



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 No.114

2  
2019
 「労働施策基本方針」を正式決定

2018(平成30)年12月28日に、「労働施策基本方針」が閣議決定されました(同日から適用)。この基本方針は、「労働施策総合推進法(旧雇用対策法)」に基づいて策定されたもので、今後の労働政策の基本となるものです。働き方改革実行計画に規定されている施策を中心に、労働施策に関する基本的な事項、その他重要事項などが盛り込まれています。そのポイントは、次のとおりです。

.....労働施策基本方針のポイント.....

## 【基本方針の内容と目指す社会(厚生労働省資料)】

<b>第1章</b> 労働者が能力を有効に発揮できるようにすることの意義	<input type="checkbox"/> 働き方改革の必要性 <input type="checkbox"/> 働き方改革推進に向けた基本的な考え方 <input type="checkbox"/> 本方針に基づく働き方改革の推進
<b>第2章</b> 労働施策に関する基本的な事項	<b>1 労働時間の短縮等の労働環境の整備</b> <b>2 均衡のとれた待遇の確保、多様な働き方の整備</b> <b>3 多様な人材の活躍促進</b> <b>4 育児・介護・治療と仕事との両立支援</b> <b>5 人的資本の質の向上、職業能力評価の充実</b> <b>6 転職・再就職支援、職業紹介等の充実</b> <b>7 働き方改革の円滑な実施に向けた連携体制整備</b>
<b>第3章</b> その他の重要事項	<input type="checkbox"/> 下請取引に関する対策強化 <input type="checkbox"/> 生産性向上のための支援 <input type="checkbox"/> 職業意識の啓発・労働関係法令等に関する教育

## 働き方改革の効果

- 労働参加率の向上
  - イノベーション等を通じた生産性の向上
  - 企業文化・風土の変革
  - 働く人のモチベーションの向上
  - 賃金の上昇と需要の拡大
  - 職務の内容や職務に必要な能力等の明確化、公正な評価・処遇等
- など

## 目指す社会

誰もが生きがいを持って、その能力を有効に発揮することができる社会

多様な働き方を可能とし、自分の未来を自ら創ることができる社会

意欲ある人々に多様なチャンスを生み出し、企業の生産性・収益力の向上が図られる社会

## 例) 「労働時間の短縮等の労働環境の整備」に関する項目

- (1) 長時間労働の是正
- (2) 過労死等の防止
- (3) 中小企業等に対する支援・監督指導
- (4) 業種等の特性に応じた対策等の推進
- (5) 最低賃金・賃金引上げと生産性向上
- (6) 産業医・産業保健機能の強化
- (7) 安全で健康に働ける労働環境の整備
- (8) 職場のハラスメント対策及び多様性を受け入れる環境整備



★ (1)、(5)、(8) など、企業実務に影響を及ぼすような項目が並んでいますね。

厚生労働省では、今後、この基本方針に基づき、目指すべき社会の実現に向けて取り組んでいくとのことです。

具体的に実施されることになった労働施策で、重要なものについては、適時紹介させていただきます。

## 「毎月勤労統計」不適切調査で過少給付延べ1,973万人、567億円

### ◆昨年12月に発覚、2004年から

毎月勤労統計は、従業員の給与の変化などを把握する目的で実施されています。調査対象は、全国の従業員5人以上の事業所。5～499人の事業所は無作為に抽出し、500人以上の事業所はすべてで、合わせて約3万3,000事業所となります。厚生労働省は、調査を都道府県を通じて実施していますが、15年前の2004年から、東京都内の従業員500人以上の事業所については3分の1程度しか調査していませんでした。その理由や調査した事業所の選び方は明らかにされていません。

問題が発覚したきっかけは、昨年12月、厚生労働省の担当職員が総務省の統計委員会の打合せで「東京以外の地域でも従業員500人以上の事業所について抽出調査を実施したい」と発言したことだとされています。これにより重大なルール違反だとの声が上がリ、問題が表面化しました。

### ◆雇用保険や労災保険で過小給付

規模の大きな事業所は給付水準が高い傾向にあります。このため、多くの事業所を調査していなかったことで、統計の平均給与額が本来よりも低く算出されました。この統計結果が雇用保険や労災保険を給付する際の算定根拠になっていることから、給付水準が押し下げられてしまいました。担当職員らは不適切な調査と認識しながら、組織全体で情報を共有していませんでした。

過少給付の対象者は延べ1,973人で、総額は537.5億円に上ります。政府は、過少給付のあったすべての対象者に不足分の追加給付を行います。

厚生労働省によると、過少給付で最も多かったのは、失業などの雇用保険で、延べ約1,900万人に計約280億円。休業補償などの労災保険でも延べ約72万人に計約241.5億円となりました。ほかに、船員保険で約1万人に計約16億円の過少支給がありました。追加給付の1人当たりの平均額は、雇用保険で約1,400円で、労災保険の年金給付では約9万円に上ります。

国庫負担分の積み増しのため、政府は平成31年度予算案の閣議決定をやり直します。

根本厚生労働大臣は記者会見し、「極めて遺憾であり、国民の皆様にご迷惑をおかけしたことを心よりおわび申し上げます」と謝罪。国の統計制度を所管する石田真敏総務相は会見で「再発防止に向け、具体策を検討するよう事務方に指示した」と述べました。

## インターンシップに参加する学生が増加

内閣府から、平成30年度卒業・修了予定の大学生および大学院生を対象にした調査「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査（平成30年度）」の結果が出されました。今回は、その中のインターンシップについて、取り上げます。

### ◆「インターンシップ」とは？

学生が夏休みなどを利用し、企業や官公庁、非営利団体などに行って一定期間就業体験し、実際にどのような仕事をしているのだろう、会社の雰囲気はどんな感じか、といった経験を積むことのできる制度です。下記、調査結果をご紹介します。

### ◆インターンシップ参加経験の有無

2019年度は7割以上がインターンシップに参加したことがあると回答（複数回参加50.7%、1回参加22.5%）しており、2015年度（複数回参加25.5%、1回参加25.6%）以降、増加していることがわかりました。

### ◆インターンシップ参加時期

インターンシップ参加の時期は、大学3年生・大学院1年生の「1月～3月」の参加割合が最も高く、次いで大学3年生・大学院1年生の「7月～9月」、大学3年生・大学院1年生の「10月～12月」の割合が高くなっていることがわかりました。大学1年生、2年生、4年生、大学院2年生の参加率に比べ、圧倒的に高い状況でした。

インターンシップは1日から数カ月間に及ぶものまで様々で、内容も多様化しているようで、就業体験を伴わないものもあります。

### ◆1日間のインターンシップの参加状況

インターンシップに1回のみ参加したことがある場合で参加日数が「1日」であった割合は約5割に上っています（2015年度以降この回答割合は増加）。インターンシップに複数回参加したことがある場合で1日間のインターンシップに参加したことがある割合は9割以上でした（上記と同様に2015年度以降増加）。

インターンシップへのすべての参加回数のうち、1日間のインターンシップへの参加回数が占める割合を集計すると、約7割が1日間のインターンシップであったこともわかりました。

### ◆1日間のインターンシップの就業体験等との関係性

参加した1日間のインターンシップのなかで、就業体験等を伴っていなかったものの割合を集計すると、約4割が就業体験を伴わないものであったことがわかりました（2017年度と同程度）。

## 「過半数代表」に注意！

### ◆労使協定と過半数代表

働き方改革法の成立・施行に伴い、労使協定の重要性が増す中、「過半数代表」については注意が必要です。36 協定等の労使協定を締結する場合は、その都度、過半数組合か、過半数組合がない場合は過半数代表者との書面による協定が必要ですが、この度、「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」（（独）労働政策研究・研修機構）の結果が公表されました。

### ◆「労働組合は1つ」が9割以上

この調査に回答した 7,299 事業所のうち、労働組合のある事業所（全体の 12.6%）の 93.8%は、組合が1つでした。2つ以上と回答したのは 6.1%です。また、過半数組合があるのは 65.5%となっています。

### ◆「過半数代表」の選出状況

調査によると、過去3年間に、「過半数代表者を選出したことがある」事業所は 43.1%、「過半数代表者を選出したことがない」事業所は 36.0%、「不明（選出したことがあるか分からない）」が 10.1%であったとのことで、中には問題があるケースもありそうです。

「過半数代表（事業場における過半数労働組合または過半数代表者）」が「いる」のは全体の 51.4%、「いない」が 36.0%。事業所規模別にみると、「過半数代表」がいる割合は、「9人以下」35.7%、「10～29人」69.5%、「30～99人」85.5%、「100～299人」92.7%、「300～999人」94.3%などと、やはり規模が小さいと割合が低くなっています。

### ◆選出方法にも問題が…

過半数代表者を選出したことがある事業所における選出方法についての回答は、「投票や挙手」が 30.9%となる一方、「信任」22.0%、「話し合い」17.9%、「親睦会の代表者等、特定の者が自動的になる」6.2%、「使用者（事業主や会社）が指名」21.4%などとなっており、問題のある事業所があるようです。過半数代表者は、労使協定の締結等を行う者を選出することなど、その目的を明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者である必要があります。また、過半数代表者の職位について、「課長クラス」、「部長クラス」、「工場長、支店長クラス」、「非正社員」といった回答があり、こちらも問題があるようです。過半数代表者は、監督または管理の地位にある者でない必要があるからです。

適正な過半数代表者を選出していないことが労働基準監督署の調査などで判明すると、締結した労使協定等自体が

無効なものとしてしまい、是正勧告や訴訟に大きな影響があります。今後、労働基準監督署によるチェックがさらに厳しくなることは確実と思われるので、再確認しておく必要があるでしょう。

## 注目裁判例から考える皆勤手当

### ◆ハマキョウレックス事件の差戻審判決

昨年6月は、正規雇用と非正規雇用との待遇格差に関する大きな最高裁判決（長澤運輸事件とハマキョウレックス事件）があり、たいへん注目を集めました。このうちハマキョウレックス事件は、被上告人が皆勤手当の支給要件を満たしているか等について審理を尽くさせる目的で差戻しとなっていました。この差戻後の大阪高裁判決が12月21日にあり、契約社員に対する皆勤手当の不支給は不合理な差にあたるとして、皆勤手当相当額32万円（32カ月分）の支払いが命じられました。

### ◆皆勤手当とは

一般的に「皆勤手当」は、一定期間内においてまったく欠勤しなかった従業員に支給される手当をいいます。特に業務の多くがシフト制である会社や、欠員の交代要員の確保が難しい会社などにおいて、従業員の欠勤や遅刻の抑制、積極的な出勤の奨励を目的として導入される傾向にあります。時間外労働等の割増賃金を計算する際は、基準となる賃金に含まれます。「精勤手当」「出勤手当」等という場合もあります。「精勤」は「熱心に勤務する」というような意味の言葉ですので、「1日も欠勤しない」というほど厳密なニュアンスはないものの、その趣旨は皆勤手当と同様です。

### ◆皆勤手当の導入割合

労働政策研究・研修機構「企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査」によると、精皆勤手当・出勤手当を制度化している企業の割合は、期間を定めずに雇われている常用労働者で 22.3%、パートタイム労働者で 8.6%となっています。正規雇用と比べ、非正規雇用への支給が少ないのが現状です。

### ◆「不合理な格差」はNG

上記差戻判決は、正社員と契約社員の間で職務内容（配送業務）が同じであり、出勤する従業員を確保する必要性も同じであるとして、皆勤手当について格差を認めませんでした。昨年末には、いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」も公表されました。皆勤手当だけでなく、さまざまな待遇において不合理な格差は認められない時代となっていることに、留意が必要です。

## トビウツ 働き方改革関連法 一年次有給休暇の時季指定義務制度の創設①

平成 31（2019）年 4 月に主要な改正規定の施行を控えた「働き方改革関連法」について、年次有給休暇の時季指定義務制度（労働基準法の改正）を取り上げます。

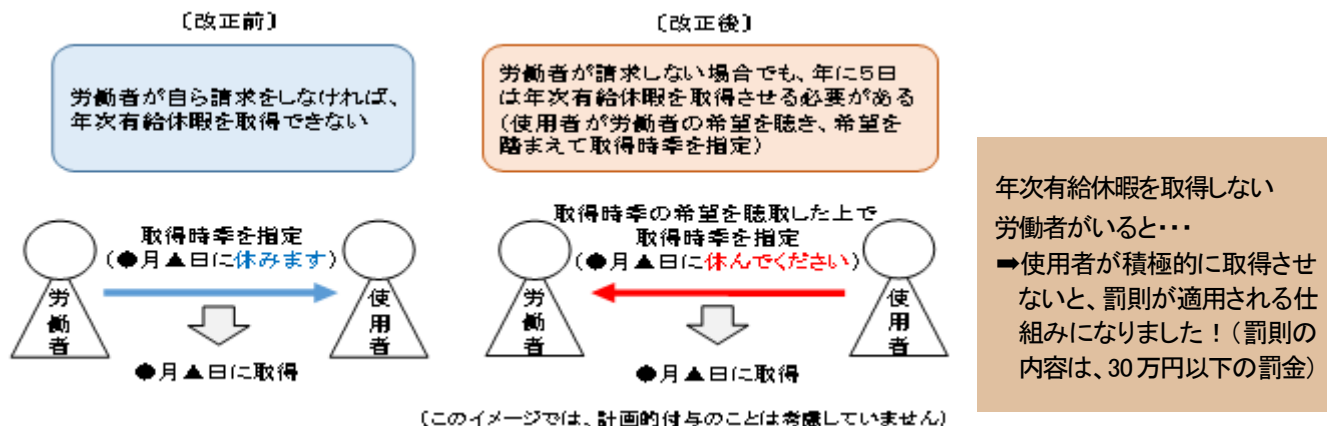
### .....年次有給休暇の時季指定義務制度① 基本的な内容.....

#### <年次有給休暇の時季指定義務制度とは>

この制度は、年次有給休暇の取得を促進するために設けられたものです。

この制度により、企業(使用者)は、10 日以上有給休暇が付与される社員(労働者)に対して、年次有給休暇の日数うち年5日については、使用者が時季を指定して、労働者に取得させることが必要となります。

ただし、労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については、時季指定の必要はありません。



#### <時季指定義務制度の注意点>

- 業種・規模を問わず、すべての企業が対象となります。
- 10 日以上有給休暇が付与される社員であれば、正規・非正規を問わず対象となります。また、管理監督者も対象となります。
- 社員が時季指定した場合や計画的付与がなされた場合、あるいはその両方が行われた場合には、それらの日数の合計を年5日から差し引いた日数について、会社に時季指定が義務づけられる。それらの日数の合計が年5日に達したときは、会社は時季指定の義務から解放される。
- 時季指定だけでは不十分で、実際に対象となる社員が年5日以上有給休暇を取得する必要がある。

★会社によっては、年次有給休暇について、法定の基準日より前に付与したり、基準日を統一したりといった取り扱いをしていると思いますが、そのような場合の時季指定ルールも規定されています。詳しい内容についてはお尋ねください。また、この改正にあわせて、年次有給休暇の管理が厳密に求められることになり、会社は、社員ごとに「年次有給休暇管理簿」を作成し、3年間保存しなければならないことになりました。次号で取り上げますが、この件についても、気軽にお尋ねください。

### お仕事 カレンダー 2月



2/1

● 2018 年分贈与税の申告と納付の開始(～3月15日)

2/12

● 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  
 ● 1月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2/28

● 1月分健康保険料・厚生年金保険料の納付  
 ● 2018年12月決算法人の確定申告と納税・2019年6月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)  
 ● 3月・6月・9月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)  
 ● じん肺健康管理実施状況報告書の提出期限  
 ● 固定資産税(都市計画税)納付(第4期分)

◆あとかき◆ 働き方改革関連法がいよいよ4月からスタートします。これまでうやむやになっていた休日や時間外労働のあり方を、労使できちんと話しあうチャンスだと思います。短い2月、時間を有効活用して春に備えたいものです。法対応でお困りの場合はどうぞご相談ください。