間の賃金より5%以上増額させていることなど、一定の要件が必要です。
労働力確保が困難な昨今。こうした助成金を有効に活用して、労働時間に制約はあるものの意欲・能力のある人材の採用を拡大し、将来正社員に転換するなどの道を開き、人材獲得を図るためにも、短時間正社員制度の導入を検討してみたいかがでしょうか。

法改正から3年が経過 労働者派遣の抵触日に注意を！

事業所単位と個人単位で3年の期間制限

派遣労働者受け入れに3年の期間制限を設けた労働者派遣法改正から今年10月で3年が経過します。派遣先企業は順次この期間制限が適用されます。

平

成27年10月施行の労働者派遣法改正により、派遣スタッフの受け入れに「原則3年」の期間制限が設けられました。改正法施行から3年が経過する今年10月以降、この期間制限にもなう抵触日が順次到来することになります。

2種類の制限が適用

現在、労働者派遣法では、派遣期間には「事業所単位」と「個人単位」の2種類の制限が設けられています。「事業所単位の期間制限」とは、「派遣先の同一の事業所において3年を超える継続した労働者派遣の受け入れはできない」ことです。「個人単位の期間制限」とは、「派遣先の同一の組織単位において3年を超える同一の派遣労働者の受け入れができない」ことです。

派遣先が派遣労働者を使用する場合には、これら2つの制限の適用を受けることになります。

たとえば、複数名の派遣労働者を受け入れている派遣先事業所では派遣労働者受け入れ開始から3年を経過すると、「個人単位の抵触日」を迎える以前の派遣労働者も当該派遣先での就労ができなくなる場合があります。注意しなければなりません。なお、「事業所単位の抵触日」の起算日は、「平成27年9月30日以降に締結した派遣契約日」が適用対象となります。

3年間の延長も可能

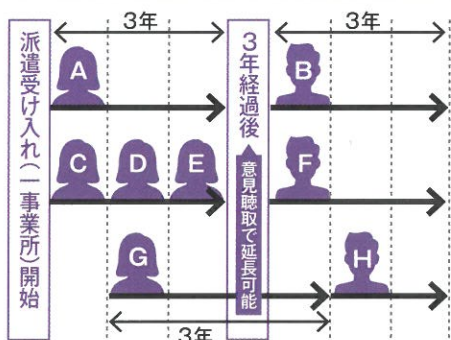
「事業所単位の期間制限」には例外があり、派遣労働者の受け入れから3年を経過する日（抵触日）の1ヵ月前までに、派遣先が過半数労働組合または過半数代表者か

ら派遣可能期間を延長するための意見聴取を行った場合、この期間制限をさらに3年延長できます。回数に制限はないので、この手続きを続ければ、その事業所では派遣を受け入れ続けられることになります。

一方、「個人単位の期間制限」は「組織単位」で判断することになります。組織とは、具体的には「○○課」や「○○チーム」など、指揮命令する職務上の地位にある者が同じ管理・監督者であることが想定されています。

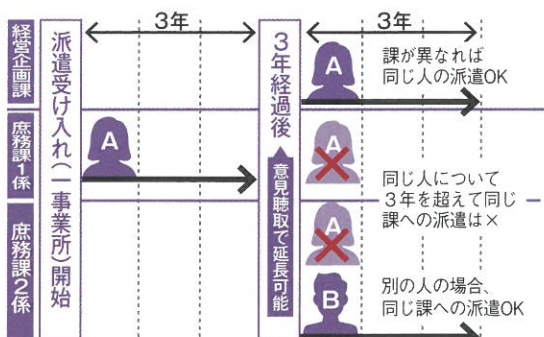
ただし、組織が変わっていても業務内容が変わっていないなど、実態がともなっていない場合には、違反とみなされる点に注意が必要です。例外として、派遣元で無期雇用契約されている派遣労働者などの場合には、抵触日制限の適用は受けません。

【イメージ図1】 事業所単位の期間制限



A・Cは事業所単位および個人単位で抵触、D・E・Gは個人単位で3年未経過でも事業所単位で抵触、Gは延長しても個人単位3年まで。

【イメージ図2】 個人単位の期間制限



Aの派遣開始から3年経過後、同一事業所でも意見聴取で課が異なれば引き続き派遣が可能。意見聴取で同一事業所でBを受け入れ可能。

01

平成30年度改定の都道府県別最低賃金 全国加重平均額は昨年より26円引上げ

厚生労働省は8月10日、平成30年度の地域別最低賃金の改定額をまとめました。改定額の全国加重平均額は874円。昨年度よりも26円の引上げで、この数字は平成14年以降で最大です。最高額は東京都の985円（引上げ額27円）、最低額は鹿児島県の761円（同24円）。また、東北、中四国、九州などを中心に中央最低賃金審議会の目安額を超える引上げ額となったのは23県（昨年度は4県）に上ります。改定額は10月1日から10月中旬にかけて都道府県ごとに順次発効予定。

02

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導 約45%の事業場で違法な時間外労働

厚生労働省は8月7日、平成29年度に長時間労働が疑われる2万5676事業場に対して実施した労働基準監督署による監督指導の結果を公表。全体の70.3%にあたる1万8061事業場で労働基準関係法令違反がありました。おもな違反内容として、違法な時間外労働が確認されたのが1万1592事業場（全体の45.1%）、賃金不払い残業が1868事業場（同7.3%）、過重労働による健康障害防止措置の未実施が2773事業場（同10.8%）でした。

03

2020年4月に全面施行 受動喫煙対策法(改正健康増進法)が成立

受動喫煙を防止するための改正健康増進法が7月に成立し、2020年4月から全面施行されます。事務所や飲食店などの施設が原則として屋内禁煙となります。ただし、面積が100㎡以下の既存店舗は例外として喫煙が認められています。厚生労働省では、最大で飲食店の55%がこの例外措置の対象になると推計しています。先に東京都で成立した条例（2020年4月施行）では、店舗の規模にかかわらず規制の対象となり、従業員を雇う店はすべて原則屋内禁煙となります。

04

過労死対策の新大綱が閣議決定 勤務間インターバル制度に数値目標

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」について厚生労働省がまとめた見直し案が7月24日、政府により閣議決定されました。新大綱では初めて、勤務間インターバル制度について、2020年までに導入企業を10%以上とするなどの数値目標が設定されました。そのほか新大綱における数値目標は、2020年までに週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下、年次有給休暇の取得率70%、2022年までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所を80%以上、などです。

05

特定健康診査・特定保健指導の実施状況 特定保健指導の実施率は2割弱と低迷

7月30日に厚生労働省が発表した「2016年度 特定健康診査・特定保健指導の実施状況」によると、2016年度の特定健康診査の対象者（40歳～74歳の保険者）は約5360万人で、受診者数は約2756万人、実施率は51.4%。また、2016年に特定健康診査を受けた者のうち特定保健指導の対象者は約469万人（17.0%）で、うち特定保健指導を終了した者は約88万人で実施率は18.8%でした。厚生労働省は特定健康診査70%、特定保健指導45%の実施率を目指しています。

06

求人票の記載内容と実際の労働条件の相違 申出等の件数は3年連続で減少

平成29年度のハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る届出等の件数は、8507件で、前年度比8.5%減と3年連続で減少しました。内容別で見ると、「賃金に関すること」（27%）がもっとも多く、「就業時間に関すること」（21%）、「職種・仕事の内容に関すること」（15%）、「選考方法・応募書類に関すること」（11%）などとなっています。要因別では、「求人票の内容が実際と異なる」（3362件）、「求人者の説明不足」（2070件）が多くなっています。

労働政策研究・研修機構「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」

休暇・健康関連施策などの実施で定着や意欲向上を促進

独立行政法人労働政策研究・研修機構が7月、「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」を発表しました。実際に実施されている施策やその目的、従業員のニーズについて調査結果を見てみましょう。

健康管理や労働時間の施策に高い関心

昨年実施された同調査で、企業に対して福利厚生制度・施策（サービズ）48項目について「施策の有無」を尋ねたところ、「ある」と答えた企業がもっとも多かったのが「慶弔休暇制度」（90・7％）で、次いで「慶弔見舞金制度」（86・5％）、「病気休暇制度」（62・1％）の順でした（下図参照）。

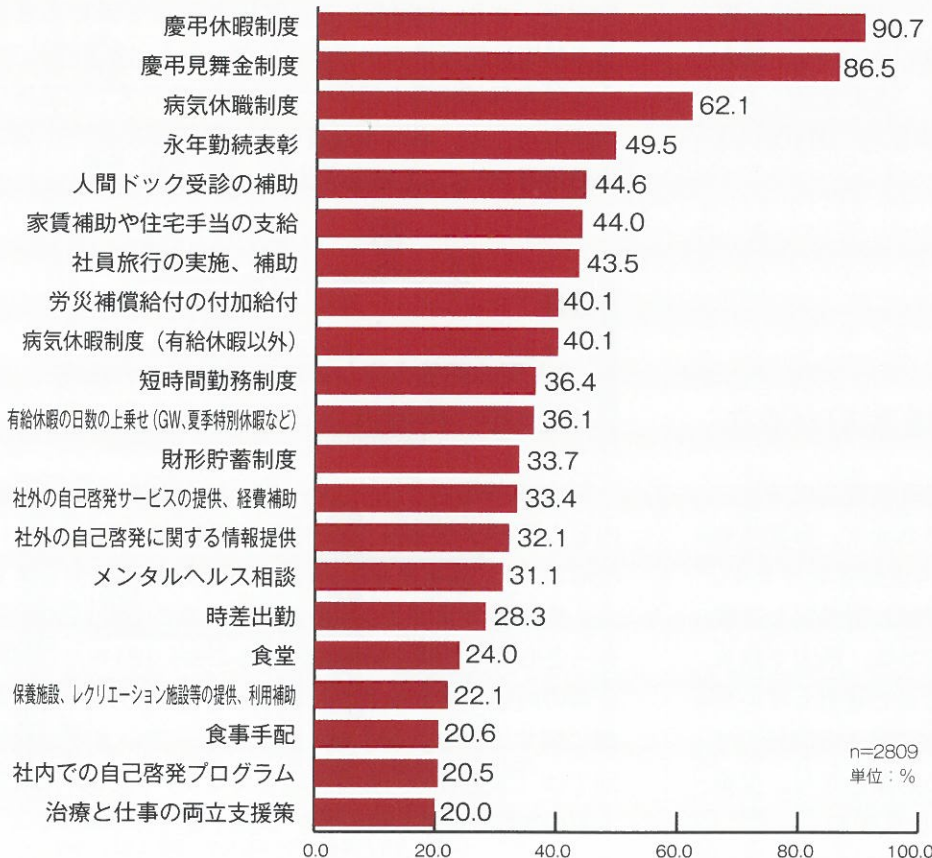
また、非正規従業員に対する福利厚生の施策などの適用については、「慶弔見舞金制度」（46・6％）が最多。以下、「慶弔休暇制度」（44・3％）、「病気休暇制度」（26・4％）、「社員旅行の実施、補助」（24・1％）、「人間ドック受診の補助」（22・0％）と続きます。こうした制度や施策を実施する

現在の目的としては、「従業員の仕事に対する意欲の向上」（60・1％）がもっとも高く、次いで「従業員の定着」（58・8％）、「人材の確保」（52・6％）となっています。

一方、従業員に対して行った調査において、従業員が「とくに必要性が高いと思うもの」として挙げたのが、「人間ドック受診の補助」（21・8％）や「慶弔休暇制度」（20・0％）。そのほか、「家賃補助や住宅手当の支給」（18・5％）、「病気休暇制度（有給休暇以外）」（18・5％）、「病気休暇制度」（18・5％）などが上位でした。

会社の福利厚生制度への満足度については、「どちらともいえない」（49・4％）が半数近くを占める結果でした。多くの人が、満足している制度もあれば不満足な制度もある、といったところでしょうか。

【図】福利厚生施策が「ある」企業割合 ※「ある」が20%以上の項目



労務の お悩み相談室 Q&A

今月の相談 社員の副業や兼業を認めるべきか

Q 政府の働き方改革の一環として副業・兼業を促進するような政策が出ているせいか、社員から土曜日または日曜日に副業をしたという申し出がありました。当社も残業時間の削減を図っているために、社員の残業代は少なくなっています。当社の就業規則上は兼業禁止となっていますが、このような申請に対して、認めなければならないのでしょうか。

A 長時間労働の是正は好ましいことですが、残業時間の削減は社員の収入の減少につながるため、残業代に替わる収入を得るために、副業・兼業を望む労働者が多いようです。また、今年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン案」（厚生労働省）が公表され、同時に「モデル就業規則」が改正されました。これにより政府として副業・兼業を促進することが明確になり、個別企業においても副業・兼業を容認する動きが見受けられます。

企業が副業・兼業を認めるにあたっての課題や懸念点としては、自社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、結果として長時間労働になること、などが挙げられます。副業・兼業に関するおもな裁判例によれば、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとしています。そして企業がそれを制限できるのは、労務提供上の支障となる場合、企業秘密が漏洩する場合、企業の名誉・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、競業により企業の利益を害する場合など、副業・兼業の禁止については

限定的な捉え方をしています。

ガイドライン案では、今後、企業は副業・兼業を認める方向が適当であり、一律許可制にしている場合は、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすかどうかを精査し、業務に支障がなければ所定労働時間以外の時間は労働者の希望に応じて、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが求められると示しています。

今後は労使間で十分な協議を重ね、副業・兼業を認める場合には、①どのような形態の副業・兼業を認めるか（例：業務内容、就業日、就業時間、就業時間帯、就業場所、就業期間、対象者の範囲）、②副業・兼業を行う際の手続き（例：上司や人事担当者の事前の承認や事後の届出の有無）、③副業・兼業の状況を把握するための仕組み（例：上司や人事担当者への報告）、④副業・兼業の内容を変更する場合の手続き、などを考慮しつつ、前向きに検討する必要があるようです。

なお、副業・兼業者の働き過ぎや不規則な労働による健康障害を防止する観点から、自社での就業と副業・兼業先での就業との兼ね合いのなかで、時間外・休日労働に関する管理や抑制の仕方などを検討すべきでしょう。

／ 今月のポイント ／

副業・兼業の形態などを労使間で協議のうえ、前向きな検討が求められます。

春夏秋冬

体を動かして従業員も企業も健康に！

スポーツの秋。その代表的な行事といえば、学校や地域などで行われてきた運動会ではないでしょうか。昨今は熱中症対策などから春に開催されることも少なくありませんが、その運動会が近年、企業において見直されているそうです。従業員の健康増進はもちろん、社内コミュニケーションの活性化や団結力の強化などの点からも再評価されているのだとか。

また近年では、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、運動イベントや長時間労働の是正などの健康投資を行うことで生産性の向上を図る「健康経営」に取り組む企業が増え始めています。経済団体や医療団体などから構成される「日本健康会議」による認定制度も実施されており、「健康経営優良法人2018」の中小規模法人部門では、前年の2倍以上の776法人が「健康経営優良法人」として認定されています。

東京商工会議所が昨年、従業員300人以下の会員企業に行ったアンケートによれば、「健康経営」を「現在実践している」企業は20.8%で、これに「現在実践していないが、近い将来具体的な予定がある」、「いずれ実践したい」を合わせると92.5%となり、関心の高さがうかがえます。その一方で、実践するのに「どのようなことをしたらよいか分からない（指標がない）」(38.1%)、「ノウハウがない」(22.7%)などの課題もあるようです。

こうしたなか、スポーツ庁では昨年、「スポーツエールカンパニー」認定制度を創設しました。これは、朝や昼休みに体操やストレッチといった運動機会を提供するなど、スポーツ競技に限らず従業員の健康増進につながる取り組みを行っている企業を「スポーツエールカンパニー」として認定し、認証マークを交付するものです。昨年度は217社が認定されました。今年度は10月31日まで申請を受け付けています。

ところで今年の「体育の日」は10月8日ですが、東京五輪が行われる2020年は特例として7月24日（五輪開会式の日）になることが決まっています。また、この年から「体育の日」は「スポーツの日」に名称が変更になります。

