

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 : 0948-28-2444

FAX : 0948-28-2448

# うんがいそうてん 雲外蒼天

2/20（水）午後は全職員研修

のため事務所を閉鎖いたします

2019年 2月号

## 「働き方改革関連法」実際の認知度はまだ低い？～日商・東商調査

### ◆働き方改革関連法の実際の認知度はまだ低い？

本年4月から順次施行される働き方改革関連法の施行に向けて、企業でも対応への取組みを始めているところは多いでしょう。一方で、法律の内容や施行時期を知らないという企業もまだ多いようです。

日本・東京商工会議所が公表した「働き方改革関連法への準備状況等に関する調査」（調査対象：全国の中小企業 2,881社、調査期間：2018年10月22日～12月3日）によれば、法律の内容について「知らない」と回答した企業は、「時間外労働の上限規制」が39.3%、「年次有給休暇の取得義務化」が24.3%、「同一労働同一賃金」が47.8%、「中小企業への月60時間超の割増賃金率の猶予措置廃止」が51.7%、「労働時間等に係る管理簿の作成義務」が53.0%を占めたそうです。

### ◆50人以外の企業で「同一労働同一賃金」の内容を知らない企業は約6割

その中でも、働き方改革関連法の目玉の1つである「同一労働同一賃金」については、「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務化」に比べて認知度は低く、50人以下の企業では、法律の内容や施行時期について「知らない」と回答した企業は約6割を占めたそうです。

### ◆対応済み企業は半数に満たない

「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務化」、「同一労働同一賃金」について、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は、いずれも半数に満たないという結果も出ています。「法律の名称・内容を知っている」と回答した企業に限っても、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は6割に満たず、特に「同一労働同一賃金」については36%という結果になっています。

### ◆企業は早めの対応を

「働き方改革」については、ニュースでも盛んに取り上げられているところですが、関連法について対応できていない企業や、そもそも内容を知らないという企業はまだ多いことがわかります。**施行日は近づいていきます。取組みを始めてすぐ対応できるわけではありませんので、早めの対応が求められるところです。**

## 中小企業の半数が「継続雇用 65 歳超義務化」に反対～日商・東商

### ◆中小企業の「リアル」を調査

日本・東京商工会議所は、「働き方改革関連法への準備状況等に関する調査」と併せ、「高齢者雇用の拡大に関する調査」の結果を公表しています（調査対象：全国の中小企業 2,881 社、調査期間：2018 年 10 月 22 日～12 月 3 日）2019 年 1 月 9 日、日本・東京商工会議所は昨年 10～12 月に中小企業 2,881 社（従業員規模 300 人未満の企業が約 9 割）。

その概要をご紹介します。

### ◆高齢者雇用安定法の対応状況は？

現行の対応状況は、「希望者対象の継続雇用制度導入」が 72.7%、「65 歳までの定年制導入」が 19.2%、「定年制の廃止」が 5.1%でした。

定年前・後における給与水準の変化について、「職務内容と責任の水準が変わるため給与水準を下けている」が 53.9%に上る一方、「職務内容と責任の程度は同程度だが給与水準を下けている」が 16.3%で、こうした企業は今後、同一労働同一賃金に向け対応が必要です。

給与水準を下けている企業の定年後の給与水準は、「定年前の 7～8 割程度」が 57.3%、「定年前の 5～6 割」が 24.0%で、「5 割未満」は 3.0%でした。

◆7 割超が 65 歳超を雇用する一方、半数が「義務化」に反対  
65 歳超を雇用する企業の割合は 73.7%で、2016 年調査結果より 2.6%増えました。

「65 歳超への義務化」には、「影響はない」が 44.0%だった一方、「雇用しているが義務化には反対」29.7%、「65 歳までは雇用できるがそれ以上の対応は難しい」20.8%で、義務化に反対する割合が 50.5%でした。しかしながら、2016 年調査結果の 57.2%に比べて下がっており、中小企業において高齢者雇用が進んでいる実態がうかがえます。

義務化された場合の対応については、「不明」が 28.5%ながら、「定年は 60 歳のまま、希望者を 65 歳超まで再雇用する」32.4%、「65 歳を定年とし、希望者を 65 歳超まで再雇用する」26.0%で、定年引上げも視野に入れている企業が一定数あります。

## 「過半数代表」に注意！～労働政策研究・研修機構の調査より

### ◆労使協定と過半数代表

労働組合の組織率は年々低下傾向にあるようですが、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。

【（独）労働政策研究・研修機構「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2018/186.html>



## 国の障害者雇用水増しの再発防止策と障害者雇用促進法の改正動向

### ◆国の障害者雇用率は1.22%

厚生労働省は、昨年6月時点の国の機関（行政・立法・司法の43機関）の障害者雇用状況を公表しました。障害者雇用率は1.22%で、国の法定雇用率（2.5%）を達成した機関はわずか8機関でした。昨年、中央省庁が長年にわたり雇用率を水増ししていたことが発覚したため、法定雇用率を大きく下回っていることが判明したものです。また、雇用障害者数は3,902.5人（短時間労働者は0.5人分とする）で、行政機関では3,875人が不足していることが明らかになりました。

一方、都道府県の機関での障害者雇用率は2.44%で、雇用障害者数は8,244.5人でした。法定雇用率をわずかに下回るだけで、国との格差が浮き彫りになりました。

なお、毎年、同時期に公表になる民間企業の障害者雇用状況については、3月にずれ込むことになっています。

### ◆再発防止策は？

障害者雇用水増し問題を受け、政府は昨年10月、再発防止策や今後の雇用確保策の基本方針をまとめました。再発防止策には、各機関で働く障害者の名簿の作成、障害者手帳の写しなどの保存や関係書類等のチェック機能の強化等を盛り込み、雇用確保策として、障害者の働きやすさを考慮し、フレックスタイム制や早出遅出勤務を利用できるようにして勤務時間を柔軟化する方針を固めました。

また、政府は年末までに障害者を約4,000人雇用し法定雇用率を達成する目標を掲げました。さらに、人事院は2月に国家公務員試験を実施し、障害者の常勤職員を採用することを明らかにしました。

### ◆障害者雇用促進法の改正動向

政府は、障害者雇用促進法の改正案として、厚生労働省が国の機関や自治体に立ち入り検査できる権限を新設し、水増し問題の再発を防ぐとしています。

また、積極的に障害者を雇う中小企業を認証する制度の創設や、法定雇用率に算定されない週20時間未満で働く障害者を雇用する企業に対し給付金を支給することなどを検討しており、今通常国会に改正案を提出し早期導入を目指すとしています。

## 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。

## 2月の税務と労務の手続[提出先・納付先]



- 1日**  
贈与税の申告受付開始<3月15日まで> [税務署]
- 12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]
- 18日**  
○ 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]  
※なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。
- 28日**  
○ じん肺健康管理実施状況報告の提出 [労働基準監督署]  
○ 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]  
○ 固定資産税・都市計画税の納付<第4期> [郵便局または銀行]  
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。



## 2つのオキナワ時間



沖縄に行ってきました。前回は仕事でしたが、今回は遊びに行きました。シーサーに色を塗ったり、離島へ行って屋砂を探してみたり、美味しいものを食べたり...リゾート地としての沖縄を満喫してきました。

沖縄へ行くといつも独特の「オキナワ時間」があるなと感じます。

ゆったりと流れるオキナワ時間は、とても普段の1日と同じ24時間だとは思えません。

普段落ち着きのない性格なので、時々のもんびりするのもいいなと思いました。

今回の旅では、もう1つオキナワ時間を感じました。

それは完全に止まって見えました。

普通の観光地に、大戦で砲弾が落ちた痕が今でもハッキリ残っていました。

くぼんだ地面には草が生えていましたが、自然の地形ではない異様な雰囲気がありました。

戦争の痕を歴史的な場所で、心構えができている状態で見るとの違い、

身近に、より恐ろしく感じました。

沖縄へ行くと毎回違う感情が起こります。

沖縄の観光客の70%以上がリポーターだというのも納得です。



鶴留