

～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

適正な把握が求められる 労働時間管理に備える

TOPIC2

認定マークの取得などで 女性活躍を推進

2018 December 12

平成30年12月号



【忘・新年会】 社内で忘・新年会を実施している企業も多いことでしょう。リクルートライフスタイルが行った職場の飲み会についての調査（昨年2月）によると、そのポジティブなイメージは、1位が「普段会話しない人と会話できる」（37.8%）、次いで「職場の雰囲気が良くなる」（30.0%）など。一方、ネガティブなイメージは、「気を遣い、くつろげない」（38.7%）、「かえってストレスがたまる」（28.9%）などでした。また、期待することとして、1位は「コミュニケーションの場」（50.7%）。次いで「個人では行けないような店、料理を味わう」（30.0%）という回答が多く、とくに女性は店や料理への期待値が高い傾向が見られるそうです。女性の多い職場では、お店選びが重要なポイントということでしょうか。

法律 対象が管理職などにも拡大

適正な把握が求められる 労働時間管理に備える

来年4月から、企業における従業員の労働時間の把握の対象が、管理監督者(管理職)や裁量労働者にも拡大され、すべての従業員の労働時間を客観的な方法で把握することが義務づけられます。

働

き方改革関連法の成立にともない、平成31年4月から労働安全衛生法および関連省令が改正され、現在、一般の従業員だけを対象に求められている労働時間の把握が、管理監督者などにも拡大されることになりました。これにより一般の従業員と同様に管理職の過重労働を防止し、すべての労働者の労働時間の適正化を図ろうとするものです。

労働時間管理の責務と管理しないリスク

労働時間管理を使用者の責務として定めた具体的な法令はありません。しかし、労働基準法では、法定労働時間、休日、休憩時間、深夜業務などに関する規定を定めています。また、使用者は労働者ごとに賃金台帳を作成し、労働日数、労働時間数、休日労働、時間外労働、深夜労働に係る時間数といった事項を適正に記入しなければなりません(労基法第108条、則第54条)。

これらの事項を賃金台帳に記入していない場合や、故意に虚偽の労働時間数を記入した場合には、

今月の恒例行事・出来事カレンダー

2018. 12 December

● 12/2

社労士の日

昭和43年12月2日に社会保険労務士法が施行されたことにちなみ、全国社会保険労務士連合会と都道府県社会保険労務士会により定められました。

● 12/3~9

障害者週間

平成16年の障害者基本法改正により、「障害者週間」として規定されました。障害のある人への理解や社会参加を促進するさまざまな行事が実施されます。

● 12/15~1/15

年末年始無災害運動

昭和46年から厚生労働省の後援のもと、中央労働災害防止協会が主唱している運動。年末年始の労働災害防止に向け、作業前点検の実施など、安全衛生活動の強化を呼びかけています。

30万円以下の罰金に処せられます(労基法第120条)。これらを見ても、使用者には、労働者の労働時間を適正に把握・管理する責務があることは明らかです。

しかし、現状を見ると、時間外労働に関する不適正な運用にともない、割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題が生じているなど、会社が労働時間を適切に管理していないことによるトラ

ブルも年々多くなつてきています。トラブルが発生した場合に会社が適切な労働時間の管理をしていないと、従業員にいわゆるがままたに未払い残業として多額の残業代を支払わなければならないリスクを抱えていることになります。

また、従業員の精神障害や脳・心疾患に関しては、労働災害としての認定基準が設けられており、労働時間との因果関係をはかるた

めの基準が定められています。これらの疾病について、その要因が長時間労働による過重労働と認められれば、会社の安全配慮義務違反ということになり、損害賠償を請求されることにもなります。

適正な労働時間を把握するガイドライン

厚生労働省は、平成29年1月に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を公表。会社が行うべき労働時間の把握のための具体的措置を明らかにしています。

このガイドラインは、労働基準法のうち、労働時間に係る規定が適用されるすべての事業場を対象としています。そして、労働基準法第41条に定める者および、みなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者）については、みなし労働時間制が適用される時間（を除外する）を除くすべての者を対象労働者としています。ただし、適用されない労働者についても健康確保を図る必要があることから、適正な労働時間管理を行う責務があるとされています。

パソコンの使用時間など客観的な記録で把握

ガイドラインでは、従業員の労働時間の把握のために講ずべき原則的な措置として、使用者が自ら現認して記録するか、タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間記録など客観的な方法によって記録すること、としています。なお、これらの方法によらずに自己申告とする場合には、ガイドラ

インを踏まえて適切な時間の把握を行うよう従業員への十分な説明が必要です。客観的な記録による在社時間と申告による時間が乖離する場合は実態調査を義務づけています（左表参照）。

来々4月以降は、健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての労働者の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握できるよう義務づけられることになり

ました。労働時間の状況を客観的に把握することで、長時間働いた労働者に対する医師による面接指導を確実に実施することを目的としたものです。

今後、労働者の労働時間管理の重要性は一層高まり、行政の取締りが強化されることも予想されます。適正な労働時間管理を行う仕組みを構築し、生産性を高めることが企業の成長に重要な要素となるでしょう。

ガイドラインのおもなポイント

労働時間の考え方

労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること

たとえば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

(1) 原則的な方法

- ① 使用者が、自ら現認することにより確認すること
- ② タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること

(2) やむを得ず自己申告制で把握する場合

- ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
- ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
- ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること

「えるぼし」認定企業などでは職場の意識改革などの効果も

認定マークの取得などで女性活躍を推進

現在の深刻な人手不足はもちろん、人口減少社会に向けて女性活躍の推進が期待されるなか、積極的に女性が働きやすい取り組みを行い、認定マークを取得している企業も増えています。

近

年、女性の活躍推進が叫ばれるなか、厚生労働省が発表（9月）した「平成29年度版働く女性の実情」によれば、次のような現状を取り上げています。

①就業を希望しながら働いていない女性が約300万人に上っていること。

②出産・育児を理由に離職する女性は依然として多く、再就職にあたって非正規労働者となる場合が多いことから、女性雇用者の半数以上は非正規労働者として働いていること。

③管理職に占める女性の割合を、ILO（国際労働機関）が発表した世界的な比較で見ると、日本は108の国や地域のなかで96位の11・1%と、低い位置にしていること。

このように女性の就業環境の課題や活躍推進が停滞している一方で、我が国は急速な人口減少時代を迎え、労働力不足が懸念されています。こうしたなかでは、企業における人材や働き方の多様性（ダイバーシティ）の確保と女性活躍の推進がますます重要となってきました。

法律で女性活躍を推進

平成27年8月に、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、「女性活躍推進法」（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が成立し、平成28年4月から全面施行されています。

同法では、301人以上の大企業については、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、それらを踏まえた行動計画の策定・

届出等および女性の活躍に関する情報の公表を義務づけています。300人以下の中小企業については、努力義務としています。これら行動計画の策定・届出をした企業のうち、女性活躍推進に関する状況などが優良な企業は、「えるぼし」認定マークが取得できます。

認定取得で職場改善

厚生労働省では、「えるぼし」認定マークを取得した企業の取り組み事例を公表しています。

たとえば、関西にある医療品等の研究支援業務を行う企業の場合、現状と課題を分析し、目標を設定したうえで行動計画を策定、「えるぼし」認定を取得した結果、優秀な人材の定着につながったり、会社本気で取り組んでいることが行動計画の周知により従業員に伝

わってライフイベント（妊娠・出産・育児と介護など）に対する不安が解消されたといいます。さらには、お互いが助け合っていく職場風土・意識の醸成が進み、制度が活かされるようになってくるなど、社員の意識が変わりつつあるそうです。

また、ある関東の繊維工業の企業では、「えるぼし」認定取得により、優秀な人材を確保することができ、職域拡大により、営業職では初めて女性を登用することになったそうです。さらに、男性ばかりの職域で女性を活用したことで、男女双方の従業員の意識改革につながったといえます。

こうした女性活躍を推進する企業の取り組みにより、これまで以上に女性が安心して働ける活躍の場が増えていくことが期待されています。

01

平成29年「派遣労働者実態調査」 約2割の企業が派遣労働者を減らす方向

厚生労働省は10月、平成29年「派遣労働者実態調査」の結果を公表。事業所に行った調査では、派遣労働者が就業している事業所は全体の12.7%。派遣労働者を就業させる理由では、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」が73.1%で最多でした。派遣労働者が就業している企業の今後の方針は、「割合を減らす」(19.3%)、「割合を増やす」(7.1%)などとなっています。一方、派遣労働者への調査では、派遣先への要望は「派遣期間を長くしてほしい」(29.9%)が最多でした。

02

平成29年の留学生の日本企業への就職状況 アジア諸国を中心に過去最高を記録

法務省が10月に発表した留学生の日本企業への就職状況によると、平成29年に留学などの在留資格をもった外国人が就職を目的に行った在留資格変更許可申請に対する処分数は2万7926人（前年比27.5%増）。うち許可数は2万2419人（同15.4%増）と、いずれも過去最高を記録しています。許可数の上位5カ国は、中国（1万326人）、ベトナム（4633人）、ネパール（2026人）、韓国（1487人）、台湾（810人）で、アジア諸国が全体の95.5%を占めています。

03

配偶者特別控除等申告書が新設 平成30年分から年末調整書類が3種類に

平成29年度税制改正により、平成30年分以降、年末調整の配偶者控除などの申告書類が変更になりました。これまでは「給与所得者の扶養控除等申告書」と「給与所得者の保険料控除申告書兼配偶者特別控除申告書」の2種類でしたが、今年から後者が2つに分離し、「給与所得者の保険料控除申告書」と「配偶者控除等申告書」（新設）となり、3種類の書類を提出することになりました。あわせて、配偶者控除および配偶者特別控除の控除額なども改正されています。

04

経団連が2021年春入社から採用指針を撤廃 政府が21年春入社は現行ルールを要請

経団連は10月、現行ルールで「説明会は3月1日」「面接は6月1日」に解禁とする就職・採用活動に関する指針を、現在の大学2年生にあたる2021年春入社組から撤廃すると決定。これを受けて政府は同月、関係省庁連絡会議を設置して就職・採用に関する日程について協議。2021年春入社については現行ルールを継続することとし、経済団体や業界団体に遵守を要請（強制力はなし）することに。2022年春入社以降については、来年度以降に会議を開いて決めるとしています。

05

平成30年「就労条件総合調査」 年次有給休暇の取得率は51.1%

厚生労働省は10月、平成30年「就労条件総合調査」の結果を公表しました。これによると、平成29年（または平成28会計年度）1年間の年次有給休暇付与日数は18.2日。そのうち労働者が取得した日数は、9.3日で、取得率は51.1%でした。また、勤務間インターバル制度の導入状況については、終業から始業まで11時間以上空いている労働者が「全員」と答えた企業の割合が40.5%、「ほとんど全員」が33.5%で、あわせると7割以上に。

06

定年延長を行った企業への実態調査 約9割の企業が定年延長に満足

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は9月、定年延長を行った企業に対する調査結果を発表。大半は65歳まで定年を延長しており、働き方について半数以上の企業が「59歳以前と仕事内容はまったく同じ」と回答。65歳時の賃金水準は、59歳時の91.8%という結果でした。また、92.5%の企業で定年延長に満足しており、定年延長の効果として、「人材確保」(87.6%)、「優秀な社員に働いてもらえる」(83.3%)、「戦力として働いてもらえる」(79.6%)などを挙げています。

国税庁の平成29年分「民間給与実態統計調査」

平均給与は432万円で5年連続の増加に

国税庁が毎年実施している「民間給与実態統計調査」。その平成29年分の結果について紹介します。1年間の平均給与は5年続けて増加しています。

前年比2.5%増と高い伸び率

同調査(今年9月公表)によると、平成29年の1年間を通じて勤務した給与所得者1人当たりの平均給与(平均給料・手当と平均賞与の合計)は、432万円*(対前年比2.5%増)でした。内訳は、平均給料・手当が364万円、平均賞与が68万円。平成25年から5年連続で増加しており、対前年比(伸び率)はその5年間で今回が最も高くなっています。

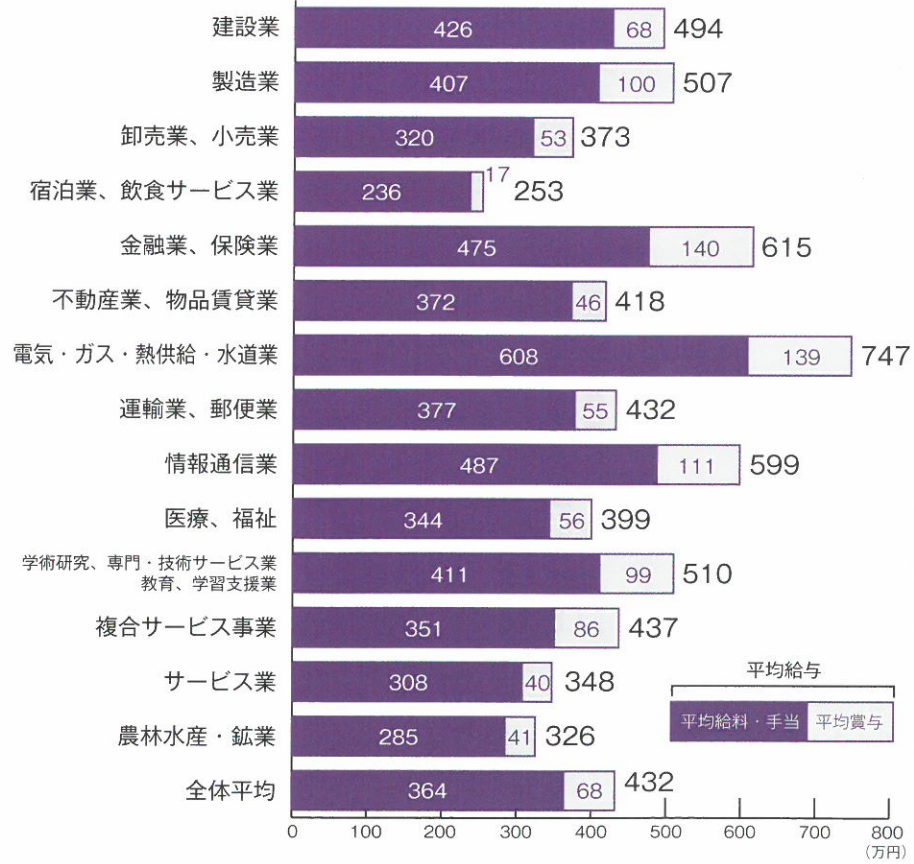
男女別では男性が532万円(同2.0%増)、女性が287万円(同2.6%増)でした。
また雇用形態別では、正規が494万円(同1.4%増)、非正規が175万円(同1.7%増)という結果でした。

事業所の規模別(従業員数)で見ると、従業員10人未満の事業所で352万円、10人〜29人の事業所で415万円、30人〜99人の事業所で407万円、100人〜499人の事業所で431万円、500人以上の事業所で431万円、などとなっています。

産業別では、「電気・ガス・熱供給・水道業」が最も高く、次いで「金融、保険業」、「情報通信業」などとなっています(下図参照)。

さらに給与階級別分布(構成比)では、「300万円超400万円以下」の者が最多の17.5%、次いで、「200万円超300万円以下」が15.8%、「400万円超500万円以下」が14.8%。これを性別で見ると、男性では「300万円超400万円以下」(17.8%)、女性では「100万円超200万円以下」(23.6%)が最多でした。

【図】産業別の平均給与



*以下、金額は、千円単位を四捨五入した数字です

労務の お悩み相談室 Q&A

今月の相談 感染症と賃金補償の有無

Q これからインフルエンザの季節になります。従業員がインフルエンザなどの感染症に罹った場合には、ほかの従業員に感染しないように、治るまで1週間程度連続して年次有給休暇を取らせて休ませようと思います。年次有給休暇がない従業員に対しては3日程度は有給で特別休暇を与えて、残りは欠勤扱いで賃金控除しようと思いますが、問題はあるでしょうか。

A 厚生労働省によれば、インフルエンザは、発症前日から発症後3日～7日間は鼻やのどからウイルスを排出するといわれ、感染を防ぐためにも、その間は外出を控える必要があるとしています。従業員に発症者が出た場合には、職場での感染拡大を防ぐためにも会社は発症した従業員を休ませたいところです。

一般的には、発症した従業員自らが年次有給休暇を請求して会社を休むことが多いでしょう。療養のためとはいえ、会社が一方的に年次有給休暇の取得を命じることはできません。

しかし、入社直後で年次有給休暇のない者や、「熱が下がったので出勤したい」と申し出た従業員に、完治まで休むように命じた場合の賃金の取扱いが問題となることがあります。

労働基準法第26条では「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない」と定めています。「使用者の責めに帰すべき事由」とは、経営難や生産調整などによる休業、監督官庁からの営業停止命令による休業などです。感染症法などの法律によって就業制限される労

働者を休業させる場合には、使用者の責任ではありません。都道府県知事名で患者宛に書面で就業禁止などが通知されるので、会社は通知に従い、就業制限することになり、休業手当の支払義務はありません。ただし、この法律で就業禁止となる感染症の範囲は、新型インフルエンザやエボラ出血熱など特定の疾病に限られます。

そのため、一般的な季節性インフルエンザに罹った従業員を、会社命令で休ませる場合には、前述の労働基準法第26条に基づく休業手当の支払いが必要となります。

また、労働契約法第5条では、会社に対して、従業員の生命や健康を守るように配慮すべき義務（安全配慮義務）を求めています。季節性インフルエンザといえども、罹患した従業員を休ませることなく出社させたことにより、ほかの従業員に感染して業務ができなくなった場合、会社は安全配慮義務を怠ったということにもなりかねません。

従業員がインフルエンザなどの感染症に罹った場合にどのような措置をとるかを、就業規則などに定めておくことを検討すべきでしょう。

今月のポイント

年次有給休暇での療養を会社が命じることはできません。
季節性インフルエンザの罹患者を休ませる場合は休業手当の支払いが必要です。

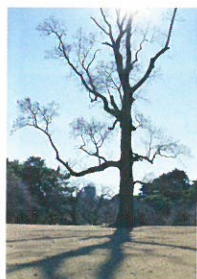
日照時間の短い冬に発症するうつ病

「冬季うつ病」をご存知でしょうか。

うつ病は、その症状の現れ方や、症状による日常生活への支障の程度、特徴的な病型などによって分類されます。特徴的な病型には、典型的なうつ病といわれることが多い「メランコリー型」などがありますが、病型のひとつに「季節型」（季節性感情障害）といわれるものがあります。これは、特定の季節に発症し、季節の移り変わりとともに回復するタイプで、秋から冬にかけて、気分が落ち込んだり、過眠や過食になるなどの症状が見られるのが、「冬季うつ病」などと呼ばれています。「ウィンターブルー」ともいわれ、とくに20代、30代の若い女性に多く見られるそうです。

そのメカニズムには日照時間が深く関係しているといわれています。太陽光を浴びることができないと、脳内の神経伝達物質の分泌に変調をきたすため、体内時計が乱れ、発症すると考えられています。そのため、日本よりも緯度が高く冬は極端に日照時間が短い北欧などでは、よく知られている病気なのだそうです。

対策としては、積極的に太陽光を浴びることなどが挙げられていますが、冬至を迎える12月は1年でとくに昼（日の出から日の入りまでの時間）が短い時期。出勤するときは薄暗く、帰宅時にはすでに日が沈んだ後という人も多いことでしょう。そんな人でも、意識して昼休みなどに屋外に出て、太陽光を浴びたり、窓の外を見て目から光を取り入れるようにするといいそうです。もちろん症状が気になったり、日常生活に支障をきたすようであれば、精神科などを受診したほうがよいでしょう。



うつ病にはさまざまなタイプがあります。冬に限ったことではありませんが、社内でも、部下や同僚のメンタル不調に気がついたり、相談を受けた場合には、プライバシーに配慮しつつ真摯に話を聞き、産業医や保健師への相談を促すなど、気配りを心がけたいものです。