経営・労務に役立つ・・・

Monthly Topics

2019年（令和元年）10月号 No.127

発行：社会保険労務士法人出口事務所　TEL 03-6205-5405
〒169-0075　東京都新宿区高田馬場 1-24-16 内田ビル 3 階
ホームページ　https://www.deguchi-office.com/
バックナンバー　https://www.deguchi-office.com/blog/

プレミアムフライデーセミナー　～職場のメンタルヘルス対策～

2019年9月27日、第29回プレミアムフライデーセミナー**「～人事担当者のための～職場のメンタルヘルス対策」**を東京オフィスセミナールームにて開催いたしました。

職場環境が大きく変化している中、メンタルヘルス不調者は急増しております。職業生活でストレスを感じている人は6割になりますが、ストレスの内容を見ると、「職場の人間関係」が最も多く(41.3%)、次いで「仕事の質」(33.1%)、「仕事の量」(30.3%)となっています。ストレスチェック制度が義務化されている事業場はもちろんですが、義務化されていない事業場でもストレスチェックなどをしてみてはいかがでしょうか。

また、社内相談窓口があるだけでも社員にとっては安心かと思います。セミナーでは、社外報告窓口（出口事務所宛のメール）のほか、オプションで社外相談窓口（メンタルヘルスサポートパック、スポット産業医など）もご提案させていただきました。ご希望の場合はご連絡いただければ幸いです。

次回、10月25日は**「～働き方改革実践編　第９弾～年末調整に必要な申告ってなに？」**です。

昨年に続き、今年も年末調整の申告内容が増えるのをご存じですか？

昨年、データ収集ソフトを活用した企業様からは「社員からの質問が減り、検算不要で、申告書も不要のため楽になった」という感想を多くいただいております。企業担当者が知っておくべき変更点とソフトのご紹介をさせていただきます。セミナーでは、ソフト会社※の担当者による説明もあります。社員のみなさまと担当者の働き方改革のお役に立てると思いますので、年末調整データ収集ソフトをぜひご検討ください。

※株式会社ビジネスネットコーポレーション　https://www.busnet.co.jp/productinfo/

労働基準監督署　調査

労働基準監督署では、労働条件等に関する調査を実施することがあります。監督署から「調査のご案内」が届きましたら、弊事務所の担当者までご連絡くださいますようお願いいたします。主な確認資料は以下の資料（2年分）です。→関連記事として３ページもご覧ください。

①就業規則、②労働条件通知書、③時間外・休日労働に関する協定届（３６協定）
④労働時間管理のための資料、⑤賃金台帳、⑥年次有給休暇管理簿⑦健康診断個人票
⑧長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等の資料
⑨ストレスチェック制度の実施に関する資料　など

「１企業当たりの支払われた割増賃金額の平均額は711万円」という統計も出ております。弊事務所で現状の労務診断を行うことも可能ですので、ご希望ございましたら、ご連絡ください。

会話で学ぶ人事労務管理の勘どころ

派遣先会社の立場で考える 派遣労働者の同一労働同一賃金

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

2020年4月から派遣労働者についても同一労働同一賃金が適用されると聞きました。当社でも派遣会社と契約を結び、労働者を派遣してもらっていますが、対応することがありますか。

総務部長

派遣労働者の同一労働同一賃金は、派遣先会社および派遣元会社の企業規模に関わらず、2020年4月から適用となります。原則は「派遣先均等・均衡方式」として派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を実現することが求められます。

社労士

「派遣先の通常の労働者」ということですので、当社の従業員と比較するということですか。

はい。派遣先均等・均衡方式では、御社の比較対象となる通常の労働者（正社員等）と派遣労働者の待遇を比較します。そのため、賃金や賞与、退職金等の御社の従業員に対する待遇の情報を、派遣元会社に提供する必要があります。なお、この待遇には慶弔休暇等の福利厚生に関する事項も含まれます。

なるほど。かなり細かい内容まで派遣元の会社に伝える必要があるのですね。

そうですね。派遣元会社は提供された情報に基づき、派遣労働者の待遇を個別に決定します。そのため、派遣労働者は派遣先が変わるたびに待遇が変わることになります。そのようなことを避けるためにも、例外として「労使協定方式」で行うことが認められています。これは一定の要件を満たす労使協定を派遣元会社の労使が締結することにより、その協定に沿った待遇とすることができるというものです。

労使協定方式にすると、賃金の取扱いはどうなるのですか。

毎年度、厚生労働省から同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金水準が公表されます。この賃金の額と同等以上の賃金額を派遣元の会社が支払うことで、派遣労働者の同一労働同一賃金が確保されていると判断されることになります。

なるほど。当社から待遇の情報を提供する必要がなくなるということですね。

そうです。ただし、教育訓練と福利厚生施設（食堂・休憩室・更衣室）は、労使協定方式とする場合でも派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保することが求められるので、情報提供の必要があります。ご注意ください。

承知しました。ありがとうございました。

【ワンポイントアドバイス】

1. 派遣労働者の同一労働同一賃金の対応には、「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」がある。
2. 「派遣先均等・均衡方式」では派遣元に自社の従業員の待遇の情報を提供する義務がある。
3. 「労使協定方式」の場合でも教育訓練と福利厚生施設は、派遣先での均等・均衡が必要であり、派遣元に対して情報提供をしなければならない。

労務管理情報

労働基準監督署の監督指導で指摘を受けやすい事項

先日、厚生労働省より「監督指導による賃金不払残業の是正結果（平成30年度）」が公表されました。これは全国の労働基準監督署（以下、「労基署」という）が、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について公表したものです。調査により問題を指摘された企業は賃金不払残業を解消するための取組みを行うことが求められます。具体的な取組事例の一部が、是正結果とともに公表されているため、企業における実際の取組事例を見てみましょう。

1. 賃金不払残業の状況

・割増賃金が月10時間までしか支払われないとの労働者からの情報を基に、労基署が立入調査を実施。

・会社は、自己申告（労働者による労働時間管理表への手書き）により労働時間を管理していたが、自己申告の時間外労働の実績は最大月10時間となっており、自己申告の記録とパソコンのログ記録や金庫の開閉記録とのかい離があり、賃金不払残業の疑いが認められたため、労働時間の実態調査を行うよう指導。

2. 企業が実施した解消策

会社は、パソコンのログ記録や金庫の開閉記録などを基に労働時間の実態調査を行った上で、不払となっていた割増賃金を支払った。

賃金不払残業の解消のために次の取組を実施した。

①支店長会議において、経営陣から各支店長に対し、労働時間管理に関する不適切な現状及びコンプライアンスの重要性を説明し、労働時間管理の重要性について認識を共有した。

②労働時間の適正管理を徹底するため、自己申告による労働時間管理を見直し、ICカードの客観的な記録による管理とした。

③ICカードにより終業時刻の記録を行った後に業務に従事していないかを確認するため、本店による抜き打ち監査を定期的に実施することとした。

これはあくまでも一事例に過ぎませんが、このように、労働時間の適正把握のために、ICカードなどの客観的な記録による管理を行うことが求められ、またICカード導入後についても、その記録が適正なものになっているか抜き打ち監査を行うなど、確認することが求められています。取組事例を参考に、監督指導を受けないように対策をしていきましょう。

労基署の調査では、労働時間に関するもののほか、管理監督者として取り扱っている従業員が労働基準法で認められた範囲であるかについて指導が行われるケースがあります。具体的には、労基署が職務内容、責任と権限、勤務態様、賃金の処遇等を確認した上で、企業に対して、管理監督者の範囲を見直し、適正ではない疑いがあるときは、必要な改善を図るよう指導が行われています。自社の取扱いを確認し、問題があれば改善しましょう。

今年の賃金改定状況

7月に、厚生労働省の中央最低賃金審議会目安に関する小委員会の資料として、今年の賃金改定状況の調査結果※が発表されました。ここではその結果から、今年の中小企業の賃金改定状況をみていきます。

53.6%が賃金引上げを実施

上記調査結果から、回答事業所の賃金改定状況をまとめると表1のとおりです。

2019年の改定状況をみると、1～6月に賃金引上げを実施した事業所（以下、引上げ事業所）の割合は産業計が53.6%で、2018年よりも高くなりました。1～6月に賃金引下げを実施した事業所（以下、引下げ事業所）の割合は1.1%で、こちらも2018年より高くなりました。

引上げ事業所の改定率は2.5%

引上げ事業所と引下げ事業所の賃金改定率をまとめると、表2のとおりです。

引上げ事業所の2019年の改定率は、産業計が2.5%で2018年よりも低くなりました。引下げ事業所の2019年の改定率は、産業計が-2.2%で、2018年よりマイナス幅が少なくなりました。

【表2】平均賃金改定率（%）

	年	引上げ事業所	引下げ事業所
産業計	2018年	2.8	-4.5
	2019年	2.5	-2.2
製造業	2018年	2.9	-4.3
	2019年	2.5	-5.3
卸売業，小売業	2018年	2.7	-5.5
	2019年	2.4	-3.0
宿泊業，飲食サービス業	2018年	2.8	0.0
	2019年	3.2	-0.1
医療，福祉	2018年	2.7	-2.6
	2019年	1.9	0.0
その他のサービス業	2018年	2.9	-4.5
	2019年	2.6	-1.1

厚生労働省「令和元年賃金改定状況調査結果」より作成

今年は調査対象業種のすべてで、引上げ事業所の割合が前年より高くなりました。賃金の引上げを続けるためには、生産性向上が欠かせません。より一層の企業努力が必要になるでしょう。

【表1】業種別の賃金改定状況（%）

	産業計		製造業		卸売業，小売業		宿泊業，飲食サービス業		医療，福祉		その他のサービス業	
	2018年	2019年	2018年	2019年	2018年	2019年	2018年	2019年	2018年	2019年	2018年	2019年
1～6月に賃金引上げを実施した事業所	43.9	53.6	40.7	45.8	50.5	56.0	26.6	50.4	59.6	62.3	42.1	53.2
1～6月に賃金引下げを実施した事業所	0.7	1.1	0.7	1.1	0.3	1.5	0.0	1.3	0.5	0.0	1.8	1.0
賃金改定を実施しない事業所	38.1	31.5	44.3	41.2	31.2	28.3	48.4	27.6	26.2	24.6	41.4	35.5
7月以降に賃金改定を実施する予定の事業所	17.3	13.8	14.3	12.0	18.0	14.3	25.0	20.7	13.7	13.2	14.7	10.3

厚生労働省「令和元年賃金改定状況調査結果」より作成

※厚生労働省「令和元年賃金改定状況調査結果」
2019年（令和元年）6月1日現在の常用労働者数が30人未満の企業に属する民営事業所で、1年以上継続して事業を営んでいる約16,000事業所を対象にした調査です。回答事業所数は5,009事業所です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000529789.pdf