



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信



発行: 社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 109

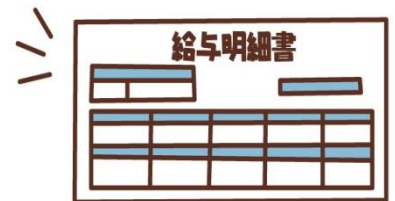
トビのこま 平成30年度の地域別最低賃金額改定の目安が公表されました

厚生労働省は、都道府県労働局に設置されているすべての地方最低賃金審議会が、平成30年8月10日までに答申した平成30年度の地域別最低賃金の改定額（以下「改定額」）を取りまとめ公表しました（平成30年8月10日）。

これは、平成30年7月26日に厚生労働大臣の諮問機関である中央最低賃金審議会が示した「平成30年度地域別最低賃金額改定の目安について」などを参考として、各地方最低賃金審議会で調査・審議した結果を取りまとめたものです。

..... 平成30年度 地方最低賃金審議会の答申のポイント

- 改定額の全国加重平均額は874円（昨年度848円）。
- 全国加重平均額26円の上げは、最低賃金額が時給のみで示されるようになった平成14年度以降最大の上げ。
- 最高額（東京都985円）に対する最低額（鹿児島県761円）の比率は、77.3%
（昨年度は76.9%。なお、この比率は4年連続の改善）。
- また、引上げ額の最高（27円）と最低（24円）の差が3円に縮小（昨年度は4円）。
- 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が23県（平成27年度以降最多。昨年度は4県）。



◆平成30年度地域別最低賃金時間額答申状況◆

都道府県	答申された改定額	引上げ額	目安額との比較	発効予定年月日	都道府県	答申された改定額	引上げ額	目安額との比較	発効予定年月日
北海道	835 (810)	25	±0	平成30年10月1日	滋賀	839 (813)	26	±0	平成30年10月1日
青森	762 (738)	24	+1	平成30年10月4日	京都	882 (856)	26	±0	平成30年10月1日
岩手	762 (738)	24	+1	平成30年10月1日	大阪	936 (909)	27	±0	平成30年10月1日
宮城	798 (772)	26	+1	平成30年10月1日	兵庫	871 (844)	27	+1	平成30年10月1日
秋田	762 (738)	24	+1	平成30年10月1日	奈良	811 (786)	25	±0	平成30年10月4日
山形	763 (739)	24	+1	平成30年10月1日	和歌山	803 (777)	26	+1	平成30年10月1日
福島	772 (748)	24	+1	平成30年10月1日	鳥取	762 (738)	24	+1	平成30年10月4日
茨城	822 (796)	26	±0	平成30年10月1日	島根	764 (740)	24	+1	平成30年10月1日
栃木	826 (800)	26	±0	平成30年10月1日	岡山	807 (781)	26	+1	平成30年10月1日
群馬	809 (783)	26	+1	平成30年10月6日	広島	844 (818)	26	±0	平成30年10月1日
埼玉	898 (871)	27	±0	平成30年10月1日	山口	802 (777)	25	±0	平成30年10月1日
千葉	895 (868)	27	±0	平成30年10月1日	徳島	766 (740)	26	+1	平成30年10月1日
東京	985 (958)	27	±0	平成30年10月1日	香川	792 (766)	26	+1	平成30年10月1日
神奈川	983 (956)	27	±0	平成30年10月1日	愛媛	764 (739)	25	+2	平成30年10月1日
新潟	803 (778)	25	±0	平成30年10月1日	高知	762 (737)	25	+2	平成30年10月5日
富山	821 (795)	26	±0	平成30年10月1日	福岡	814 (789)	25	±0	平成30年10月1日
石川	806 (781)	25	±0	平成30年10月1日	佐賀	762 (737)	25	+2	平成30年10月4日
福井	803 (778)	25	±0	平成30年10月1日	長崎	762 (737)	25	+2	平成30年10月6日
山梨	810 (784)	26	±0	平成30年10月3日	熊本	762 (737)	25	+2	平成30年10月1日
長野	821 (795)	26	±0	平成30年10月1日	大分	762 (737)	25	+2	平成30年10月1日
岐阜	825 (800)	25	±0	平成30年10月1日	宮崎	762 (737)	25	+2	平成30年10月5日
静岡	858 (832)	26	±0	平成30年10月3日	鹿児島	761 (737)	24	+1	平成30年10月1日
愛知	898 (871)	27	±0	平成30年10月1日	沖縄	762 (737)	25	+2	平成30年10月3日
三重	846 (820)	26	±0	平成30年10月1日					

※カッコ内は、平成29年度に改定された地域別最低賃金額。効力発生日は、答申公示後の異議の申出の状況等により変更となる可能性あり。

ハローワークにおける求人票の記載内容と

労働時間把握、来春より管理職にも義務化

実際の労働条件の相違に係る申出状況

厚生労働省は、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申出等の件数を取りまとめました。

◆申出件数・申出内容・申出要因

平成 29 年度の申出等の件数は 8,507 件（全国計。対前年度比 8.5%減）で、申出等の内容では、「賃金に関すること」が 27%と最も多く、次いで「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%、「休日に関すること」10%、「雇用形態に関すること」8%、「社会保険・労働保険に関すること」6%と続いています。

申出要因としては、「求人票の内容が実際と異なる」（3,362 件）が最も多く、次いで「求人者の説明不足」（2,070 件）、「言い分が異なる等により要因を特定できないもの」（778 件）、「求職者の誤解」（480 件）、「ハローワークの説明不足」（111 件）と続いています。

◆「求人票の内容が実際と異なる」ものの対応

上記「求人票の内容が実際と異なる」ものの対応として、「職業紹介の一時保留」（8%）、「求人取消し（安定所取消し）」（4%）、「求人取消し（事業所取消し）」（8%）、「求人票の内容を変更」（23%）、「求人票に合わせ労働条件等を変更」（6%）、「その他」（求人票が無効等）（52%）となっています。

ハローワークでは、こうした求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に関する相談を最寄りのハローワークのほか、電話（「ハローワーク求人ホットライン（求職者・就業者専用）」）で受け付けています。相談を受けると、求人票を受理したハローワークと連携して、迅速に事実確認を行うほか、法違反のおそれなどがある場合には、当該求人の職業紹介の一時保留や求人取消しを実施しています。

会社が労働者の募集を行う際には、労働条件の明示が必要なタイミングや最低限明示しなければならない労働条件、労働条件明示に当たって遵守すべき事項、変更明示の方法等が職業安定法に定められていますので、留意してください。

◆労働時間の記録と保存

来年 4 月から、いわゆる「管理職」の労働時間把握と、その記録の保存が企業に義務づけられると報道されました（日経新聞 7 月 31 日付）。現状でも、企業はタイムカードやパソコンなど「客観的な方法」により労働者の労働時間を記録し、3 年間分保存しなければなりません（厚生労働省「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基準」）。この範囲に、新たに管理職も含まれるとのことです（取締役ら経営陣は対象外）。

◆労基法の管理監督者

労働基準法の「管理監督者」は、労働時間や休日の規定の対象外とされています（ただし深夜割増賃金の支給や年次有給休暇の付与は必要）。管理監督者は、経営に参画する立場として、自らの労働時間に一定の裁量があるためです。そのため、管理監督者の労働時間の把握や保存の義務はありませんし、それゆえ現状で管理監督者の労働時間管理はなおざりという企業もあるでしょう。

◆改正安衛法の「面接指導」

一方、今回の労働時間把握義務は、労働安全衛生法（安衛法）上の「面接指導」を目的とする趣旨です。安衛法は、管理職を含むすべての労働者の健康管理等を目的としています。該当条文は次の通りです。「事業者は、（略）面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（略）の労働時間の状況を把握しなければならない。」（改正第 66 条の 8 の 3）。

◆管理職の過重労働にも注意

条文等で明らかなでない詳細については、今後の政省令等を待つこととなりますが、さしあたり企業の実務上、現在一般社員が行っている出退勤記録と同じことを、管理職にも徹底させる必要がありそうです。

昨年は、大手電力会社の課長職の過労自殺や、ドーナツのフランチャイズ店の店長（「名ばかり管理職」と批判されました）の過労自殺など、管理職の過重労働に関する報道も少なからずありました。

一般従業員だけでなく、管理職の過重労働にも注意していきましょう。

健康情報取扱規程の策定が必要になります

◆働き方改革法で規定

働き方改革法成立を受け、主に労働時間に関する改正が話題になっています。しかし、この法律によって変わるのとはそれだけではありません。

労働安全衛生法改正により産業医や産業保健機能の強化がなされ、労働基準法改正による長時間労働抑制と両輪となって労働者の健康確保が図られるようになるのです。

具体的には、労働安全衛生法に第104条として「心身の状態に関する情報の取扱い」という規定が新設され、会社に従業員の健康情報取扱規程策定が義務づけられます。

◆規程の内容等は指針で明らかに

厚生労働省の労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの在り方に関する検討会では、4月下旬から事業場内における健康情報の取扱いルールに関する議論を行い、7月25日に指針案を示しました。

案では、個人情報保護法の定めに基づき、事業場の実情を考慮して、(1)情報を必要な範囲において正確・最新に保つための措置、(2)情報の漏えい、紛失、改ざん等の防止のための措置、(3)保管の必要がなくなった情報の適切な消去等、について適正に運用する必要があるとして、規定すべき事項を9つ示しています。

◆衛生委員会等での策定が必要

指針案によれば、「取扱規程の策定に当たっては、衛生委員会等を活用して労使関与の下で検討し、策定したものを労働者と共有することが必要」としています。共有の仕方については、「就業規則その他の社内規程等により定め、当該文書を常時作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける、イントラネットに掲載を行う等により周知する方法が考えられる」としています。

なお、衛生委員会等の設置義務のない事業場については、「関係労働者の意見を聴く機会を活用する等、労働者の意見を聴いた上で取扱規程を策定し、労働者に共有することが必要」としています。

◆平成31年4月1日までに準備を進めましょう

この健康情報取扱規程策定義務については、平成31年4月1日施行と、比較的準備期間に余裕がありますが、その分見落としがちとも言えます。心配だという場合は、その他の改正と併せて行う就業規則等の見直しと一緒に準備を進められないか、専門家に相談してみるのもよいでしょう。

医療保険にただ乗り？ 外国人実態調査へ

◆治療のために来日？

在留外国人は約256万人いますが、現在問題になっているのが、医療保険制度の不正利用です。これまで保険料を払ってこなかった外国人が、保険証を取得し、高額な医療を安く受けるケースが相次いでいます。

ある中国人の女性は、日本に来てがんの手術を受け、その後、抗がん剤治療を続けていました。治療費は、数百万円かかるところを、日本の保険証を持っていたため数万円で済んだと言います。女性はこれまで中国に住んでいて、保険料を支払ったことがありませんでしたが、女性が使ったのは日本の保険証です。本来、医療保険制度は日本で暮らす人が保険料を出し合ってお互いに支える仕組みなので、医療を目的に来日した外国人は原則入ることができず、治療費は全額自己負担になります。しかし、仕事や留学などの目的で来日した人は、保険に加入できる制度になっています。この中に、扶養を受ける人も含まれます。女性には日本人と結婚した娘がいました。がんの治療目的ではなく、娘の夫の扶養に入るという名目で来日し、保険に入ることができたのです。女性は治療が終わったら中国に帰る予定だと話しているため、養ってもらうためではなく治療のために来日した疑いがあります。

◆日本の医療制度が狙われている？

扶養のほかにも「就労」「留学」などの在留資格を不正に取得して治療を受けるケースが発生しています。日本の医療制度は外国人にも門戸が開かれていて、就労や留学などの目的で来日した場合、万が一に備えて医療保険に入ることが認められています。しかし、外国人が病気になったときだけ来日して、保険に加入して治療を受けられる抜け道があることが知れ渡ると、公平性が崩れ、制度への不信感が高まってしまいます。背後にあるのはこのような手法を斡旋する業者の存在です。中国には、中国人でも日本の保険を利用できるとうたうサイトがあります。

◆厚生労働省が全国調査を開始

厚生労働省は8月1日までに、在留外国人による公的医療保険の不正利用や制度の隙間を突いた乱用の実態把握に向けた全国調査を始めました。公的医療保険に加入して高額医療の自己負担額を低く抑えるために不正に在留資格を得た事例の件数などを、市町村を通して調べます。今秋に結果をまとめ、防止策を検討するとしています。

トピックス 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導 約7割の事業場で法令違反

厚生労働省から、「長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果（平成29年度）」が公表されました（平成30年8月7日公表）。これは、平成29年度に、長時間労働が疑われる25,676事業場に対して実施された労働基準監督署による監督指導の結果を取りまとめたものです。

平成29年度は、監督指導を実施した事業場のうち70.3%の事業場で、労働基準法などの法令違反が認められました。平成28年度の66.0%よりも、その割合が増加しています。平成29年度の監督指導結果のポイントを確認しておきましょう。

…………… 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果のポイント [平成29年度] ……………

(1) 監督指導の実施事業場：25,676事業場

このうち、18,061事業場（全体の70.3%）で労働基準関係法令違反あり

(2) 主な違反内容 [(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]

①違法な時間外労働があったもの：11,592事業場（45.1%）

このうち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が月80時間を超えるものは、8,592事業場（74.1%）

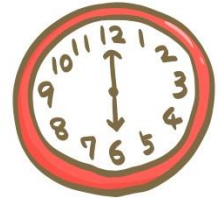
②賃金不払残業があったもの：1,868事業場（7.3%）

③過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：2,773事業場（10.8%） など

(3) 主な健康障害防止に関する指導の状況 [(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]

①過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：20,986事業場（81.7%）

②労働時間の把握が不適正なため指導したもの：4,499事業場（17.5%）



■ 監督指導事例 ■

なお、この公表に当たって、監督指導事例も紹介されています。

事例のなかには、36協定の締結・届出をせず、労働者28名について、月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月224時間）を行わせていたことが判明し、かつ、法定の休憩も与えていなかったため、是正勧告が行われたという事例もあります。

これは極端な事例ですが、他には、次のような事例もありました。

- 健康診断において異常所見があった者に係る医師の意見聴取を行っていなかったため是正勧告
- 常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、1年以内ごとに1回のストレスチェックを実施していなかったため是正勧告

★労働基準法や労働安全衛生法は、必ず遵守する必要がありますね。

平成31（2019）年4月からは、働き方改革関連法によるこれらの法律の改正も実施されます。

より一層の法令遵守が求められることとなりますので、不安な点など、気軽にご相談ください。



お仕事 カレンダー 9月



9/10

- 一括有期事業開始届の提出（建設業）
主な対象事業：概算保険料160万円未満で、かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事
- 8月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

9/30

- 8月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 7月決算法人の確定申告と納税・1月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 10月・翌年1月・翌年4月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

◆あとがき◆ 史上最高の暑い暑い夏ももう少しで終わるのでしょうか？ 体力も失われていますので、回復したいところです。登山も復活したいです。★最低賃金がまたまた上がります。愛知では900円に迫ります。かなりのインパクトかと思えます。生産性向上に本腰を入れていかねばなりませんね。★弊社は第4期がスタートしました。従業員一同、さらなるブラッシュアップを図っていきます。どうぞよろしくお願ひします。