



## 社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発行元 西濃人財教育経営センター

仕事と介護の両立を  
推進しています

## 一業務案内

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、  
給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介  
賃金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談  
採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題

発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

### 同一労働同一賃金で人件費増

正社員と非正規社員の不合理な待遇格差を禁じた「同一労働同一賃金」ルールが来年4月に始まります。日経新聞のアンケートですが今後の負担について聞いたところ「増える」、「どちらかというが増える」と答えた企業が46.9%に上っています。

賃金制度などの整備が終わった企業は39.3%にとどまり複雑で難解な制度への対応に苦慮しています。

制度改定の内容では、「基本給・給与」の見直しは一部で、非正規社員へ賞与支給を始める企業が10.5%、非正規社員の基本給を正社員並みに引き上げる企業は7.0%でした。一方で、「手当・福利厚生」を改定する企業が多く中でも「慶弔休暇」の適用が24.6%、「時間外・深夜・休日の割増率」が17.5%でした。

また、同一労働同一賃金問題は、派遣社員についてもルール適用されると派遣料の大幅上昇になり企業はさらなる経営効率化の取組みが急務となります。

最低賃金の1000円時代、働き方改革での有給休暇付与義務や労働時間の制限などでの人件費の増大もあり、企業はこれら多くの対応策が必要となっています。

### 高齢者の労災事故が増加

高齢化や人手不足を背景として働く高齢者が増えており、現在、65歳以上の労働者は労働力人口の12.8%となっています。このような状況で高齢者の労災事故も増えていて、昨年労災に遭った60歳以上の労働者は3万人を超え、労災全体の4分の1を占めています。

60歳以上の労災事故で多いのは**転倒事故**で、37.8%を占めます。  
(全世代では25%程度)。



年齢とともに、視力や握力、バランス保持という身体機能は低下していきませんが、自覚がなく「自分是可以る」と過信して無理な動作をしてしまうことも、転倒の原因となっています。

政府は、「希望する人が70歳まで働ける機会の確保」を企業に課す方針を打ち出していますが、企業も経験や知識のある高齢者を活かしていくためにも安全に働ける職場づくりが必須となります。働く高齢者の労働災害を防ぐための転倒防止などの安全対策や、健康確保の対策を行う企業を対象とした助成金制度の新設も予定されています。高齢者が元気に安全に働ける職場環境の整備について今一度確認願います。

## 育児休業の延長について

育児休業給付は度重なる法改正により給付日数、金額共に充実してきましたが、申請などについてはより期日管理が重要となってきます。事例をあげて育児休業給付支給申請の際のポイントを挙げてみます。

### <事例>

**出産日** H28. 9. 15  
**育休支給期間** H28. 11. 11～H29. 9. 13  
**職場復帰日** H29. 4. 21  
**離婚** H29. 6. 8  
**育休再取得日** H29. 6. 11 (～H29. 9. 13)  
**育休延長申請** H30. 3. 13 まで

「保育の実施状況について」を提出  
(H29. 9 入園不可) ※市役所への書類提出  
期限が遅れ申立書提出。

育休延長申請 H30. 9. 13 まで申請したが、  
H30. 4. 12 に職場復帰した。



上記の例では、本人が母親の支えもあり、少しでも収入を得ようと月10日以内で働きながら育児休業給付を受けた後、職場復帰しましたが、復帰後すぐ離婚が成立しました。同一の子に係る2回目以降の育児休業は支給の対象となりませんが、このケースのように、婚姻の解消等により配偶者が育児休業に係る子と同居しなくなった場合などは対象となります。ただしこのケースで特に注意しなければならないのは、離婚されて間もなく最初の育休支給期間満了日が到来したことです。

何かと繁忙を極めたため、保育園の入園希望月の提出期限を過ぎてしまい「申立書」

「理由書」を提出して何とか事なきを得ました。

育児休業申請の延長に関しては、期限を過ぎると給付されないこともあります。

1年時、1年6ヶ月時のそれぞれ2カ月程前には、会社が本人と職場復帰や育児休業延長等について十分に話し合い、延長する場合には必ず本人が、「保育所に入所の申込み」等の書類を準備するよう指導をお願いします。



## 雇用関連ニュース

### ●厚生年金パートへの適用を本格検討へ (9月20日) ———

厚生年金に加入できるのは週労働が30時間以上の人ですが、これに加え、2016年からは(1)従業員501人以上、(2)週労働が20時間以上(3)月額賃金8.8万円以上などの要件を全て満たした場合も対象になっています。政府は、(1)の企業規模要件の501人以上を定めた部分を引き下げ適用労働者の拡大を本格化するとしています。保険料を折半する企業は抵抗感も根強く、企業への支援策も併せて議論される見込みとなっています。

### ●障害者雇用促進法改正へ (9月20日)

厚生労働省は、令和2年4月1日改正予定の障害者雇用促進法にて新設される**特定短時間労働者**(週20時間未満の障害者)を雇用する事業主に対して特定給付金を支給します。支給額は企業の従業員数により異なりますが、1人月額5,000円から7,000円となります。



## シリーズ —働き方改革対応 就業規則①—

平成31年3月に厚生労働省は働き方改革、同一労働同一賃金の点からモデル就業規則を改訂しました。その留意点から各社現状の就業規則改定を今後検討してみてはいかがでしょうか。今回は適用範囲と時間外休日労働についてご説明させていただきます。



### 【就業規則の適用範囲】

就業規則の適用範囲は、土台にあたる部分です。また「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」

（パート有期法）の均衡・均等待遇の解釈においても、「正社員」「契約社員」「パートタイマー」の定義が問題になる可能性は十分あります。この適用範囲を明確にしておくことが大切です。

### 規定例

第〇条 社員とは、会社と雇用契約を締結した者のうち、雇用期間の定めのないもので、職務の内容及び勤務地のいずれも制限がなく基幹的業務に携わる者をいう。

2 本就業規則は、特に定めのない限り、社員についてのみ適用する。雇用期間の定めのある契約社員およびパートタイマー（週の所定労働時間が社員より短い者（有期雇用・無期雇用いずれも含む）、嘱託社員（定年退職をした後再雇用された者）については別途規則を定めるものとする。なお、この規則でいう従業員とは、社員、契約社員、パートタイマー等会社が雇用するすべての者をいう。

### 【時間外及び休日労働】

働き方改革のメインの1つに「長時間労働の是正」があります。その見直し項目に以下の2点があります。

#### ① 時間外労働の上限規制の導入

時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的で特別な事情がある場合でも年720時間、単年月100時間（休日労働含む）、複数年月平均80時間（休日労働含む）が限度になります。

#### ② 医師による面接指導制度の拡充

一定時間を超える長時間労働者について医師による面接指導の実施を事業主に義務付けました。

### 規定例

第〇条 業務の都合により、第〇条の所定労働時間を超え、または第〇条の所定休日に労働させることがある。この場合において、  
なお、この協定に関しての時間外労働の上限は、法令に定める範囲内とし、会社及び従業員は労働時間短縮に努めるものとする。

2 前項の時間外労働及び休日労働の合計時間が80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる従業員が申し出たときは、会社は医師の診断書による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により、必要な指導を行うことを行う）を行う。

3 会社は、従業員の健康及び福祉を確保すること、及び第1項の規定を遵守するため、前項の労働時間を超えたときは、速やかに当該者に対しその情報を通知するものとする。