

鶴留社労士事務所だより

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F

TEL : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 4

FAX : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 8

うんがいそうてん 雲外蒼天

2018年 9月号

最低賃金が3年連続で3%増加へ

まだ決定ではありません

◆政策通りの引上げに

厚生労働省の中央最低賃金審議会は、今年（平成30年）度の地域別最低賃金額改定の目安を公表しました。今年度の引上げ額の全国加重平均は26円（昨年度25円）、改定額の全国加重平均額は目安通りに上がれば874円（同848円）となります。また、引上げ率は3.1%で、3年連続3%以上の引上げを確保し、政府が昨年策定した「働き方改革実行計画」に沿う形になります。

◆地域別最低賃金の目安額

- 各都道府県に適用される目安のランクは以下の通りです。
（都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をA B C Dの4ランクに分けて、引上げ額の目安を示しています）
- ・Aランク（+27円）……埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪
 - ・Bランク（+26円）……茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島
 - ・Cランク（+25円）……北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、徳島、香川、福岡
 - ・Dランク（+23円）……青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

現在、各地方最低賃金審議会で上記の目安を参考に調査審議が行われており、その答申を経て、各都道府県労働局長が地域別最低賃金を決定し、10月から適用になります（発効日は都道府県によって異なります）。

この通りに決定されたとすると、現在 789円 + 25円 = **814円**

◆地域間格差の拡大も……

政府は、最低賃金を毎年3%程度引き上げ、全国加重平均額を1,000円にする目標を掲げています。最低賃金が高い東京都（985円）と神奈川県（983円）は、1,000円に近づいている一方、19県では700円台であることから、地域間格差の拡大も指摘されています。

【厚生労働省資料】

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000172722_00001.html

労働時間の把握、来春より管理職にも義務化

◆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（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（つまり自らの労働時間に裁量がない者は、管理監督者とはなりません）。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

条文等で明らかでない詳細については、今後の政省令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。

4,564 事業所で法令違反～厚労省が運送業への監督指導結果を公表

◆平成29年の監督指導結果をとりまとめ

厚生労働省が、全国の労働局や労働基準監督署が、平成29年にトラック、バス、タクシーなどの自動車運転者を使用する事業場に対して行った監督指導や送検等の状況についての取りまとめ結果を公表しました。

◆運送業の事業所の約84%で法令違反

監督指導を実施した事業場はトラックやバス、タクシーなど5,436事業場で、このうち4,564カ所（84.0%）で労働基準関係法令違反が見つかりました。また、改善基準告示（「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」）違反が認められた事業場も3,516カ所（64.7%）ありました。

◆長時間労働など、労働時間に関するものが多数

主な労働基準関係法令違反事項は、違法残業などの長時間労働が3,162カ所（58.2%）と最も多く、次いで割増賃金の支払いについてのものが1,171カ所（21.5%）、休日に関するものが248カ所（4.6%）ありました。

また、業種ごとの改善基準告示違反事項は、最大拘束時間に関するものが2,667カ所（49.1%）で最も多く、次いで総拘束時間に関するものが2,390カ所（44.0%）、休息时间に関するものが1,850カ所（34.0%）、連続運転時間に関するものが1,396カ所（25.7%）、最大運転時間に関するものが893カ所（16.4%）ありました。

◆悪質なものは送検へ

これらのうち、労働基準関係法令違反が悪質なものとして送検したものは61件でした。

違反率が8割を超える状況が続いており、厚生労働省は、度重なる指導にもかかわらず法令違反を是正しないなど重大・悪質な事案に対しては、送検を行うなど厳正に対応していくとしています。

【厚生労働省資料】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/000340284.pdf>

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、「賃金に関する事」が 27%と最も多く、次いで「就業時間に関する事」21%、「職種・仕事の内容に関する事」15%、「選考方法・応募書類に関する事」11%、「休日に関する事」10%、「雇用形態に関する事」8%、「社会保険・労働保険に関する事」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。

従業員の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はいず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。

9月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
 - <前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出
 - <前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

10月1日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合)
 - <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

初めての東北 8/6 長温19℃

宮城県に行ってきました。初めての東北です。

行く前から、牛タンだけは食べようと思っ、インターネットでお店を調べていました。

でもどこが本当に美味しいのか分からない... 涙

当日、仙台行き的小型機に乗ると宮城観光のパンフレットが備えてあり、

そのガイド役が目の前にいるCA(宮城出身)だと分かりラッキー!! ☆

仕事の「ジャマにならないタイミング」で話しかけると「おススメの牛タン屋さん」を

聞いていただけなのに、機内ミーティング。キャプテンまで考えてくれたそうで、

全員で出した答えをふいせんに書いて持ってきてくれました。

さらにそのCAは飛行機を降りる前にもう一度来て

メッセージカードをくれました。

相手が求めている以上のサービスを提供できるとお客はファンになります。

相手を思う気持ちで丁寧な接客になり、ファンを作るサービスになる。

私も見習わねえといけないなと感じました。

でも後からよ〜く考えると、あのときフルー全員が

私のことを「どうしても牛タンが食べたい乗客」だと思

っていたらうなと気がき、笑いが止まらなくなりました。



その中の1件に行って
みると、本当に美味しい!!
これが本場の味 😊
並んだ「甲斐がありました」

