



ことのは ニュース

2月といえば立春、暦の上では春を迎えますが、まだまだ寒い日が続きます。
風邪などひかないように、ご自愛くださいませ。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽にお問い合わせください。



社会保険労務士法人ことのは

神奈川県横浜市中区海岸通4丁目23マリンビル3階309

TEL : 045-264-8970 / FAX : 045-264-8971

ホームページ : <http://www.sr-kotonoha.or.jp/>



早めの着手が求められる 同一労働同一賃金への対応

働き方改革関連法は2019年4月より、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の取得義務化といった労働時間規制が先行して施行されますが、その後、大企業は2020年4月から、中小企業は2021年4月から施行される同一労働同一賃金への対応も重要となります。その同一労働同一賃金の内容について見ていきましょう。



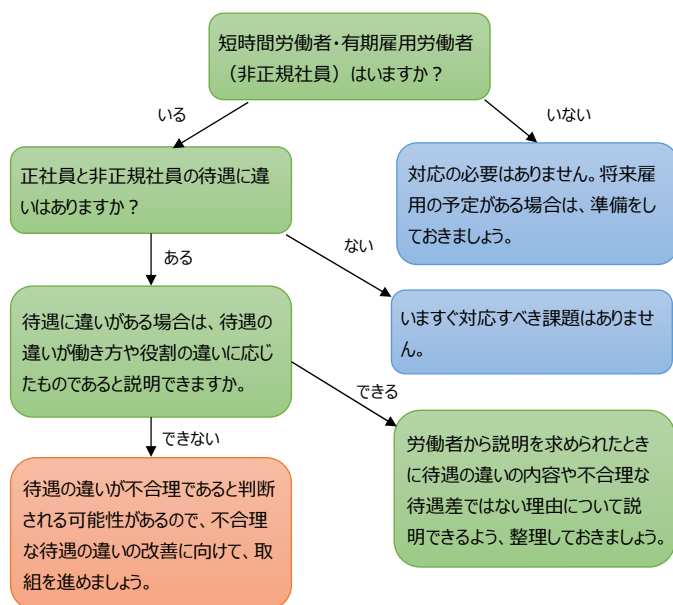
1.同一労働同一賃金の背景

これまでは、正社員が事業の中心となる業務を担当し、一時的な繁忙時の対応や補助的な業務をパートタイマー等の非正規社員が行うといった役割分担により、日本の雇用制度は成り立っていました。一方で、優秀な非正規社員が業務の幅を広げ、正社員の職務の一部を担うようになり、人件費が相対的に低いまま非正規社員に業務を任せる企業が増加したことにより、正社員と非正規社員の賃金を始めとする待遇の差が生まれてきました。

そこで、同一企業内における正社員と非正規社員との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにし、多様で柔軟な働き方を選択できるようにすることを目的に、働き方改革関連法で同一労働同一賃金が規定されました。

2.同一労働同一賃金への取組手順

正社員や非正規社員の職務内容等は、企業ごとに定められており、その待遇の差も様々です。そのため、同一労働同一賃金へ向けた対応は企業ごとに異なります。東京労働局が企業向けに開催した説明会の資料によると、取組手順の全体の流れを下図のように示しています。まずは自社の状況を分析することから、始めていきましょう。



以前から示されていた「同一労働同一賃金ガイドライン（案）」が、厚生労働省で審議を経て、2018年12月28日に「同一労働同一賃金ガイドライン」として公開されました。自社を分析し、取組が必要と判断したときは、このガイドラインに従って企業ごとに対応を進めていく必要があります。



入社後すぐに定期健康診断がある場合、雇入時の健康診断を実施しなくてよいか

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。

2月に中途採用の従業員が入社します。会社では、毎年5月に定期健康診断を実施しているので、この従業員は雇入時の健康診断を実施せずに、定期健康診断を受けさせようと思いますが、問題はありませんか？



総務部長

雇入時の健康診断は、雇入後、従業員を配属する際に健康上の配慮が必要であるかどうかを確認したり、入社後の健康管理の基礎資料としたりするために行うものです。これに対し、定期健康診断は、従業員の健康状態を定期的に把握し、その結果によって就業上の必要な措置を講じることとなります。同じ健康診断ではありますが、目的に違いがあるため雇入時の健康診断は実施しなければなりません。



社労士

なるほど、承知しました。ちなみに、雇入時の健康診断はいつ実施するべきものですか。



はい、先ほど説明したような目的があるため、入社直前または直後に行うと通達で示されています。ただし、入社の際に健康診断を受けてから3ヶ月以内の人が、健康診断の結果を提出したときには、雇入時の健康診断を省略することができます。



転職者が前の職場で3ヶ月以内に定期健康診断を受け、その結果を提出するようなケースですね。



はい、そのようなケースが想定されます。労働安全衛生法で定められている健康診断は、健康診断の種類ごとに実施項目が決められています。定期健康診断は、医師が必要でないと認めるときは一定の項目について省略することができますが、雇入時の健康診断では省略することが認められていません。前職の定期健康診断の結果を提出するようなどきには、実施項目を満たしているかどうか確認してください。満たしていないときには、少なくともその項目について実施する必要があります。



承知しました。雇入時の健康診断に関しては分かりましたが、5月の定期健康診断も受けさせる必要があるのでしょうか？



雇入時の健康診断を受けた人については、健康診断の実施日から1年間は定期健康診断の実施項目に相当するものを省略できることになっています。つまり、2月に雇入時の健康診断をしたとすると、少なくとも翌年2月には定期健康診断の実施が必要になります。来年も5月に定期健康診断を実施する予定であれば、問題となりますね。



なるほど。来年以降も5月を予定しており、この従業員だけ異なる時期に実施するわけにはいかないのですね、今年5月の定期健康診断も受けさせることにします。



【ワンポイントアドバイス】

1. 雇入時の健康診断は、雇入後の適正配置や健康管理の基礎資料とするためのものであり、必ず実施しなければならない。
2. 入社時に健康診断を受けてから3ヶ月以内の人が、健康診断の結果を提出した場合、その実施項目については省略することができる。



新たに策定されたテレワークに関するガイドライン

これまで、会社に出社し会社で仕事を行うということが当たり前でしたが、近年、ICT（情報通信技術）の発展に伴い、一部の仕事では、場所や時間を選ばずに働くことができるようになりました。このような環境の変化を受け、厚生労働省はこれまで示していた在宅勤務に関するガイドライン（※1）を改定し、テレワークに関するガイドライン（※2）を策定しました。



1.テレワークの分類

新たに策定されたテレワークに関するガイドラインは、テレワークを以下の3種類に分けてメリットを示しています。テレワークの導入を検討するときには、以下のような形態があることを押さえ、進めるようにしましょう。

①在宅勤務

通勤の必要がないため、時間を有効に活用することが可能となり、仕事と家庭生活との両立に繋がる。

②サテライトオフィス勤務

自宅近くや通勤途中の場所などに設けられたサテライトオフィスを利用することで、通勤時間を短縮しつつ、作業環境の整った場所での就労が可能となる。

③モバイル勤務

労働者が自由に働く場所を選択できる、外勤における移動時間を利用できる等、業務の効率化を図ることが可能となる。

2.労働時間の取り扱い

テレワークを行うときでも労働基準法が適用されるため、労働時間をどのように把握し、管理するかが課題となります。その際、従業員が事業場外にいることから、事業場外みなし労働時間制を適用することも考えられますが、適用するためには以下のaおよびbの要件を満たす必要があります。

a.情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態となっていないこと（＝情報通信機器を通じた使用者の指示に即応する義務がない状態を指す）

b.随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと

また、1の③のモバイル勤務においても、通勤時間や出張などの移動時間中にICTを利用して業務を行うことができ、その業務が会社の明示または黙示の指揮命令下で行われたのであれば、労働時間に該当することになります。

会社が積極的にテレワークを進めていない場合でも、ネット環境の充実などにより従業員が自己判断で、テレワークを行っている事例も見られます。柔軟に場所や時間を選びながら働くことができることは、従業員にとってメリットがありますが、情報漏えいの問題や長時間労働、持ち帰り残業による未払い残業代の発生リスクもあります。テレワークを行うときには、会社は一定のルールのもとで実施させる必要があります。

※1 情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン

※2 情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン



ハラスメントの相談窓口設置と相談があった際に求められる適切な対応

会社には、セクシュアルハラスメントやいわゆるマタニティハラスメント（以下、「ハラスメント」という）の防止措置を講じることが、法律で義務付けられています。具体的には、会社の方針を明確にし、相談窓口を設置、相談があったときには迅速で正確な対応を行うこと等が求められています。ここでは、ハラスメントの相談窓口を設置するときのポイントと、相談があった際の対応について確認しておきます。



1.相談窓口設置のポイント

ハラスメント対策としては、まずハラスメントが発生しないように予防に力を入れることが重要ですが、万が一、問題が発生したときに適切な対応を行い、確実に解決できるようにするために、被害者やその周囲の従業員が相談できる窓口を作ることも重要です。

相談窓口が効果的に利用されるためには、男性および女性担当者を置くこと、電話や面談のみならず相談をしたことが周囲に気づかれにくいよう、メールによる相談も受け付けること等の対応を行うことが好ましいとされています。その他、社内の相談窓口だけでなく、外部機関に相談窓口を作るケースもあります。

2.相談があった際の対応

相談窓口で相談があったときには、ハラスメントの被害が拡大しないように、迅速な対応が求められます。

被害者の意向を踏まえた上で、解決のためには事実関係を正確に把握することが求められ、相談を受けた際の流れについてマニュアルを作成し、それに基づき対応します。

相談者および行為者とされた従業員にヒアリングを行う際には、確認すべき事項に漏れないように、あらかじめ、発生日時、場所、状況、他者への相談状況、相談者の希望などの項目を記載したヒアリングシートを作成しておくことが有効です。

また、相談をした被害者にとって、会社がどのような対応を行ったかは、とても気になるものです。確認や対応方法の決定に時間を要することもあります。時間が経過することで、相談のあった内容を悪化させたり、被害を拡大させたり、また会社が適切に対応していないと誤解を生じさせるおそれもあります。相談者には対応の目途等の状況を伝えておき、時間を要するときには随時、状況を伝えるといった工夫も必要になります。

2018年12月14日に行われた厚生労働省の労働政策審議会では、職場のパワーハラスメント（以下、「パワハラ」という）の防止対策について今後の制度改正に向けた報告書がまとめられ、パワハラの実態や典型的なケース、企業がとるべき対応などについて、今後、指針で示すことが適当であるとされました。企業はパワハラも含めた総合的なハラスメント防止対策が求められることとなります。

改正相続法 7月に施行 一部は1月から開始

2018年7月に相続法（民法）の大改正が行われ、その施行日が決まりました。残された配偶者や家族が安心して安定した生活を送れるよう、新しい制度が導入されます。主な改正事項を施行日順にご紹介します。

2019年1月から段階的に施行

改正法の施行日は原則2019年7月1日ですが、一部の規定については施行日が異なります。

2019年1月13日～

- 自筆証書遺言の方式を緩和する方策

財産目録をパソコンで作成する、あるいは通帳のコピーや不動産の登記事項証明書等を添付する方法により、自筆証書遺言を作成できます。

遺留分減殺請求によって生ずる権利が**金銭債権**となります。また、遺留分侵害額の算定の際の相続人への贈与持戻しは**10年分**になります。

2019年7月1日～（原則）

- 遺留分制度の見直し
- 遺産分割前の預貯金の払戻し制度
- 相続の効力等に関する見直し
- 特別の寄与等の規定（一部の規定を除く）

遺産分割前であっても、預貯金債権のうち一定割合（**上限150万円**）については、**家庭裁判所の判断を経ずに、相続人が単独で金融機関において払戻し**できるようになります。

遺言等による相続財産で法定相続分を超える部分について、第三者に対抗するには**登記等の対抗要件**が求められるようになります。

2020年4月1日～

- 配偶者居住権及び配偶者短期居住権の新設等

相続開始時に被相続人が所有する建物に住んでいた**配偶者が、終身または一定期間、その建物を無償で使用できる権利**です。

2020年7月10日～

- 法務局における遺言書の保管等

自筆証書による遺言書を法務局で保管できるようになります。これにより、自筆証書遺言書の紛失や改ざんなどのリスクが減り、無用な相続の紛争を防ぐことができます。

「法務局における遺言書の保管」は、「自筆証書遺言の方式の緩和」から**1年半遅れての開始**です。どちらも自筆証書遺言に関する改正ですが、開始時期が異なります。ご注意ください。



2018年の産業別 賃金引き上げ状況



人手不足が慢性化する中、人材の確保や定着のために賃上げを行う企業も多くなっています。ここでは、2018年11月に発表された調査結果※から、産業別に2018年の賃金引き上げ状況を振り返ってみましょう。

賃金引き上げ実施割合は89.7%に

上記調査結果によると、2018年に1ヶ月当たりの1人平均賃金額（以下、平均賃金）を引き上げた・引き上げる企業（以下、引き上げ企業）の割合は89.7%で、2017年よりも1.9ポイント増加しました。

産業別にみると、不動産業、物品賃貸業と情報通信業、学術研究、専門・技術サービス業で引き上げ企業の割合が95%以上になりました。なお、最も低い鉱業、採石業、砂利採取業でも81.5%となっており、すべての産業で引き上げ企業の割合が80%を超えました。

【表1】産業別平均賃金引き上げ企業の割合（%、ポイント）

	2017年	2018年	増減
全体	87.8	89.7	1.9
鉱業、採石業、砂利採取業	82.4	81.5	-0.9
建設業	97.1	94.0	-3.1
製造業	95.7	93.5	-2.2
電気・ガス・熱供給・水道業	90.8	93.0	2.2
情報通信業	91.5	96.1	4.6
運輸業、郵便業	75.5	84.6	9.1
卸売業、小売業	89.8	85.0	-4.8
金融業、保険業	95.2	93.3	-1.9
不動産業、物品賃貸業	88.8	98.1	9.3
学術研究、専門・技術サービス業	86.4	95.1	8.7
宿泊業、飲食サービス業	77.2	87.4	10.2
生活関連サービス業、娯楽業	83.3	93.1	9.8
教育、学習支援業	84.3	86.3	2.0
サービス業（他に分類されないもの）	68.3	85.2	16.9

厚生労働省「平成30年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」より作成

改定額は5,600円程度に

次に平均賃金の改定額をみると、全体では5,675円で2017年よりも48円増加しました。産業別では、学術研究、専門・技術サービス業と不動産業、物品賃貸業が8,000円を超えています。最も改定額が少ないサービス業（他に分類されないもの）は、3,889円となりました。なお各産業の平均賃金の改定率をみると、1.5～2.5%程度となっています。

【表2】産業別平均賃金改定額（円）

	2017年	2018年	増減
全体	5,627	5,675	48
鉱業、採石業、砂利採取業	5,421	6,554	1,133
建設業	8,411	7,361	-1,050
製造業	6,073	6,326	253
電気・ガス・熱供給・水道業	5,216	4,366	-850
情報通信業	6,269	6,056	-213
運輸業、郵便業	4,611	4,434	-177
卸売業、小売業	5,321	4,951	-370
金融業、保険業	5,802	6,233	431
不動産業、物品賃貸業	6,341	8,218	1,877
学術研究、専門・技術サービス業	5,845	8,746	2,901
宿泊業、飲食サービス業	3,040	4,643	1,603
生活関連サービス業、娯楽業	4,929	4,929	0
教育、学習支援業	5,323	5,786	463
サービス業（他に分類されないもの）	3,923	3,889	-34

厚生労働省「平成30年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」より作成

2018年は、全体として平均賃金引き上げ企業の割合と平均賃金改定額が2017年を上回りました。2019年はどうなるのでしょうか。

※厚生労働省「平成30年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」

製造業、卸売業、小売業は常用労働者30人以上、その他の産業は常用労働者100人以上を雇用する会社組織の民営企業を対象に、産業別及び企業規模別に3,543社を抽出して2018年8月に実施した調査です。なお、ここでの結果は常用労働者100人以上の企業（調査客体企業数は3,212社、有効回答企業数は1,578社）について集計したものです。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/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/18/index.html>

4月に新入社員を受け入れる事業者は、受け入れる準備を開始する時期です。また、4月から給与改定を行う場合には昇給の準備を検討する時期でもあります。春に向けて早めに準備を開始しておきましょう。

2019年2月

お仕事備忘録

1. 固定資産税の納付（第4期分）
2. 確定申告（書面）の受付開始
3. 国民年金保険料の「2年前納」の手続き
4. 労働保険料等の口座振替納付の申込
5. 4月昇給の場合の資料収集等の準備
6. 新入社員の受入準備
7. 火災予防運動に伴い、消防設備等の点検実施

1. 固定資産税の納付（第4期分）

固定資産税第4期分の納付期限が到来します。資金繰りも考慮した上で、納付もれのないようにしましょう。期限は、市町村の条例で定める日です。

2. 確定申告（書面）の受付開始

平成30（2018）年分の所得税・住民税の確定申告の受付期間は、3月15日までです。所得税を現金で納付する場合は同日が期限となるため、納付手続きを忘れないようにしましょう。ただし、振替納付の場合の振替日は4月22日です。こちらは、引き落とし口座の残高を確認しておきましょう。

また、個人事業者の消費税の確定申告は4月1日までです。消費税を現金で納付する場合は4月1日が期限ですが、振替納付の場合の振替日は4月24日です。

3. 国民年金保険料の「2年前納」の手続き

平成26（2014）年4月から、2年度分の国民年金保険料を口座振替でまとめて納める「2年前納」が始まっています。従来よりある6ヶ月及び1年前納に比べて割引額が大きくなっています。申込期限は毎年2月末日までとなっていますので、希望される方は早めに手続きをしましょう。

4. 労働保険料等の口座振替納付の申込

労働保険料等は、口座振替による納付も可能です。来年度（第1期）より口座振替とするには、2月25日までに口座を開設している金融機関の窓口で手続きを行う必要があります。

5. 4月昇給の場合の資料収集等の準備

4月昇給の事業者は、昇給の情報収集や人事評価等を行います。世間の昇給に関する情報を収集しつつ、業績資料から原資の検討、部門、個別評価や配分の検討を行う等、昇給の準備を開始しましょう。

6. 新入社員の受入準備

4月に新入社員を受け入れる事業者は、入社式の会場確保等の事前準備や支給貸与品の手配、研修の企画等、受入準備を開始します。チェックリストなどを用いて準備を行うとよいでしょう。

7. 火災予防運動に伴い、消防設備等の点検実施

春の火災予防運動に先立ち、消防設備等（消火器、非常口、非常階段、避難経路等）の点検をしましょう。いざというときに慌てないように、避難訓練や非常時の対応方法（連絡方法、避難対策等）について周知しておきましょう。



2019.2

2月は日にちが少ないことから、月末は日ごとの資金の出入りが激しくなります。スケジュール管理を徹底しましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	金	友引	●贈与税の申告書の提出および納付（～3月15日）
2	土	先負	
3	日	仏滅	
4	月	大安	立春
5	火	先勝	
6	水	友引	
7	木	先負	
8	金	仏滅	
9	土	大安	
10	日	赤口	
11	月	先勝	建国記念の日
12	火	友引	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付（1月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
13	水	先負	
14	木	仏滅	●労働保険料の支払（第3期分※口座振替を利用する場合） ●継続・有期事業概算保険料延納額の支払（第3期分※口座振替を利用する場合）
15	金	大安	
16	土	赤口	
17	日	先勝	
18	月	友引	●所得税確定申告（書面）の受付開始（～3月15日） ●所得税確定申告税額の延納届出（～3月15日） ●所得税及び復興特別所得税の納付（～3月15日※現金納付の場合）
19	火	先負	雨水
20	水	仏滅	
21	木	大安	
22	金	赤口	
23	土	先勝	
24	日	友引	
25	月	先負	
26	火	仏滅	
27	水	大安	
28	木	赤口	●健康保険・厚生年金保険料の支払（1月分） ●じん肺健康管理実施状況報告書 ●固定資産税第4期分の納付 ※市町村の条例で定める日まで



社会保険労務士法人「ことのは」の益子です。

元々流行に敏感な方ではない私ですが、今のところは過去10年で最大だという「インフルエンザ」の大流行にも乗ることなく、お陰様で健康に毎日を過ごしております。

ただ、先日、子どもがインフルエンザに感染をしてしまいました。私も急に病院に連れて行くこととなり、急な休暇を取ることになりました。今回子どもは予防接種を受けていても感染してしまったのですが、受けていなければより重症化していたかもしれないとのこと。やはり予防接種はしておいた方がいいですね。でも1回(1人)あたり3,500円程度するので安くはありませんね。

ひとたびインフルエンザにかかると、平均1週間程度の休みを取ることになり、仕事への影響も出てきます。職場でのインフルエンザ感染や欠勤防止策として、予防接種費用を全額会社負担で受けさせる会社もありますが、インフルエンザの予防接種は、アレルギー、持病への副作用などのリスクがありますので、原則全員を対象としつつ、強制とはせず、あくまでも希望者を対象に行って頂くことがポイントです。

また、本人の病気や怪我のみならず、家族の急な病気や怪我などで、まとまった一定期間を休まざるを得ないケースも起こり得ます。残業や休日出勤など、長時間労働をして仕事をしている人が急に休むことになった場合は、特に混乱が予想されますね。そういった場合でも仕事が滞ることが無いように、仕事のやり方を整理し、常日頃から業務改善を進めておくことが大切です。特定の人に業務負担が偏らないようにする、特定の人にしかできない仕事をつくらないなど、「業務の属人化」ではなく「業務の平準化」になるよう、複数担当制やジョブローテーションなどを進めていくことが大切になります(弊社では、そうしたコンサルティングも行っておりますので、ご希望がありましたらお声かけ下さい)。

働き方改革も4月から本格的にスタートし、年次有給休暇の取得義務化や労働時間の上限規制も、始まっていきます。効率よく働くことができる職場環境を作ることが、労働者も会社もリスクを減らし安心できることに繋がります。