

Attain gain an objective.



# FULFILL TIMES

2018年5月号

「第104号」

社会保険労務士法人 fulfill | 労働保険事務組合大阪中小企業経営者協会

〒530-0041 大阪市北区天神橋 3-3-3 南森町イシカワビル TEL : 06-6718-4596 / FAX : 06-6718-4598

GW です。

今年は大型連休、お天気がよく、それでいて例年より涼しく、

景気回復と誰も口にはしませんが、好機だともおもえます。土地やマンション価格の高騰、オフィスビルの高騰幅も凄まじい、そして大阪ビジネス地区の空室率 3.38 ポイント 1 年前と比較すると 0.06 ポイント。露小企業の成約率が増、平均賃料もどんどん高値です。

これは、景気回復ちゃうのかな？とおもうのですが、アベノミクス失敗みたいな報道が多く、いや、何が本当なのか報道に惑わされたら好機を逃すな、と考えています。

巷では、現役アイドルの強制わいせつ事件で大騒ぎ。ああ言えばこう言われる、こう言ってもああ言われる、マスコミ戦線は嫌いです。

私も喋る仕事をしていますが、一字一句を文字化される想定はしないで喋っています、失言はなんちゃら大臣のように繰り返す方があり得ませんが、表現が上手くできなかつたり、違う意味に捉えられるような文言を使ってしまいかもしれません。それを一字一句取り上げ、評価されていますことには違和感を覚えます。人間ですから、感情の生き物ですから、特に追い詰められると“絶対正しい”ことだけを口にできる人はそうそういないと思います、追い詰めるマスコミのやり方は嫌いです。

と言っても、今回の事件は「人としての大人としての常識が欠落したまま、成功者のように仕上げた産物」のような事件だともおもうのです。たかがアイドル、されどアイドル。

世に影響力はあるが、自分を勘違いしたらアキませんよね。

社会保険労務士 中田 圭子

2018年5月1日確定拠出年金法改正 小事業主掛金納付制度の創設（個人型年金関係）

○中小事業主掛金納付制度は、企業年金を実施していない中小企業が、従業員の老後の所得確保に向けた支援を行うことができるよう、その従業員の掛金との合計が iDeCo の拠出限度額の範囲内（月額 2.3 万円相当）で iDeCo に加入する従業員の掛金に追加して、事業主が掛金を拠出することができる制度です。

---

## 今月の Topics

---

- ◎ 同一業務で手当不支給は「違法」
- ◎ 2,848 事業所が違法な時間外労働
- ◎ 2 割の健保組合が解散の恐れ
- ◎ 従業員のいる飲食店を原則禁煙～都条例案
- ◎ iDeCo の銀行窓販を解禁へ
- ◎ 外国人就労拡大で新たな動き
- ◎ 社会保障費抑制で「年金 68 歳」案

---

### ■ 同一業務で手当不支給は「違法」～松山地裁（4 月 25 日）

正社員と同じ業務なのに、手当や賞与に格差があるのは労働契約法違反だとして、松山市の「井関農機」の子会社 2 社の契約社員 5 人が計約 1,450 万円の支払いなどを求めた訴訟の判決が松山地裁であった。判決は、手当の不支給は違法だと判断したが、賞与については違法性を否定した。

### ■ 2,848 事業所が違法な時間外労働（4 月 24 日）

厚生労働省は、昨年 11 月に行った過重労働が疑われる事業所への集中取り締まりの結果を公表した。7,635 事業所のうち 2,848 事業所（約 37%）で違法な時間外労働があり、是正勧告を実施した。また、労災認定の基準とされる月 100 時間超の時間外労働があったのは 1,102 事業所（約 14%）だった。

### ■ 2 割の健保組合が解散の恐れ（4 月 23 日）

健康保険組合連合会は今年度の予算を公表し、平均保険料率は 9.215%（前年比 0.051 ポイント増）と 11 年連続で増加した。また、全国の 1,389 組の健保組合のうち 313 組合は協会けんぽの保険料率（平均 10%）を上回り、いつ解散してもおかしくない状況であることがわかった。

### ■ 従業員のいる飲食店を原則禁煙～都条例案（4 月 21 日）

東京都は、健康増進法改正案と異なる内容の新たな受動喫煙防止条例案を明らかにした。条例案は客席面積に関係なく、従業員を雇っている飲食店は原則禁煙とし、都内の飲食店の約 84%が対象となる。6 月予定の都議会に案を提出する方針。

### ■ iDeCo の銀行窓販を解禁へ（4 月 17 日）

厚生労働省は、個人型確定拠出年金 iDeCo の規制を緩和し、銀行等での窓口販売を解禁する。社会保障審議会企業年金部会で議論のうえ、2018 年度中に関連規則の改正をめざす。銀行での加入手続を簡素化することで、普及を促進する考え。

## ■ 外国人就労拡大で新たな動き（4月13日）

政府は、新たな外国人労働者向けの在留資格を作る。技能実習を修了し、いったん帰国した後に再び日本で最長5年間働ける資格で、実習期間と合わせて最長10年間働けるようにする。今秋の臨時国会に入国管理法改正案を提出し、2019年4月にもスタートさせる方針。また、外国人の就労を所管する法務省と厚生労働省で互いの情報を照合する等により正確な実態把握を行い、企業の届出漏れや不法就労などを防ぐ体制の強化にも取り組む。

## ■ 社会保障費抑制で「年金68歳」案（4月12日）

自民党厚生労働部会は29日、働き方改革関連法案を了承。政府は4月6日にも閣議決定し、今国会での成立を目指す。党内には時間外労働の上限規制等の中小企業への適用が経営に影響を及ぼすとして反対意見があったが、労基法改正案に中小企業の実態に配慮した助言・指導をするという付則を加えることで、ようやく了承にこぎ着けた。

## ▶ 今月の読み物

### 正社員の手当引き下げで非正規との格差是正へ～日本郵政止策

#### ◆「同一労働同一賃金」実現へ正社員の手当引き下げ

日本郵政グループが、正社員のうち約5,000人の住居手当を今年10月に廃止するという事です。この手当はこれまで正社員にだけ支給されていて、非正社員との待遇格差は縮まることになりませんが、「同一労働同一賃金」を目指す動きは広がりつつあるなか、正社員の待遇を下げて格差の是正を図るのは異例です。

#### ◆経過措置の設定で組合側も受け入れ案

日本郵政グループは、日本郵政、日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命保険の4社からなり、廃止対象は、原則として転居を伴う転勤のない条件の正社員（約2万人）のうち、住居手当を受け取っている約5,000人。1人あたりでは、年間最大32万4,000円の減収になります。

きっかけは、日本郵政グループ労働組合（組合員数約24万人）が今春闘での要求で、正社員だけに認められている扶養手当や住居手当など五つの手当を非正社員にも支給するよう求めたことです。

これに対し、会社側は組合側の考え方に理解を示して「年始勤務手当」については非正社員への支給を認める一方で、逆に一部の正社員を対象に住居手当の廃止を提案しました。組合側は、当初は反対しましたが、廃止後も10年間は一部を支給する経過措置を設けることで折り合いました。

#### ◆手当の廃止は正社員に不満も

同一労働同一賃金に関する厚生労働省のガイドライン案では、正社員にだけ支給されるケースも多い通勤手当や食事手当といった各種手当の待遇差は認めないとしており、政府は非正社員の待遇が、正社員の待遇に引き上げられることを想定していました。同一労働同一賃金の実現を、正社員の待遇を引き下げることによって実現しようという動きは、正規と非正規社員の間にあつれきを生む懸念もありますが、今回の日本郵政グループの判断を民間の単一労組では国内最大の組合側が受け入れたことで、こうした動きは他企業にも広がるかもしれません。

【同一労働同一賃金ガイドライン案】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

## 5月から雇用保険の手続きでマイナンバーの取扱いが変わります！

#### ◆マイナンバーの取扱い

平成 28 年 1 月より利用が開始されたマイナンバーですが、平成 30 年 3 月 5 日から、事業所における社会保険手続において記載が求められるようになりました。

また、これまでマイナンバーの記載がなくても受理されていた雇用保険関係については、マイナンバーが必要な届出に記載・添付がない場合は、ハローワークより返戻され再提出を求められますので注意が必要です。

#### ◆マイナンバーが必要な届出等

【マイナンバーの記載が必要な届出等】

- (1) 雇用保険被保険者資格取得届
- (2) 雇用保険被保険者資格喪失届
- (3) 高年齢雇用継続給付支給申請（初回）
- (4) 育児休業給付支給申請（初回）
- (5) 介護休業給付支給申請

【個人番号登録・変更届の添付が必要な届出等（ハローワークにマイナンバーが未届の者に係る届出等である場合）】

- (6) 雇用保険被保険者転勤届
- (7) 雇用継続交流採用終了届
- (8) 高年齢雇用継続給付支給申請（2 回目以降）
- (9) 育児休業給付支給申請（2 回目以降）

#### ◆すでにハローワークにマイナンバーを届け出ている場合

個人番号記載欄がある届出（上記(1)～(5)）については、届出の都度マイナンバーを記載することになっていますが、すでに他の届出等の際にマイナンバーを届け出ている場合には、各届出等の欄外に「マイナンバー届出済」と記載して、個人番号の記載を省略することが可能です。個人番号記載欄のない届出（上記(6)～(9)）については、「マイナンバー届出済」の記載は不要ですが、未届けの場合は届出書類が返戻されてしまうので、個人番号登録・変更届を添付して提出します。

#### ◆個人番号登録・変更届により別途の登録を行う場合

事前に個人番号登録・変更届によりマイナンバーの登録を行うことが可能です。

ただし、新規に被保険者資格を取得する従業員については被保険者番号が振り出されていないため、資格取得届の提出に先立って個人番号登録・変更届による届出を行うことができません。このような場合等、個人番号登録・変更届の提出が各種届出よりも後になる事情がある場合には、ハローワークに相談してください。

## 大卒の就職内定率が最高更新～売り手市場続く

---

#### ◆大卒の就職内定率が調査開始以降で最高に

4月に入って、新入社員を迎えた職場も多いことでしょう。一方、売り手市場の中、なかなか新しい人材を採るのが難しいという企業も多いのではないのでしょうか。

厚生労働省、文部科学省の共同調査によると、今春卒業（予定）の大学生の就職内定率は、2月1日現在で91.2%（前年同期比0.6ポイント増）となり、比較可能な2000年以降で最高を更新したそうです。これは2月時点の数字ですので、最終的な内定率はさらに高くなることが予想されます。学生に有利な売り手市場が続いていることが読みとれる結果となっています。

#### ◆女性の内定率に大きな伸び

男女別にみると、男子大学生の就職内定率は89.9%（前年同期比1.1ポイント増）で、女子は92.8%（前年同期比同）となっています。大卒の内定率は2011年の同時期には77.4%まで落ち込んでおり、特に、女子については同時期75.7%と、男子78.9%に対していっそう厳しい状況でした。この数字から、その後の女子の内定率の伸びが大きいことがうかがえます。

#### ◆企業の採用活動も積極的に

このように、大卒者の採用をはじめ、売り手市場の中、企業の人材確保はいっそう厳しさを増しそうです。そろそろ2019年度の採用活動も本格的に始まっているところでしょう。最近、学生も様々なルー



トから情報を集め、自分に合うような企業をリサーチしています。「うちにはどうせ良い人は来ないだろうな……」などとは思わずに、自社の「売り」を明確にアピールしつつ、今度の採用活動に取り組んでいきたいものです。

## 「ジョブ・リターン制度」を機能させるための留意点

---

### ◆「ジョブ・リターン制度」とは？

いったん自社を退職した従業員を再雇用する制度（名称は「ジョブ・リターン制度」「カムバック制度」等さまざま）を導入する企業が増えています。平成 23 年度雇用機会均等法基本調査によれば、こうした制度がある事業所の割合は 53.1%です。

また、エン・ジャパンの「出戻り社員実態調査 2016」では、220 社中 67%が「再雇用した経験がある」、7 割超が「条件が整えば再雇用したい」と回答しています。

人手不足対策として、こうした制度の導入・活用は企業にとって有効と思われませんが、実際に退職者に利用してもらうためには、どのような取組みが必要なのでしょうか？

### ◆人材確保のための導入企業の取組み①－退職理由を限定し過ぎない

2000 年代前半に導入が広がった当時は、結婚や出産・育児が理由の退職者を主なターゲットとしていました。

しかし、近年は退職者を広く受け入れるため、「介護」や「配偶者の転勤」、「転職」、「留学」といった理由での退職者も対象に含めたり、理由を問わず対象に含めたりするところが増えています。

### ◆人材確保のための導入企業の取組み②－積極的に制度周知を行う

制度を利用してもらうためには、制度の存在が知られていることが不可欠です。

そのため、導入企業では退職時に制度説明を行うとともに、リストに登録するかどうかを確認しておき、募集時にはリストに登録された退職者から優先的に選考したり、退職者に定期的に郵送で再就職を呼びかけたりしているところがあります。専用サイトを設けているところもあります。

### ◆人材確保のための導入企業の取組み③－再雇用時に細かなフォローをする

復帰に意欲的な退職者であっても、ブランクに対する不安があったり、事情の変更により在職時と同じ働き方での復帰は難しいなどの事情を抱えていたりすることから、導入企業によっては研修期間を設けたりしています。

元従業員といえども、新規採用者と同様に、雇入れ後の働き方に関する希望や条件をヒアリングするなど、丁寧な対応を心がけましょう。

## 企業が取り組む「AI 採用」とは？

---

### ◆書類選考の時間が大幅に短縮！

AI（人工知能）を新卒や転職の選考に活用する「AI 採用」を導入する企業が増加し、企業の採用活動が変わりつつあります。

現在、「AI 採用」は、特に書類選考に活用することが多いようです。AI に過去の内定者のデータを学習させ、応募者のエントリーシートや履歴書等の内容がその合格基準に満たすかどうかを判断させるというものです。

ソフトバンクでは、2018 年入社の新卒採用の書類選考に「AI 採用」を導入したところ、採用担当者が選考に費やす時間を約 7 割削減することができたということです。また、統一性のある基準で判断ができるため、ミスマッチ防止にもなるという効果が挙げられています。

### ◆AI が面接官？

2019 年の新卒採用では、AI が人間の代わりに面接を行うサービスが本格的に開始されました。スマートフォンやタブレットにアプリをインストールし、コンピューターの音声の質問に答えていくことで面接ができ、受験者の資質を項目ごとに分析することができるサービスです。時間や場所を問わないことから、企業への今後の広がりが期待されています。

### ◆選考される就活生はどう感じているか？

就職情報会社が学生を対象に行った調査によると、書類選考を AI が行うことに 50.1%が「反対」、面接を AI が判定することに 67.5%が「よいとは思わない」という結果となったとのこと。やはり、人間ではない AI に判断されることに対し、就活生は不満や抵抗があるようです。

### ◆「AI 採用」は普及するのか？

「AI 採用」は、採用業務の効率化につながるとして活用する企業が多いのですが、最終的な選考は採用担当者が行っています。今後は、AI 技術の発展や求職者のデータが蓄積されることによって判断の精度も高まることが期待されます。

現時点では、採用する側とされる側に賛否がありますが、採用ツールの1つとして導入を検討してみてもいかがでしょうか。

## 若者雇用促進法の指針見直しと転勤制度の見直し

### ◆「働きやすさ重視」で若者の雇用を促進

就職環境が売り手市場となっている昨今ですが、今後控えている人口減少社会を見据え、若者雇用促進法（青少年の雇用の促進等に関する法律）に基づく指針が改定されました。

若者雇用促進法は、新卒者の募集を行う企業に対して、平均勤続年数や研修の有無および内容といった就業実態等の職場情報の開示を求めことや、労働法令違反のあった企業からのハローワークでの求人不受理などを規定した法律です。

この法律に基づく指針（青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針）について、政府の進める働き方改革実行計画では、「同指針を改定し、希望する地域等で働ける勤務制度の導入など多様な選考・採用機会を促進する」とこととされました。若者の活躍しやすさという視点に立った見直しです。

### ◆勤務地限定など、転勤制度の見直しも促進

いわゆる勤務地限定正社員の中でも、いろいろなバリエーションがあります。全国をブロック分けし、そのブロック内で限定する「ブロック限定」、通勤可能エリア内に限定する「エリア限定」、事業場の変更を伴う異動を制限する「事業場限定」などがあります。

勤務地限定の場合の労働条件については、通常の正社員と同様の扱いとすることが妥当と思われます。そのうえで社内での不公平感がある場合などは、転勤の可能性のある通常の正社員には特別に手当を支給することなどもあり得ます。

また、事業場の閉鎖などの際には、事業場限定といえども、整理解雇の4要素として会社は解雇回避努力をする必要があることには注意が必要です。「勤務先がなくなったのだから当然に解雇」とはなりません。

また、就職情報大手マイナビの調査（2018年3月大卒予定者を対象）によると、卒業した高校の所在地と最も働きたい都道府県的一致率が、全国平均で51.8%でした。地元の大学に進学した学生では72.2%、地元外に進学した学生では35.7%と、倍以上開きがあるようです。

この割合は2010年の頃よりは減少したものの、約半数が地元希望です。また、現在の就職市場では、そもそも転勤が頻繁にあるような企業は嫌厭される傾向にあるかもしれません。育児や介護への対応、多様な働き方が重視されるように社会が変化してきたので、一度、転勤制度自体の在り方・必要性を見直してみてもいかがでしょうか。



## 取組みは“今から”！ 「職場の熱中症予防対策」

---

### ◆熱中症対策は春先から必要！

厚生労働省では、職場における熱中症予防対策の一層の推進を図るため、4月を準備期間、5～9月を実施期間とする、「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」を実施しています。

「今から熱中症対策？」と不思議に思う方もいるかもしれませんが、平成29年5月の全国における熱中症による救急搬送人員数は3,401人（厚生労働省「平成29年の職場における熱中症による死傷災害の発生状況（速報値）」）。実は熱中症対策は、春先のこの時期から早くも求められていることなのです。

### ◆オフィス作業でも要注意

「熱中症」というと、屋外での作業が思い浮かびますが、オフィスでの作業に従事する人についても対策が必要です。平成29年の熱中症による救急搬送者について、発生場所ごとの人員数を見ると、「道路工事現場、工場、作業所等」（223人、全体の6.6%）よりも、「住居」（983人、全体の23.9%）のほうが多いのです（前掲資料）。

特に近時は、節電意識の向上により、エアコンの温度設定を高め設定するオフィスが増えています。室内における十分な熱中症対策が望まれます。

### ◆職場の熱中症予防対策

熱中症は、正しい知識を身につけ、適切に対応することで、未然に防ぐことが可能です。工作中に適宜、日陰や涼しいところで休憩を取ること、こまめに水分補給を行うこと、過度に暑さを我慢しないようエアコンの設定温度に気を配ることなど、十分に従業員に周知していきましょう。

窓に貼ると室内に入る日射を減らし室温の上昇を抑制できる、特殊なフィルムなども市販されています。こうしたグッズも、適宜利用したいものです。

## M字カーブ解消？ 働く30歳代女性が増加中

---

### ◆雇用環境、依然として良好

今年1月、総務省は「労働力調査（29年）」を公表しました。「完全失業率が前年より18万人減」「就業者が前年より65万人増」「労働力人口が5年連続で増」など、全体的に雇用が進んでいることが調査結果に表れています。

### ◆「M字カーブ解消」とは

同調査結果で特筆すべきなのが、30歳代の女性の労働人口比率（就業率）が69.4%と、米国を抜くほど大きく改善したことです。いくつかのメディアではこの結果を、「M字カーブ（現象）ほぼ解消」と報じました。

「M字カーブ現象」とは、日本の女性の就業率を年齢階層別に比較すると、20歳代や40歳代が高い一方で30歳代は低いいため、グラフにするとM字型を描く現象のことです。先進諸国ではほとんど見られない、日本固有の現象として問題視されてきました。

#### ◆働く30歳代女性増加の背景

M字カーブ現象があった背景には、20歳代で働きはじめた女性が30歳代で出産・育児のため（やむを得ず）職を離れ、育児が一段落した40歳代で再就職するというワークスタイルがありました。

M字カーブの解消傾向は、仕事と育児を両立しようという女性が増えていること、および国によるさまざまな両立支援策（たとえば育児・介護休業法の改正による育児休業の延長、短時間勤務やフレックスタイム制など「多様な働き方」の浸透、保育所の定員枠の増加など）の効果が始まっていることによる、ワークスタイルの変化があるとみられています。

#### ◆両立支援策で人材定着を

企業も、自社従業員の仕事と出産・育児の両立支援をすすめています。

例えば三越伊勢丹ホールディングスは、「子が4歳に達するまで利用可能な育児休業」「出産・育児ほかの理由で退職した場合、8年以内なら優先的に再雇用」など、手厚い支援制度で知られています。同社は女性従業員の約半数が30歳代とのことですから、これら支援制度が人材定着にとりわけ大きく寄与していると思われます。

人手不足のいま、両立支援策を上手に活用し、女性従業員の離職を防ぎましょう。

## 5月の税務と労務の手続 [提出先・納付先] 出先・納付先]

10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]

15日

- 特別農業所得者の承認申請 [税務署]

31日

- 軽自動車税の納付 [市区町村]
- 自動車税の納付 [都道府県]
- 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]
- 確定申告税額の延納届出額の納付 [税務署]

### 社会保険労務士法人 **f u l f i l l**

〒530-0041 大阪市北区天神橋 3-3-3 南森町イシカワビル

TEL : 06-6718-4596 / FAX : 06-6718-4598

代表社員 特定社会保険労務士 中田 圭子