

中村事務所会報

◆ 業務内容 ◆

- 労務管理・経営管理相談
- 労働法令・社会保険諸法令相談
- 労働保険関係事務（労災・雇保）
- 社会保険関係相談（健保・厚年）
- コンピューターによる人事管理（賃金計算等）

発行所 社会保険労務士法人 厚生労働省 公認
 労務管理 中村事務所
 経営管理
 (仮事務所) 〒550-0014
 大阪市西区北堀江1丁目22番25号
 プレジール北堀江2階
 TEL(06)6531-5411(代)

発行人 社会保険労務士 中村昭彦

同一労働同一賃金ガイドライン案まとまる

非正規社員にも貢献に 応じた賞与支給を

安倍首相を議長とする政府の「働き方改革実現会議」は、一月二〇日、非正規雇用の待遇改善に向けた「同一労働同一賃金ガイドライン案」を示しました。

ガイドライン案は、いわゆる正社員と非正規社員の基本給や手当、福利厚生などの約二〇種類の待遇について、不合理な差がある場合に問題となる例などを具体的に挙げています。

基本給については、労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と同一の勤続年数である非正規社員（有期雇用労働者またはパートタイム労働者）には、勤続年数に応じた部分は同一の

支給をするべきだとしています。たとえば、労働者の勤続年数に応じて基本給を決定している場合、有期雇用労働者に対し、勤続年数について当初の雇用契約開始時から通算せず、その時点の雇用契約の期間のみの評価により支給しているのは問題だとしています。また、勤続年数に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給を求められています。

一方、賞与については、正社員と同一の貢献をしている非正規社員には、貢献に応じた部分につき同一の支給をすることとし、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならぬとしています。

賞与について問題となる例として、①会社の業績等への貢献に応じた支給をしている場合において、正社員Xと同一の会社業績への貢献がある有期雇用労働者Yに対して、正社員Xと同一の支給をしていないことや、②正社員には職務内容や貢献等にかかわらず全員に支給しているが、有期雇用労働者やパートタイム労働者には支給していないことが挙げられています。

政府は、このガイドライン案について、今後、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて最終的に確定し、改正法の施行時期に合わせて施行する方針です。



法案要綱を妥当と答申

雇用保険料率、29年度は引下げへ

労働政策審議会（厚生労働大臣の諮問機関）は一月六日、「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」について、おおむね妥当とする答申をしました。

労働保険料徴収法の改正では、平成二九年度は失業等給付に係る雇用保険料率を引き下げる予定であることが盛り込まれました。予定通り実施されれば、一般の事業では現行の一〇〇分の八から一〇〇分の六に引き下げられることとなります。

雇用保険法の改正では、現行で最大一歳六カ月までとされている育児休業給付金の支給を、今年一〇月からは、一定の場合に最大二歳まで延長するとしています。

答申を受けて厚労省は、通常国会に関連の改正法案を提出する予定です。

賃金不払残業の是正結果

是正での支払が年間約100億円

厚生労働省はこのほど、平成二七年度における賃金不払残業に係る是正結

果をまとめました。

全国の労働基準監督署が、一年間に賃金不払残業に関する労働者からの申告や各種情報に基づき企業への監督指導を行った結果、不払の割増賃金が各労働者に支払われたもののうち、その支払額が一企業で合計一〇〇万円以上となった企業数は一、三四八社（前年度比一九企業増加）、支払われた割増賃金の合計額は九九億九、四二三万円（同四二億五、一五三万円減少）となりました。

支払われた割増賃金の平均額は、一企業当たり七四一万円、労働者一人当たり一一万円で、一企業での最高支払額は一億三、七三九万円（金融業）となつていきます。

また、監督指導により賃金不払残業が解消された事例も公表されています。（次ページに事例を掲載しています。）

電通の書類送検が契機

「過労死等ゼロ」緊急対策を実施

厚生労働省は二月二六日、違法な長時間労働に対する是正指導の段階で企業名を公表することなど、長時間労働の監督指導や取り締まりの強化に向

けた緊急対策を平成二九年から実施することを決定しました。

今回の緊急対策は、「過労死等ゼロ」を表題に掲げていて、違法な長時間労働などが原因とみられる社員の自殺で、昨年、労基法違反の疑いで書類送検された電通の事案を重く見た同省が、企業に対して、さらなる警鐘を鳴らすとする方針の下で実施に踏み切ったものです。

具体的には、新しいガイドラインを定め、実際の労働時間と自己申告した労働時間に乖離がある場合、使用者が実態調査を行うことを明確にし、労働時間の適正把握の徹底を推進するとしています。

また、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対して全社的な是正指導を行うこと、一つの企業（大企業が対象）で一定要件を満たす事業場が二事業場生じた場合、是正指導の段階で企業名公表の対象とすること、三六協定が締結されていない事業場に対する監督指導を徹底することなどを挙げています。



賃金不払残業の解消のための取組事例

事例 1（業種：製造業）

賃金不払残業の状況

会社は、ICカードによる始業・終業時刻の入力と、入退門記録により労働時間を管理していたが、多くの労働者に終業時刻と退門時刻の乖離があり、最長では12時間の乖離が認められた。乖離の理由は、「自己研修」や「本人都合による業務外の出社」などとされていたが、eメールの送受信記録から、虚偽の理由が申告されている疑いが認められた。

労基署の指導内容

割増賃金を適切に支払っていないことについて是正勧告を行った。また、労働時間について聴き取りを行うなど実態調査を行った上で、不足額を支払うこと、労働時間を適正に把握すること、時間外労働を削減することについて指導した。

企業が実施した解消策

労働時間確認書を提出させるなどの実態調査を行った結果、賃金不払残業が認められたことから、不払となっていた14ヵ月間の割増賃金を支払った。

また、①始業・終業時刻と入退門時刻に30分以上の乖離が認められた場合に詳細な理由を申請させ、上司の承認を得ること、②休日出勤を行う場合は事前に申請をさせるとともに、休日の入退門による時間管理を実施、③正しく自己申告が行われているか現場の実態把握を行うため、人事責任者と労働者の面談を実施するなどの改善策を講じた。

事例 2（業種：商業）

賃金不払残業の状況

会社は、ICカードにより始業・終業時刻を入力し労働時間を管理していたが、労基署が夜間に立入検査（夜間臨検）を行った結果、ICカードによる終業時刻の入力後に労働している実態が認められた。

さらに、パソコンのログ記録、eメールの送信記録、防犯カメラの記録などから、賃金不払残業の疑いが認められた。

労基署の指導内容

労働時間についての実態調査を行うよう指導し、その結果確認した賃金不払残業については是正を勧告した。また、賃金不払残業の原因分析と撲滅に向けた取組を行うよう指導した。

企業が実施した解消策

社内アンケート調査の結果、賃金不払残業が認められたことから、不払となっていた8ヵ月間の割増賃金を支払った。

また、①代表取締役による「賃金不払残業撲滅宣言」を行うことにより、意識・風土の改善を図ること、②ICカードの始業・終業時刻が見える化し、責任者が随時確認できるようにシステムを改修するとともに、複数人でチェックする体制を確立、③所定労働時間内に業務を終了できるように業務の内容・人員の見直し（欠員部署に対する配置転換、パート労働者の活用など）などの改善策を講じた。

参 考 資 料

平成28年毎月勤労統計調査特別調査

小規模事業所の賃金、2.3%増

このほど厚生労働省は、常用労働者一〜四人の小規模事業所における昨年七月末現在の賃金、労働時間および雇用の状況をまとめた「平成二八年毎月勤労統計調査特別調査」の結果を発表しました。

それによると、きまって支給する現金給与額は一九万五、七〇一円で、前年に比べて2.3%増加しています。

賃 金

《きまって支給する現金給与額》

平成二八年七月におけるきまって支給する現金給与額は一九万五、七〇一円で、前年比2.3%増となった。(下表参照)

性別にみると、男性は二六万六、八七一円で2.3%増、女性は一四万二、九三二円で1.7%増だった。

主な産業では、「建設業」が二五万二、八六六円で最も高く、次いで「製造業」二二万二、三三九円、「卸売業、小売業」一九万六、九一八円などとなった。

《特別に支払われた現金給与額》

平成二七年八月一日から二八年七月三十一日までの一年間に、賞与など特別に支払われた現金給与額は二二万七、二〇六円で、前年比4.7%増となった。

性・主な産業別にみたきまって支給する現金給与額

主な産業・性	1〜4人		5人以上(参考)		5人以上=100としたときの比率
	円	前年比%	円	前年比%	
調査産業計	195,701	2.3	260,353	0.1	75.2
男性	266,871	2.3	327,777	—	81.4
女性	141,931	1.7	179,520	—	79.1
建設業	252,866	1.7	324,375	0.2	78.0
製造業	221,339	2.8	304,218	0.3	72.8
卸売業, 小売業	196,918	2.7	225,102	1.3	87.5
宿泊業, 飲食サービス業	109,866	7.3	120,560	1.5	91.1
生活関連サービス業, 娯楽業	145,074	-0.6	186,442	-0.5	77.8
医療, 福祉	179,722	1.2	250,336	0.1	71.8

性別にみると、男性は三三万二、四三七円で3.6%増、女性は一四万五、二〇〇円で5.5%増だった。

主な産業では、「医療、福祉」が二三万七、三〇二円で最も高く、次いで「卸売業、小売業」二二万九、四二二円、「製造業」二二万六、三四〇円、「建設業」二二万四、八九一円などとなった。

出勤日数と労働時間

平成二八年七月における出勤日数は二〇.二日で、前年より〇.二日減少した。

また、通常日一日の実労働時間は七.〇時間で、前年と同水準となった。

雇 用

常用労働者の構成割合を主な産業についてみると、「卸売業、小売業」が26.8%で最も高く、次いで「建設業」10.8%、「宿泊業、飲食サービス業」および「生活関連サービス業、娯楽業」9.7%、「医療、福祉」9.0%などとなった。

また、常用労働者に占める短時間労働者(通常日一日の実労働時間が六時間以下の者)の割合は28.9%で、前年より0.1ポイント低下した。



参考資料

障害者雇用、13年連続過去最高

平成28年民間企業における雇用状況

平成二八年六月一日現在、全国の民間企業（五〇人以上規模の企業八万九、三五九社）に雇用されている障害者の人数が四七万四、三七四・〇人と、一三年連続で過去最高となったことが厚生労働省の集計で分かりました。

中でも、雇業者のうち、精神障害者が前年に比べて21・3%増の約四万二、〇〇〇人となったのが目立っています。

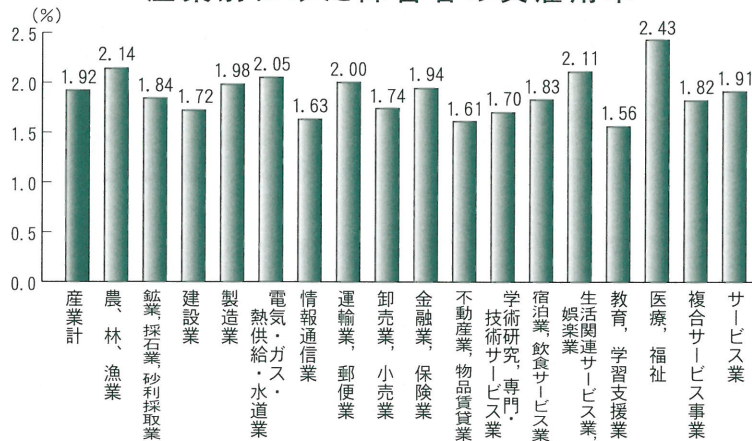
◆雇用されている障害者数、実雇用率

五〇人以上規模の民間企業（法定雇用率2・0%）に雇用されている障害者数は四七万四、三七四・〇人で、前年より4・7%（二万二、二四〇・五人）増加し、過去最高となった。

雇業者のうち、身体障害者は三二万七、六〇〇・〇人（対前年比2・1%増）、知的障害者は一〇万四、七四六・〇人（同7・2%増）、精神障害者は四万二、〇二八・〇人（同21・3%増）と、いずれも前年より

法定雇用率達成企業の割合は48・8%（同47・2%）だった。

産業別にみた障害者の実雇用率



増加し、特に精神障害者の伸び率が大きかった。

また、実雇用率は過去最高の1・92%（前年は1・88%）、

◆企業規模別の状況

企業規模別にみると、雇用されている障害者数は、五〇〜一〇〇人未満規模の企業で四万三、五〇三・〇人、一〇〇〜三〇〇人未満で九万三、四八〇・〇人、三〇〇〜五〇〇人未満で四万三、三七八・〇人、五〇〇〜一、〇〇〇人未満で五万七、〇六九・五人、一、〇〇〇人以上で二万六、九四三・五人と、すべての企業規模で前年より増加した。

また、実雇用率は、五〇〜一〇〇人未満で1・55%、一〇〇〜三〇〇人未満で1・74%、三〇〇〜五〇〇人未満で1・82%、五〇〇〜一、〇〇〇人未満で1・93%、一、〇〇〇人以上で2・12%となった。

◆産業別の状況

産業別にみると、雇用されている障害者数は、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「学術研究、専門・技術サービス業」以外のすべてで前年よりも増加した。

また、実雇用率は、「医療、福祉」（2・43%）、「農、林、漁業」（2・14%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（2・11%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（2・05%）、「運輸業、郵便業」（2・00%）が法定雇用率を上回った。（上図参照）

トラブル回避の対応術

パートの休日出勤と割増賃金の考え方は

当社はパートタイマーを数名雇用しています。年末業務が忙しくなり休日出勤をさせたので、労働時間分の休日手当を支給しましたが、パートの一人から割増しがついていないと指摘されました。一日八時間は超えないのですが、割増賃金は必要でしょうか。また、パートタイマーに休日出勤をさせるのは無理なのでしょうか？

パートの時間外労働等の割増賃金

労働基準法では、使用者は労働者に、原則として一日八時間、一週四〇時間を超えて労働させてはならないと定めています。法定労働時間を超えて労働をさせる場合や、原則一週一日の休日（法定休日）に労働をさせる場合には、時間外労働・休日労働に関する労使間の協定（通称「三六協定」）の締結・届出がなされていることと、割増賃金の支払いが必要となります。

す。時間外労働をさせた場合は、原則として通常の賃金額の二割五分以上（*）休日労働をさせた場合は三割五分以上の割増賃金を支払わなければならないとい

（*）一カ月六〇時間を超える場合、超えた時間に対しては五割以上。ただし、一定規模以下の中小企業は、当分の間六〇時間を超える割増率については適用除外とされている。

パートタイマーであっても、労基法の時間外労働・休日労働の定めが適用されます。一般にパートタイマーは通常の労働者よりも短い労働時間で雇用されますが、すべての残業や休日出勤が法定の時間外労働や休日労働にあたるかという点、そうではありません。

たとえば、一日六時間、週五日勤務のパートタイマーに、二時間の残業を命じたとしても、一日八時間の法定労働時間の範囲です。その二時間分は通常の賃金を支払えばよく、三六協定の締結や割増賃金の支払いがなくても違反とはなりません。

休日出勤をさせた場合でも、一日八時間を超えず、その週の労働時間が四〇時間を超えない範囲での休日出勤であって、

その週に一日以上の休日確保されていれば、基本的には時間外労働や法定休日労働の割増賃金を支払う義務はありません。ただし、パートタイマーの就業規則や雇用契約書などに残業や休日出勤をしたときの割増賃金を定めている場合は、それに従う必要があります。また、パートタイマーに休日出勤をさせた場合で、その週の労働時間が四〇時間を超えていれば、超えた時間については割増賃金の支払いが必要となります。

パートに休日出勤をさせるためには

パートタイム労働者であっても、業務上の都合によっては休日出勤を命じることも可能です。ただし、そのためには、雇用契約書や就業規則などに残業や休日出勤があることの定めが必要です。

また、パートタイム労働者の場合には、家庭の事情などから短時間労働者を選んでいる場合があります。そのため、使用者としては、採用の段階で残業や休日出勤が可能かどうかの確認をすることも、どのような場合にそれを命じることがあるのか具体的に説明するなど事前に理解を得ておくことや、負担を軽減できるように振替休日を活用するなどの配慮も必要となります。

社会保険の実務サポート

健康保険 退職後の傷病手当金

資格喪失後の継続給付

健康保険の傷病手当金は、被保険者が業務外の病気やケガの療養のため働くことができない期間に給与（報酬）が受けられない場合、または給与の支払額が手当金より少ない場合に受けることができます。

傷病手当金が受けられる期間は、支給が始まった日から最長で一年六カ月です。この間に仕事に復帰した期間があり、その後再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなつた場合でも、仕事に就いた期間は一年六カ月に算入されます。

傷病手当金は、退職など

で健康保険の被保険者資格を喪失した後でも受けられる場合があります。資格喪失の日の前日（退職日など）まで被保険者期間が継続して一年以上あり、資格喪失

日の前日に、現に傷病手当金を受けているか、受けられる状態（支給要件を満たしている）であれば、資格喪失後も引き続き支給を受けることができます。この制度は「資格喪失後の継続給付」と呼ばれ、被保険者が出産のため休業する期間を対象として支給される出産手当金にも同じ制度があります。

また、資格喪失後に任意継続被保険者となつた場合

は、資格喪失後の継続給付に該当すれば、任意継続被保険者であっても傷病手当金を受けることができますが、任意継続被保険者になつた後に病気やケガの療養のため働くことができなかったときは、傷病手当金を受けることはできません。

傷病手当金が支給停止（支給調整）される場合

傷病手当金の資格喪失後の継続給付は、資格喪失した人が老齢年金または退職年金を受けている場合、または資格喪失後に年金を受けることになる場合は、原則として支給されません。ただし、老齢（退職）年金の額の三六〇分の一が傷病手当金の日額より少ない場合は、その差額が支給されます。

また、傷病手当金の支給調整ではありませんが、退職後に、失業したときに支

給される雇用保険の基本手当を受けようとしても、傷病手当金を受けていれば基本手当を同時に受けることはできません。これは、基本手当の受給要件の一つとして、「いつでも就職できる能力があるにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあること」があるためです。したがって、傷病手当金を受けていれば、病気やケガのためすぐには就職できないことになりまので、基本手当は受けられないことになっています。（ただし、申請をすれば基本手当の受給期間を延長することはできません。）

このように、退職後に傷病手当金の継続給付を受ける場合には、制限される場合がありますので、注意が必要となりますでしょう。



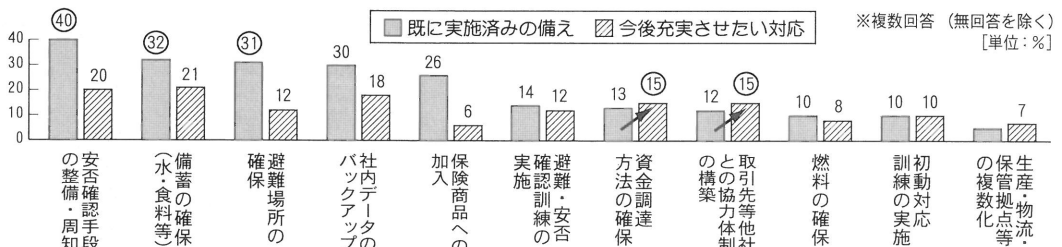
大同生命保険株の中小企業経営者アンケート

災害時への備え、中小企業は不十分

今号では、「災害への備え」をテーマに、大同生命保険株式会社が中小企業経営者約4,000人を対象に行ったアンケート調査の結果をご紹介します。

Q1：災害への備えとして「既の実施済みのもの」「今後充実させたい対応」は何ですか？

- 既の実施済みの備えでは、「安否確認手段の整備・周知」が4割と最も多く、次いで「備蓄の確保（水・食料等）」「避難場所の確保」となりました。
- 今後充実させたい対応としては、「資金調達方法の確保」「取引先等他社との協力体制の構築」が多くなっています。



- 備蓄の確保
 - ・水害が多い地域のため、事務所3階や工場の屋根裏に備蓄を行っている。(北関東/建設業)
- 社内データのバックアップ
 - ・外部業者に社内データのバックアップを委託している。(関西/製造業)
- 被災時の対応
 - ・自社と同業他社社社で、お互いに支援するBCPを策定している。(中国/サービス業)

Q2：事業継続計画（BCP※）を策定していますか？

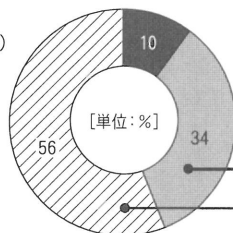
※ Business Continuity Plan：企業が自然災害などの緊急事態に遭遇した場合に、資産の損害を最小限にとどめ、事業の継続あるいは早期復旧を可能とするため、平常時に行うべき備えや緊急時の対応などを取り決めておく計画。

- 9割の企業がBCPを「策定していない」と回答。
- 策定方法や他社の策定事例等の情報を求める経営者もあり、BCPの普及に向けた情報の充実が期待されています。

① BCPの策定状況

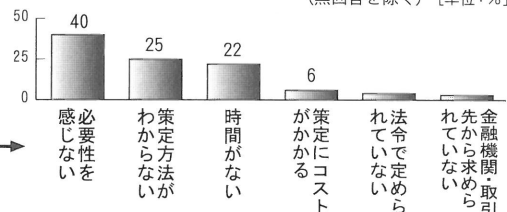
(無回答を除く)

- 策定している
- 策定していないが、安否確認方法等を日ごろから周知
- 策定していない



② 策定していない理由

(無回答を除く) [単位：%]



《行政や金融機関に災害発生時の「備え」や「事業継続の支援」として期待すること》

- BCPの策定支援
 - ・BCP策定に関するマニュアルやアドバイスが欲しい。(東北/卸売・小売業)
 - ・実際に被災された方が何に困ったのかなど、具体的な事例があると策定のイメージがわく。(南関東/製造業)
- 迅速な資金調達
 - ・事業が復旧するまでの資金繰りを迅速かつ柔軟に支援してもらいたい。(南関東/製造業)