

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
経営管理**中村事務所**

(仮事務所) TEL 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

施設ごとの禁煙取扱い(案)

施設の類型	「考え方」の案
小中高校	敷地内禁煙
医療施設	屋内禁煙
大学、運動施設	車内禁煙
官公庁	車内禁煙
バス、タクシー	車内禁煙
鉄道、船舶	車内禁煙 (喫煙専用室の設置可)
事務所(職場)	屋内禁煙
劇場等のサービス業施設	屋内禁煙 (喫煙専用室の設置可)
飲食店	小規模な所は喫煙専用室なしでも喫煙可
食堂、居酒屋等	
バー、スナック等	

厚生労働省は三月一日、受動喫煙防止対策の強化について、基本的な考え方の案をまとめました。

官公庁、バス、タクシーなどは「屋内・車内禁煙」として、また、飲食店や事務所、サービス業施設などは「屋内禁煙」とし、今後省令で定める基準に適合した喫煙専用室の設置は可能だとしています。

ただし、飲食店のうち主に酒類を提供する小規模(三〇平方メートル以下を想定)のバー、スナックなどは喫煙禁止場所とはしない考えです。

施設などの管理権原者に対しては、①喫煙禁止場所の位置等の掲示義務、②喫煙禁止場所に

受動喫煙防止対策強化で考え方を示す

飲食店や事務所は原則「屋内禁煙」に

厚生労働省は、健康増進法の改正により、新たな基準を早ければ平成31年9月に日本で開催されるラグビーワールドカップに間に合うように施行する方針です。

これに違反した者には、都道府県知事が勧告や命令などをを行い、違反した場合には罰則(過料)を適用するとしています。

厚生労働省は、喫煙器具・設備(灰皿等)の設置の禁止義務、③喫煙禁止場所での喫煙者への喫煙の制止の努力義務などの責務を課すとともに、施設などの利用者に対しても、喫煙禁止場所における喫煙を禁止し、これらに違反した者には、都道府県知事が勧告や命令などをを行い、違反した場合には罰則(過料)を適用するとしています。

厚生労働省は、健康増進法の改正により、新たな基準を早ければ平成31年9月に日本で開催されるラグビーワールドカップに間に合うように施行する方針です。



タクシー会社の賃金規則に最高裁が判断

残業代控除、「無効とはいえない」

稼いだ分の歩合給から残業代が控除される会社の賃金規則は違法だとして、東京のタクシー会社の運転手と元運転手計一四人が、平成二二年から二四年までの未払い賃金の支払いを求めた訴訟の上告審判決で、最高裁第三小法廷は二月二八日、「(賃金規則は)無効だとはいえない」と指摘し、無効とした二審判決を破棄、審理を東京高裁に差し戻しました。

同社の賃金規則は、残業手当や深夜手当、休日手当、交通費と同額を歩合給から差し引くというしくみで、会社側は「不必要な時間外労働を減らすためだ」と主張していましたが、会社側敗訴となつた二審判決後にこの賃金規則を変更しています。

タクシー会社などでみられるこうした賃金制度は、実質的には残業代が支払われないものだと、その違法性が指摘されていますが、今回の最高裁の判断は、労働基準法で定める時間外労働の割増賃金の在り方に一石を投じた結果となりました。

「転勤に関する雇用管理のポイント」策定へ

転勤の際の配慮や説明を企業に求める

厚生労働省は二月二二日、企業が従業員を転勤させる際のガイドラインとなる「転勤に関する雇用管理のポイント(仮称)」の策定に向けた三回目の研究会を開催しました。

この研究会では、育児や介護をしながら働く人が、仕事と家庭生活との両立をしやすい職場を後押しするために、転勤に関する実態調査の結果や、企業からのヒアリングなどをもとにして検討が行われました。

また、転勤が本当に必要かどうか検証して転勤者を絞り込んだり、応じる従業員への待遇の上乗せを促したりするなどのはか、従業員が生活の本拠を置く場所に配慮して行うことや、転勤の時期や頻度を従業員に分かりやすく示すよう企業に求めることなども示されています。

厚生労働省では、早期にガイドラインを策定して、企業が人事方針を見直す際の参考にしてもらうため、その周知を行う方針です。

企業行動に関するアンケート調査

今後3年間で「正社員を増やす」が過半数

内閣府がこのほど公表した「企業行動に関するアンケート調査」によると、中堅・中小企業で今後三年間(平成二九〇三一年度の平均)に雇用者を増やす見通しの企業の割合(全産業)は58・3%で、雇用者のうち、正社員・正職員を増やす見通しの企業の割合(全産業)は58・4%となっています。

過去三年間(平成二六〇二八年度の平均)の実績と比較すると、雇用者を増やす企業の割合はプラス5・8ポイント、雇用者のうち、正社員・正職員を増やす企業の割合はプラス6・8ポイントと、見通しながらいずれも増加しています。

また、業界需要の実質成長率(予想回答)については、「次年度」(平成二九年度)では0・8%、「今後三年間」では0・9%、「今後五年間」でも0・8%のプラス成長の見通しとなっています。



魅力ある職場作り

障害を持つ人と共に働く職場

障害者雇用の現状

厚生労働省が公表した集計結果によると、平成二八年六月一日現在、五〇人以上規模の民間企業に雇用されている障害者数は四七万四、三七四人、実雇用率は1・92%と過去最高を更新したことが分かりました。

障害を持つ人の社会参加が進み、就職を希望する人も多くなっています。しかし、障害者雇用促進法で定められている法定雇用率2・0%を達成した企業割合は48・8%と、五割を下回る結果となりました。

障害者雇用促進法の一部改正により、平成二八年四月から雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となりました。

差別禁止と合理的配慮の提供義務

①雇用の分野での障害者差別を禁止

募集・採用・賃金・配置・昇進・教育訓練等の各項目において、正当な理由なく、障害を理由として差別することを禁止しています。

②雇用の分野での合理的配慮の提供義務

障害者と障害のない者との

均等な機会や待遇の確保、障害者が能力を有効に發揮する上で支障となっている事情を、事業主の負担になり過ぎない範囲で改善しなくてはなりません。

合理的配慮は、障害や職場の状況に応じて個別性が高いので、障害者と事業主がしっかりと話し合い、必要な措置になります（施行後五年間の激変緩和措置あり）。このため、今後も障害者雇用に対する企業の心構えと体制づくりが重要になると考えられます。

対象となる事業主は、企業規模に関わらずすべての事業主であり、規定に定める障害者は、障害者手帳を所持していない者も含まれる点に注意が必要です。

障害者雇用の今後

法定雇用率の上昇を見据え、雇用率達成のために障害者雇用を急ごうとする企業の増加が予想されます。しかし、事業主は個々の障害者の能力や特性を十分に理解した上で、雇用を積極的かつ丁寧に進めることができ不可欠です。

また、そこで一緒に働く人々の理解と支援、少しの気遣いが、障害を持つ人が安心して働く職場づくりには欠かせないのでしょうか。



障害者を雇用する際の留意事項

募集・採用・賃金・配置・昇進・教育訓練等の各項目において、正当な理由なく、障害を理由として差別することを禁止しています。

①能力に適した職域の開発と配置、職場環境の改善に取

り組むこと

②十分な教育訓練の時間を確保すること

③障害の特性に応じた安全管理や、労働時間管理の実施を進めること

④職場内での支援体制を確立すること

⑤職場内で障害者や障害に対して理解を深め、意識啓発に努めること

平成28年賃金構造基本統計調査

男女間の賃金格差、最小に

《学歴別にみた賃金》

男性は大学・大学院卒三九万九、七〇〇円（前年比0・7%減）、高専・短大卒三〇万六、三〇〇円（同0・8%減）、高校卒二八万八、一〇〇円（同0・0%）、女性は大学・大学院卒二八万八、七〇〇円（前年比0・3%増）、高専・短大卒二五万五、六〇〇円（同1・2%増）、高校卒二〇万八、三〇〇円（同0・3%増）となり、女性はすべての学歴で前年を上回っている。

援業（三〇万四、二〇〇円）が高く、宿泊業、飲食サービス業（一九万六、七〇〇円）が低くなっている。（左図参照）

円（前年比0・7%減）、高専・短大卒三〇万六、三〇〇円（同0・8%減）、高校卒二八万八、一〇〇円（同0・0%）、女性は大学・大学院卒二八万八、七〇〇円（前年比0・3%増）、高専・短大卒二五万五、六〇〇円（同1・2%増）、高校卒二〇万八、三〇〇円（同0・3%増）となり、女性はすべての学歴で前年を上回っている。

《企業規模別にみた賃金》

男性は大企業三八万四、八〇〇円（前年比0・7%減）、中企業三二万二〇〇円（同0・0%）、小企業二九万九〇〇円

厚生労働省が発表した「賃金構造基本統計調査」によると、昨年のフルタイムで働く女性の賃金（六月分の所定内給与額）は、前年に比べて1・1%増の二四万四、六〇〇円と三年連続で過去最高を更新し、男女間の賃金格差は過去最小となつたことが分かりました。

この調査は常用労働者（一人以上の約五万事業所を対象に行われました。過去最小となつたことが分かりました。

一般労働者の賃金

《賃金、前年比》

平成二八年の賃金は、男女計三〇万四、〇〇〇円。性别では、男性が三三万五、二〇〇円、女性が二四万四、六〇〇円で、前年と比べると、男女計および男性は0・0%と同水準、女性は1・1%増加となつてている。

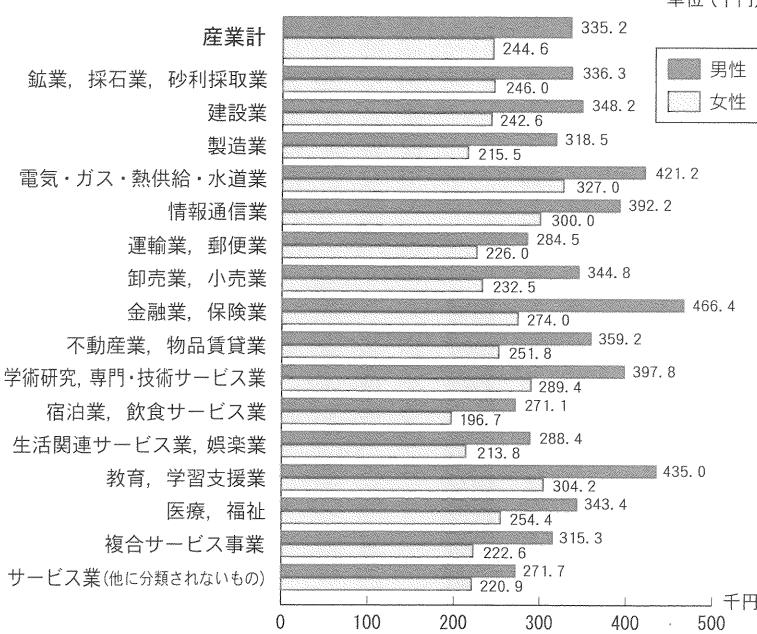
また、男性の賃金を一〇〇とすると、女性は七三・〇で、男女間の賃金格差は過去最小となつてている。

女性は電気・ガス・熱供給・水道業（〇〇〇円）、教育、学習支援支

《産業別にみた賃金》

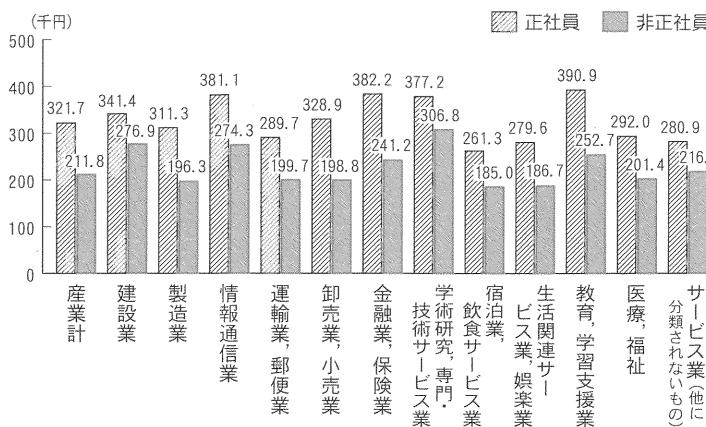
男性は金融業、保険業（四六万六、四〇〇円）、教育、学習支援業（四三万五、〇〇〇円）が高く、宿泊業、飲食サービス業（二七万一、一〇〇円）が低くなっている。

産業、性別にみた賃金



参考資料

雇用形態別にみた主な産業別賃金(男女計)



(同0・8%増)、女性は大企業二六万八、二二万九、一〇〇円(同1・2%増)となり、男性は小企業が前年を上回り、女性はすべての企業規模で前年を上回っている。

また、大企業の賃金を一〇〇とすると、中企業は男性八三・二、女性九〇・二、小企業は男性八三・一、女性九〇・一である。

企業は男性七五・六、女性八一・五となっている。

《雇用形態別の賃金》

男女計では、正社員三二万一、七〇〇円(前年比0・2%増)、非正社員二二万一、八〇〇円(同3・3%増)となっている。(産業別は上図参照)

性別では、男性が正社員三四万九、〇〇〇円(前年比0・2%増)、非正社員二二万五、四〇〇円(同2・7%増)、女性が正社員二六万二、〇〇〇円(前年比1・0%増)、非正社員一八万八、六〇〇円(同4・2%増)となっている。

また、正社員の賃金を一〇〇とすると、非正社員は男性六七・四、女性七一・〇にとどまっている。

一時間当たりの賃金は、男性が一、一三四円(前年比一円増)、女性が一、〇五四円(同一二円増)で、いずれも過去最高と

短時間労働者の性、産業別1時間当たりの賃金

(単位:円)

産業	男性	女性
計	1,134	1,054
鉱業、採石業、砂利採取業	1,515	1,132
建設業	1,364	1,061
製造業	1,153	945
電気・ガス・熱供給・水道業	1,674	1,190
情報通信業	1,502	1,343
運輸業、郵便業	1,157	989
卸売業、小売業	1,021	965
金融業、保険業	1,569	1,234
不動産業、物品賃貸業	1,029	1,025
学術研究、専門・技術サービス業	1,873	1,217
宿泊業、飲食サービス業	968	943
生活関連サービス業、娯楽業	1,056	1,052
教育、学習支援業	1,483	1,290
医療、福祉	1,351	1,258
複合サービス事業	1,220	1,080
サービス業(他に分類されないもの)	1,154	1,033

これを産業別にみると、男性は学術研究、専門・技術サービス業(一、八七三円)が高く、宿泊業、飲食サービス業(九六八円)が低くなっている。女性は情報通信業(一、三四三円)が高く、宿泊業、飲食サービス業(九四三円)が低くなっている。



トラブル回避の対応術

採用後の給与を求人条件から変更できるか?

このたび正社員として内定した中途採用者の給与について、業務経験や担当させる業務などを考慮して、初任給は求人の際に提示していた金額を少し下回る額で決めようと考えています。

給与を含めた労働条件通知書はこれから交付しますが、初任給のことは前もって話してはいません。求人条件の給与額を変更することは問題があるでしょうか?

労 働 条 件 の 明 示

労働基準法(第一五条)では、使用者は労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないとされており、決定した労働条件については、書面で明示することが義務付けられています。

このたび正社員として内定した中途採用者の給与について、業務経験や担当させる業務などを考慮して、初任給は求人の際に提示していた金額を少し下回る額で決めようと考えています。

給与を含めた労働条件通知書はこれから交付しますが、初任給のことは前もって話してはいません。求人条件の給与額を変更することは問題があるでしょうか?

一方で、労働契約法では、労働契約は労働者と使用者の合意により成立するとしています。ここでいう労働契約とは、賃金などの個々の労働条件が含まれますので、労働契約はそれぞれが対等の立場における合意に基づいて締結し、または変更すべきものとされています。

したがつて、労働条件が応募や面接などの時点で決定しなくとも、採用時までに示された労働条件で合意できれば、労働契約が成り立つことになります。

しかし、職業安定法では、求人広告は労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようになります。今回のかのケースのように、求人条件よりも低い賃金額となる場合は、それを単に伝えるだけではなく、その理由などについていよいよ的確な表示に努めなければならぬと定めています。無用なトラブルを避

けの条文でいう労働条件の明示とは、労働者個人に対するものです。求人情報誌やハローワークに掲載されている求人条件は、あくまでも募集の際に提示する労働条件の目安であって、労基法で定める労働条件の明示には該当しません。

使 用 者 の 説 明 責 任

求職者が応募する動機において、具体的な求人条件のうち賃金に関する事項は、他の条件と比べて大きなウェイトを占めているのが通常だといえるでしょう。また、求職者は、少なくとも求人条件で示された賃金が受けられるものと信じて応募することは確かです。

したがつて、やむを得ない事情などにより求人条件の内容と実態が異なる場合、使用者は、労働契約締結の段階で、雇い入れ後の正確な労働条件を提示する信義則上の説明責任があるものとされています。

労働契約法(第四条)では、使用者は労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようになります。今回のかのケースのように、求人条件よりも低い賃金額となる場合は、それを単に伝えるだけではなく、その理由などについていよいよ的確な表示に努めなければならぬと定めています。無用なトラブルを避

けるためにも、求人内容と実際の労働条件ができるだけ食い違うことがないようになります。

社会保険の実務サポート

高年齢雇用継続給付の「みなし賃金」とは

高年齢雇用継続給付の受給要件

雇用保険の高年齢雇用継続

給付は、六〇歳以上六五歳未満の被保険者が、原則として、六〇歳時点の賃金額と比べて75%未満に低下した場合、申請により、各月に支払われた賃金の最大15%の給付金が支給されるものです。

この高年齢雇用継続給付には、六〇歳を超えて継続雇用されている人を対象とした「高年齢雇用継続基本給付金」と、基本手当などの受給中に再就職した人を対象とした「高年齢再就職給付金」の二種類があります。

高年齢雇用継続給付の受給要件

基本給付金について取り上げます。

支給額は

給付金の支給額は、支給対象となる月ごとに、各月に支払われた賃金が六〇歳時点の賃金と比べてどのくらいの割合なのかによって決まります。この割合を「低下率」といいます。

具体的には、低下率が61%以下の場合は、各月の賃金の15%相当の額となり、61%を超える75%未満の場合は、その低下率に応じて、賃金の15%減じられた額となり、75%以上では給付金は支給されません。

高年齢雇用継続給付の受給要件

以上のときは、給付金は支給されず、賃金額と給付金として算定された額の合計が支給限度額を超えるときは、支給限度額と賃金額との差額が支給されます。

(*)毎年八月一日を基準に改定され、平成二八年八月一日からは「三三万九、五六〇円」

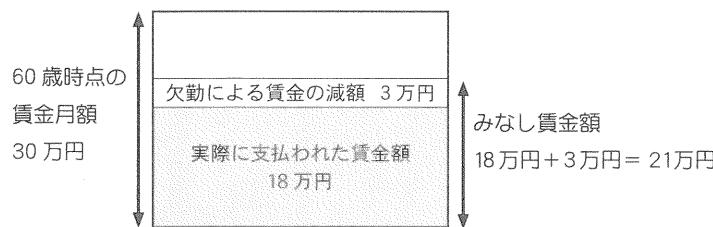
「みなし賃金」とは

低下率をみる際の「各月に支払われた賃金」とは、その月に実際に支払われた賃金のことをいいますが、その賃金が一定の理由で減額されて支給された場合は、その減額された分を加算した賃金額を用いて賃金の低下率が判断されます。この賃金額を「みなし賃金額」といいます。

各月に支払われた賃金が減額された理由の中には、被保険者本人や事業主に責任がある場合(本人の都合による欠勤、事業所の休業等)など、雇

用保険により給付がなされることが適切でない場合も考えられます。みなし賃金を用いるのは、こうした理由により賃金の減額があった場合には、その減額された額が支払われたものとして賃金の低下率を判断することが適当であるたまものです。

みなし賃金額を用いて低下率を決定した例



実際に支払われた賃金の割合は $18万円 \div 30万円 = 60\%$

給付額の決定に際して適用される「低下率」は、 $21万円 \div 30万円 = 70\%$

平成28年就労条件総合調査

厚労省発表

年休取得率48・7%、やや上昇

このほど厚生労働省が発表した「就

労条件総合調査」(平成二八年一月一日現在、常用労働者三〇人以上の企業が対象)によると、平成二七年の年次有給休暇の取得率は前年比1・1ポイント増の48・7%とわずかに上昇しましたが、平成三二年までに取得率を70%に引き上げるという政府の目標からは程遠い結果となっています。

年次有給休暇の取得状況

平成二七年一年間に企業が付与した年次有給休暇日数(繰越日数は除く)は、労働者一人平均一八・一日(前年一八・四日)。そのうち労働者が取得した日数は八・八日(同八・八日)。取得率は48・7%(同47・6%)で、男女別では、男性が八・四日(取得率45・8%)、女性が九・三日(同54・1%)となつた。(産業別は下図参照)

なお、年次有給休暇を時間単位で取得できる制度がある企業は16・2%(前年16・2%)となつた。

みると、「一年単位の変形労働時間制」は

用している企業は60・5% (前年52・8%)で、種類別(複数回答)に

変形労働時間制

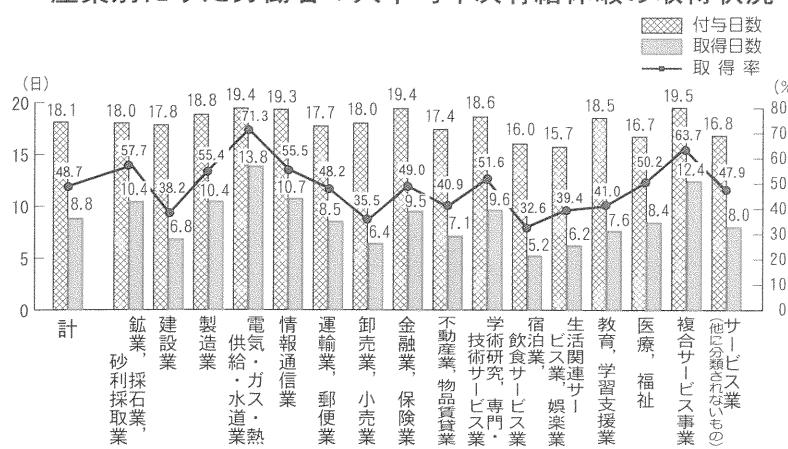
34・7% (同30・6%)、「一ヶ月単位の変形労働時間制」は23・9% (同20・3%)、「フレックスタイム制」は4・6% (同4・3%)となつた。

また、変形労働時間制の適用を受ける労働者は52・3% (前年46・5%)で、種類別にみると、「一年単位の変形労働時間制」は21・5% (同20・2%)、「一ヶ月単位の変形労働時間制」は23・0% (同19・7%)、「フレックスタイム制」は7・8% (同6・7%)となつた。

時間外労働の割増賃金率を「一律に定めている」企業は83・1% (前年80・3%)で、そのうち割増賃金率を「25%」とする企業は93・3% (同93・8%)、「26%以上」は6・1% (同6・1%)となつた。

時間外労働の割増賃金率等

産業別にみた労働者1人平均年次有給休暇の取得状況



なお、割増賃金の支払いに代えて有給の休暇を付与する「代替休暇制度」がある企業は20・7% (同20・6%)となつた。