

松本ユミ事務所便り

労働保険事務組合 愛和会

連絡先；千葉県流山市南流山2-28-3
TEL；04-7158-1980 FAX；04-7158-1981
e-mail；matumo@yumi-office.jp



倉敷川の鯉

最近の動き

● 2019年度最低賃金の見直し(7/31)

2019年度の最低賃金の見直しについて、厚労省 中央最低賃金審議会小委員会が30日詰め協議に入った。3%程度の引き上げを示す見通し。現状の874円(時給。全国加重平均)は900円台になり、東京都や神奈川県は、初めて1千円を超える。

● 「高プロ」制度開始から3カ月で約300人(7/26)

高度プロフェッショナル制度(働いた時間ではなく成果で仕事を評価する脱時間給制度)の対象者(年収1,075万円以上で高度の専門知識を持つ人材)が、制度開始から3カ月の6月末時点で321人に留まっていることが、厚生労働省の調べでわかった。約9割が経営助言などのコンサルタントで、導入企業は4社であった。

● 年金機構 約23,000人の個人情報記録紛失(7/24)

日本年金機構の東京広域事務センター(有明)で、東京都と山梨県の国民年金の未納者約23,000人分の個人情報記録されたDVD8枚が紛失していることがわかった。機構は、未納者への支払い督促を外部業者に委託していて、その督促結果の報告が宅急便で届けられたDVDは7月上旬に機構の東京広域事務センターに到着したが、仕分けの過程で所在が不明になったとみられる。外部への情報流出は確認されていないとしている。

● 派遣社員の時給、3年後に3割引上げ(7/18)

厚生労働省は、派遣社員が3年間同じ業務で経験を積んだ後に業務内容が変わった際の賃金を3割上げるなどとする指針をまとめた。来年4月から始まる「同一労働同一賃金」への対応にあわせ、正社員との賃金の差を縮めることになる。

● 高齢者世帯の平均所得、前年増の334万9千円(7/3)

厚生労働省は、2018年の国民基礎調査を発表した。高齢者世帯の平均所得は334万9,000円(前年より5.1%増)だった。高齢者世帯収入における公的年金比率は61.1%(前年より5.2ポイント減)だった。働く高齢者の増加による結果とみられる。

労働関連3法 施行日確認し対応を!

第198回通常国会には、人事労務に関連の深い法案が3つ提出されていました。いずれも順調に可決・成立し、経営者・実務担当者は、施行スケジュールを踏まえつつ、対応していく必要があります。

◆女性活躍推進法等

一番の注目は、パワハラ防止の措置義務化です(労働施策総合推進法の改正)。

事業主の措置義務は、「厚生労働大臣が指針で定める」としています。セクハラ・マタハラと同様の指針が、いずれ告示される予定です。パワハラも、都道府県労働局の紛争解決援助制度の対象となります。

施行は「公布日(6月5日)から1年以内」ですが、中小の措置義務等については3年間の猶予(努力義務)が設けられています。

・女性活躍推進法関連では、一般事業主行動計画の策定義務の対象を100人超に拡大するほか、「プラチナえるぼし」の認定制度もスタートさせます。施行は、前者が「6月5日から3年以内(一部1年以内の事項もあり)」、後者が「同1年以内」です。

・均等法関連では、セクハラ・マタハラ相談に対する不利益取扱いの禁止等について、施行は「6月5日から1年以内」です。

◆健康保険法等

健保の被扶養者の要件として、「日本国内居住(一定範囲で例外)」を定める等の改正を実施します。施行は、令和2年4月1日です。

◆障害者雇用促進法

短時間労働者の雇用促進策として、特定短時間労働者(週10時間以上20時間未満)を対象とする特例給付金制度を創設するほか、障害者雇用の優良事業主(300人以下)を認定する仕組み等を整備します。施行は、令和2年4月1日です。

令和2年1月から労働社会保険の届出がワンストップで可能に

◆届出の契機が同じものは1回で

労働社会保険手続のルールが変わります。健康保険、厚生年金保険、雇用保険等の適用事務に係る事業主の事務負担の軽減および利便性の向上のため、健康保険法等に基づく手続きのうち届出契機が同一のものを一つづりとした届出様式(「統一様式」)を設け、統一様式を用いる場合はワンストップでの届出が可能となります。現在、令和2年1月1日の施行に向けて省令の整備が進められています。

◆改正の内容

次の①～④に掲げる届書については、届出契機がそれぞれ同一であることから、同一の契機で届出を要する届書の届出先を経由して届出できるものとされます。

- ① 健康保険法および厚生年金保険法に基づく「新規適用届」、雇用保険法に基づく「適用事業所設置届」並びに労働保険の保険料の徴収等に関する法律に基づく「労働保険関係成立届」
- ② 健康保険法および厚生年金保険法に基づく「適用事業所廃止届」並びに雇用保険法に基づく「適用事業所全喪届」
- ③ 健康保険法および厚生年金保険法に基づく「資格取得届」並びに雇用保険法に基づく「資格取得届」
- ④ 健康保険法および厚生年金保険法に基づく「資格喪失届」並びに雇用保険法に基づく「資格喪失届」

◆「労働保険関係成立届」に関する改正省令案を諮問

上記の届出のうち「労働保険関係成立届」に関する改正省令案が去る6月、労働政策審議会に諮問されました。

その内容は、徴収法第4条の2に規定する労働保険関係成立届について、対象事業(※)の事業主が、健康保険法および厚生年金保険法上の「新規適用届」または雇用保険法上の「適用事業所設置届」に併せて提出する場合には、年金事務所、労働基準監督署または公共職業安定所を経由して提出することができるものとする、というものです。

※本省令改正により、年金事務所、労働基準監督署または公共職業安定所を経由して届け出ることができる事業は、一元適用の継続事業(個別)とされます。

この場合において、事業主が提出する概算保険料申告書についても同様に、年金事務所、労働基準監督署または公共職業安定所を経由して提出することができるものとされます。

なお、今回省令案が公表されたのは保険関係成立届のみでしたが、これ以外の適用事業所の設置・廃止の届出、

被保険者資格の資格・喪失の届出についても来年1月の施行に向けて順次公表されると思われます。効率化の波に乗り遅れないようにしたいですね。

2020年4月施行! 改正障害者雇用促進法の概要

今年の通常国会において、改正障害者雇用促進法が可決、成立しました(一部を除き、2020年4月1日施行)。改正法では、中央省庁や地方自治体の障害者雇用水増し問題に対応した再発防止策や、民間企業における短時間労働(週20時間未満)の障害者への雇用機会の確保、中小企業における障害者雇用の促進が盛り込まれました。改正の主な内容は以下のようになっています。

◆中央省庁、地方自治体への措置

今回の改正では、昨年、中央省庁や地方自治体で起きた障害者雇用水増し問題を受けて、厚生労働省が「障害者活躍推進計画作成指針」を定め、各省庁や地方自治体はその指針に即して、障害者活躍推進計画を作成・公表を義務付けることになりました。また、障害者を解雇する場合にはハローワークへの届出が義務化されることになりました。

さらに、障害者の雇用状況を明確に把握するために、民間企業と同様に障害者手帳の写し等の確認書類の保存の義務化、雇い入れる際の障害者の確認方法の明確化などが盛り込まれました。

◆企業に関連する改正内容は?

民間企業を対象とした改正として、現行の法定雇用率に算入できない短時間労働(週10～20時間)の障害者を雇用する企業に特例給付金を支給する仕組みが創設されることが盛り込まれました。また、障害者雇用に関する取組みが優良な中小企業に認定制度が新たに設けられることとなります。

現在の障害者雇用制度では、従業員を45.5人以上雇用している企業は障害者を1人以上雇用する義務が定められているにもかかわらず、まったく雇用していない企業(障害者ゼロ企業)が多いなど、障害者雇用への取組みが停滞していることへの打開策として期待されています。

これらの改正に関する具体的な要件や評価項目については、来年の4月の施行までに検討され、明らかになる予定です。これからの障害者雇用の促進や職場環境の整備を進めるにあたり、動向に注目する必要があります。



◆調査

日本生産性本部「第16回 日本的雇用・人事の変容に関する調査」

政府は、いよいよ「70歳まで雇用」の努力義務化を図る方針です。

人手不足も追い風となり、企業サイドも「60歳以降の雇用確保」に関して、前向きな姿勢を示しています。

現時点では、定年60歳で65歳まで再雇用制度のみで対応する企業が75.5%を占めています(図表1)。しかし、その比率は2年前(89.5%)と比較すると、14.0ポイントも低下しています。

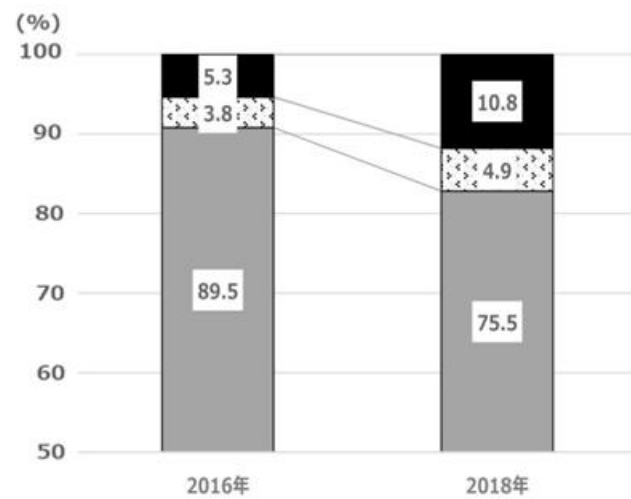
定年を65歳以上に設定している(引き上げた)企業も、2年前の5.3%から10.8%に倍増しました。

定年を65歳未満に設定している企業(80.4%)を対象に、定年延長の意向を尋ねた結果は図表2のとおりです。

「定年延長」が2.4%、「延長の方向で検討」が13.4%で、いずれも2年前より比率が高まっています。

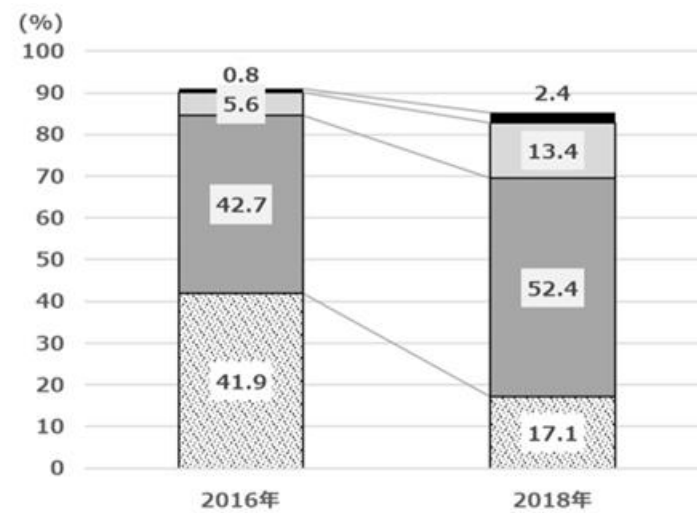
「予定なし」の比率は、2年前の41.9%から17.1%に急落しています。

図表1 60歳以降雇用確保の取り組み



- 65歳以上に定年年齢を引き上げた
- 定年年齢引き上げ(61歳~64歳)と再雇用制度で対応
- 再雇用制度のみで対応(定年は60歳)

図表2 定年延長の意向(再雇用制度導入の企業)



- 定年延長する
- 定年延長する方向で検討中
- 定年延長については検討しているが、未定
- 定年延長はしない予定

◆送検

計画届を提出せず作業 足場から転落・死亡 長崎労基署

長崎労働基準監督署は、安衛法で定める計画届の届出を怠ったとして、建設会社と同社取締役を長崎地検に書類送検しました。

同社の下請会社で働く労働者が、建物改修工事現場の足場から転落し、死亡しました。1人で作業していたため詳細は不明ですが、「直前までは安全帯(墜落制止用器具)をつけていた」という証言があります。

同労基署の調査によると、足場に関する計画届が提出されていませんでした。安衛法では、危険な建築物・機械等については30日前までに労基署に計画届を提出するよう義務付けています(安衛法88条)。担当官は、「届が適法に提出されていれば、事前に指導ができ、より安全な足場を組んでいたはず」と指摘しています。



◆職場でありがちなトラブル事例

「集団いじめ」に遭って孤立 裏で責任者が糸を引く

スーパーの品出し・レジ係として勤務するパートAさんは、仕事の方法をめぐって責任者と衝突したことで、いじめを受けるようになりました。

会社はチェーン店が複数あり、労務管理は本社で一括して、個々の店舗では人事トラブルに対応する体制が整えられていませんでした。

責任者はAさんに対して直接つらく当たるだけでなく、同僚にも「いじめ」に加わるように強制します。誰もその横暴なやり方に逆らうことができません。

店長に相談しても取れないために、孤立したAさんは都道府県労働局長の助言・指導を求めました。



従業員の言い分

些細な言い合いをきっかけとして、全従業員共通の伝達事項を教えてくれなかったり、シフトを組む際にも不利益を受けたりするようになりました。

周りの同僚も仲裁してくれるどころか、「おまえがのろまだから、職場みんなに迷惑が掛かっている」などと、尻馬に乗って私をいじめる者さえいます。

店長も含め店舗内で解決できる状況ではないので、本社に対して就業環境を改善するように指導してもらえないでしょうか。

事業主の言い分

会社では、いじめ等のトラブルが発生した場合には、「苦情相談窓口」で処理していますが、入社後半年のAさんは窓口の存在をご存じなかったようです。

結果として、「窓口」では現場のトラブルの発生自体を把握できず、対応が後手に回ってしまった感は否めません。



指導・助言の内容

本社に対して相談の内容を説明し、「申出が事実であるかを確認し、問題があれば、即刻改善するように」と伝達しました。

本社からは、「直ちに現場関係者やAさんから事情を聴くとともに、協議を行う」旨の回答がありました。

結果

本社から「事実関係を確認した後、責任者および同僚に謝罪させるとともに、責任者の配置換えを行いました。Aさんに対しては、トラブルがあれば本社窓口で直接連絡するようにアドバイスしました」と連絡がありました。その後は、Aさんも元の職場で明るく働いているということです。

◆今月の業務スケジュール

労務・経理

- 7月分の社会保険料の納付
- 7月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 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>

慣例・行事

- 全国安全週間
- お中元の準備・発送
- 暑中見舞いの準備・発送

