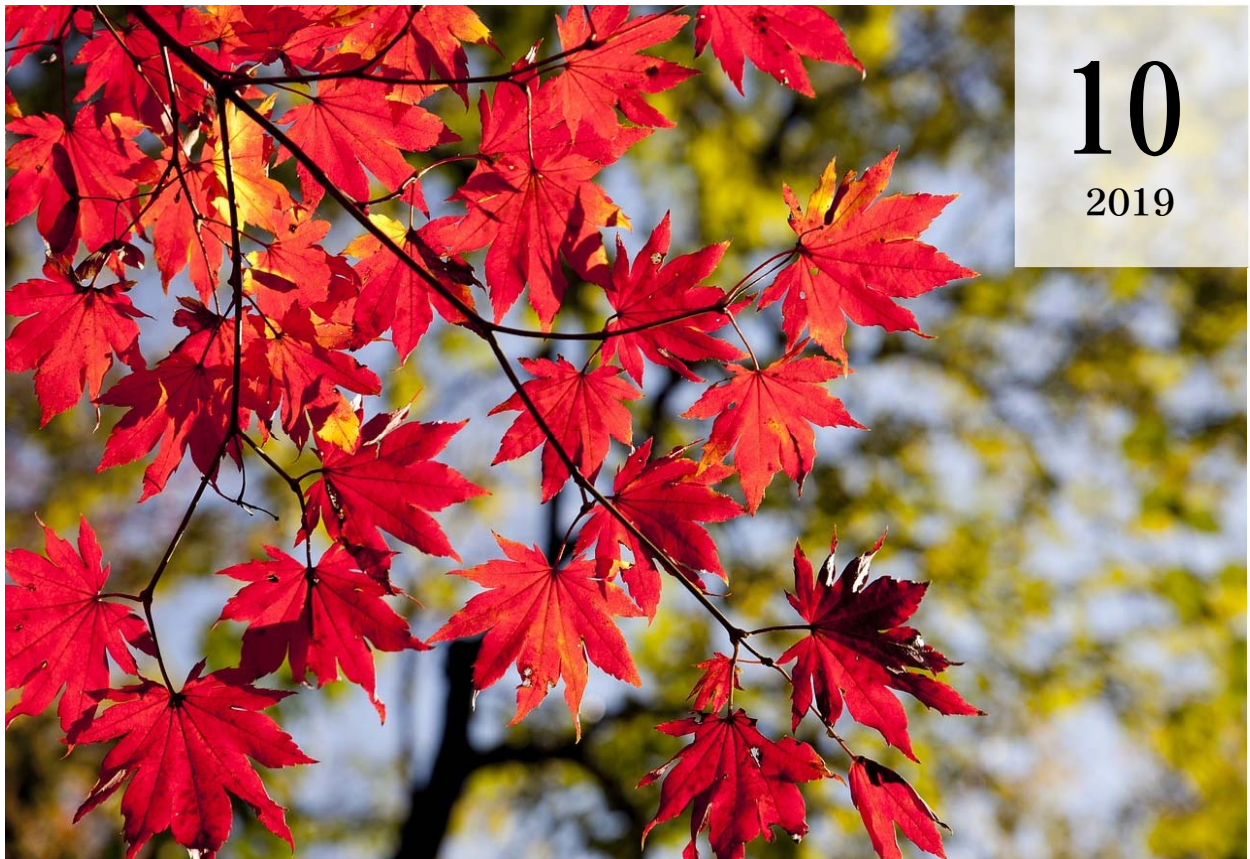




ことのは ニュース

10月の第2月曜日は「体育の日」です。体育の日が制定されたのは1964年の東京オリンピックの後のこと。来年の東京オリンピックが楽しみです。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所まで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/>



今年も大幅な引き上げとなる 最低賃金

1.最低賃金の種類と改定タイミング

賃金については、都道府県ごとにその最低額（最低賃金）が定められており、企業はその額以上の賃金を労働者に支払うことが義務付けられています。

この最低賃金には、都道府県ごとに定められた「地域別最低賃金」と、特定の産業に従事する労働者を対象に定められた「特定（産業別）最低賃金」の2種類があります。このうち「地域別最低賃金」は、毎年10月頃に改定されることになっており、2019年度についても全都道府県の地域別最低賃金の改定額が決定しました。

2.2019年度の地域別最低賃金と発効日

2019年度の地域別最低賃金と発効日は、下表の予定となっています。すべての都道府県で26円以上の引き上げとなり、中でも東京都と神奈川県はついに1,000円台に引き上げられました。

パートタイマー・アルバイト等の時給者の賃金が最低賃金を下回っていないかを確認するとともに、月給者についても1時間あたりの賃金額を算出し、確認するようにしましょう。

表 2019年度の地域別最低賃金（単位：円）

都道府県名	最低賃金時間額		引上額	発効月日	都道府県名	最低賃金時間額		引上額	発効月日
	改定前	改定後				改定前	改定後		
北海道	835	861	26	2019年10月3日	滋賀	839	866	27	2019年10月3日
青森	762	790	28	2019年10月4日	京都	882	909	27	2019年10月1日
岩手	762	790	28	2019年10月4日	大阪	936	964	28	2019年10月1日
宮城	798	824	26	2019年10月1日	兵庫	871	899	28	2019年10月1日
秋田	762	790	28	2019年10月3日	奈良	811	837	26	2019年10月5日
山形	763	790	27	2019年10月1日	和歌山	803	830	27	2019年10月1日
福島	772	798	26	2019年10月1日	鳥取	762	790	28	2019年10月5日
茨城	822	849	27	2019年10月1日	島根	764	790	26	2019年10月1日
栃木	826	853	27	2019年10月1日	岡山	807	833	26	2019年10月2日
群馬	809	835	26	2019年10月6日	広島	844	871	27	2019年10月1日
埼玉	898	926	28	2019年10月1日	山口	802	829	27	2019年10月5日
千葉	895	923	28	2019年10月1日	徳島	766	793	27	2019年10月1日
東京	985	1,013	28	2019年10月1日	香川	792	818	26	2019年10月1日
神奈川	983	1,011	28	2019年10月1日	愛媛	764	790	26	2019年10月1日
新潟	803	830	27	2019年10月6日	高知	762	790	28	2019年10月5日
富山	821	848	27	2019年10月1日	福岡	814	841	27	2019年10月1日
石川	806	832	26	2019年10月2日	佐賀	762	790	28	2019年10月4日
福井	803	829	26	2019年10月4日	長崎	762	790	28	2019年10月3日
山梨	810	837	27	2019年10月1日	熊本	762	790	28	2019年10月1日
長野	821	848	27	2019年10月4日	大分	762	790	28	2019年10月1日
岐阜	825	851	26	2019年10月1日	宮崎	762	790	28	2019年10月4日
静岡	858	885	27	2019年10月4日	鹿児島	761	790	29	2019年10月3日
愛知	898	926	28	2019年10月1日	沖縄	762	790	28	2019年10月3日
三重	846	873	27	2019年10月1日					



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



社労士

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。

「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んですね。



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となります。



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、企業における実際的な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乖離があり、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。

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実施することとした。

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

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。



労災保険が適用されるか 判断に迷いやすい具体的事例

従業員が業務上でケガをしたり、疾病にかかったとき、通勤途上でケガをしたとき等には、原則として、労災保険から給付を受けることができます。給付を受けるときには、負傷したときの状況を各書類に記載して請求しますが、その際、労災保険の給付対象となる災害か否かの判断に迷う事例が発生することがあります。今回は、そうした事例をとり上げ、労災保険の適用について確認しましょう。



1.業務災害と通勤災害の考え方

労災保険では原因や事由が、仕事によるものである場合に「業務災害」、通勤によるものである場合に「通勤災害」として取扱われます。

給付対象となるかの判断は、業務災害の場合は従業員が会社の支配下にあるか（業務遂行性）と、業務とケガ等との間に一定の因果関係があるか（業務起因性）により行われ、通勤災害の場合は、就業に関して合理的な経路および方法として一定基準を満たした通勤であるかにより行われます。

2.判断に迷いやすい具体的事例

①従業員同士のけんか

けんかによりケガをしたときは、その原因がプライベートによるものか、仕事上の意見の食い違いによるものかにより業務災害と判断されるかが異なります。

例えばプライベートのことが原因によるけんかであれば、業務遂行性・業務起因性がとれないため、たとえ社内でけんかが起きたとしても、業務災害として認められません。

②運動会（社内行事）でのケガ

近年、社内のコミュニケーションを活発化させるために、運動会など従業員間の交流を図る取組みをすることが増えています。このような運動会に参加している際にケガをした場合は、従業員間の交流を図るために自由参加で開催されているものであれば、業務遂行性の要件を満たさないことから、業務災害とは判断されません。こうした行事の中でのケガについて労災の対象となるかは、行事の主催者、目的、内容、参加方法、運営方法、費用負担などから総合的に判断されます。

③早退して病院へ行った後のケガ

勤務中に体調が悪くなったため、早退して会社近くの病院で受診した後、帰宅することも日常的に想定される事例です。このような事例で、帰宅途中の駅でケガをしたことを想定すると、病院の受診は日常生活上必要な行為と判断され、受診後、通常用いると認められる通勤経路に戻ったところから、また通勤が始まることになっています。そのため、通常用いると認められる経路に復した後に、駅でケガをしたのであれば、通勤災害と判断されます。

2.の③の事例で、病院が会社の最寄り駅とは反対の方向にある場合は、通常用いると認められる経路を外れてから再び戻るまでの間はいわゆる「逸脱」となり、この間に発生したケガは通勤災害と認められません。そして、通常用いると認められる経路に戻った後に発生したケガのみが通勤災害と判断されます。このように状況によって取扱いが異なることを理解しておきましょう。



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%が賃金引き上げを実施

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月に賃金引き上げを実施した事業所（以下、引き上げ事業所）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月に賃金引き下げを実施した事業所（以下、引き下げ事業所）の割合は1.1%で、こちらも2018年よりも高くなりました。

引き上げ事業所の改定率は2.5%

引き上げ事業所と引き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。

引き上げ事業所の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。引き下げ事業所の2019年の改定率は、産業計が-2.2%で、2018年よりもマイナス幅が少なくなりました。

【表2】平均賃金改定率（%）

	年	引き上げ事業所	引き下げ事業所
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、引き上げ事業所の割合が前年よりも高くなりました。賃金の引き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月に賃金引き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月に賃金引き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>



キャッシュレス決済が普及するために必要なこと



10月の消費税率引上げに伴う、キャッシュレス・消費者還元事業の開始により、キャッシュレス決済は今後の普及が見込まれます。ここでは、今年8月に発表された調査結果※から、消費者のキャッシュレス決済利用の現状や意識をみていきます。

キャッシュレス決済の利用頻度

上記調査結果から、キャッシュレス決済（銀行等の口座振替、振込等を除いた、物理的な現金を使用せずに商品・サービスの料金の支払等を行うこと）の利用頻度をみると、よく利用しているが41.6%でした。以下、ときどき利用しているが37.4%、あまり利用していないが11.8%、全く利用していないが9.0%となりました。

利用頻度の高い決済手段は

利用頻度の高いキャッシュレス決済手段の割合をまとめると、表1のとおりです。クレジットカードの割合が最も高く、次いで電子マネーの割合が高くなっています。

【表1】利用頻度の高いキャッシュレス決済手段
(複数回答、%、回答者数1,707人)

クレジットカード	86.4
交通系以外の電子マネー (WAON、nanaco、楽天Edy等)	56.2
交通系電子マネー (Suica、ICOCA等)	44.4
バーコード、QRコード決済 (PayPay、LINE Pay等)	17.7
デビットカード	5.9
その他スマホ決済 (Apple Pay、Google Pay等)	4.2
その他	1.6
無回答	2.5

消費者庁「[参考・7月(確報)]キャッシュレス決済に関する意識調査結果」より作成

キャッシュレス決済普及のカギは

キャッシュレス決済のメリットでは、支払手続を簡単・迅速に行えること、割引やポイント等の特典が得られること、現金を持ち歩く必要がなくなること、が50%を超えました。他方、利用する際の懸念事項では、個人情報流出や不正使用等の被害が発生する恐れがあることが最も高く、60%を超えました。

事業者への期待やより利用されるためのポイントとして、回答割合の高い上位5つをまとめると表2のとおりです。割引率やポイント還元率の向上が最も高くなりました。個人情報流出や不正利用を防止するためのセキュリティ対策の強化も、50%を超えています。

【表2】事業者への期待とより利用されるための改善点
(複数回答、%、回答者数1,880人)

割引率やポイント還元率の向上	56.9
個人情報流出や不正利用を防止するためのセキュリティ対策の強化	53.6
決済手段・サービスを利用できる店舗の拡大	45.0
購入・決済履歴等の個人情報の厳格な管理	44.5
病院、薬局等での支払への利用拡大	41.2

消費者庁「[参考・7月(確報)]キャッシュレス決済に関する意識調査結果」より作成

お得感と安心感を高めることが、さらなる普及のポイントといえそうです。

※消費者庁「[参考・7月(確報)]キャッシュレス決済に関する意識調査結果」

全国47都道府県の物価モニター2,000人を対象にした調査です。物価モニターは、広く一般から募集した次の条件を全て満たしている人です。消費者行政について関心がある、店舗に向いての店頭表示価格の見取調査ができる、2019年(平成31年)4月1日現在で満20歳以上であり、日本国籍を有し日本国内に在住している。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_research/price_measures/pdf/price_measures_190815_0003.pdf

年末年始は、大きな資金が必要となる時期です。年末を前に資金繰りを計画しましょう。特に未収債権の回収促進に努めましょう。

2019年10月
お仕事備忘録

1. 年末にかけての資金繰り計画
2. 労働保険料第2期分の納付（延納申請した場合）
3. 労働者死傷病（軽度）報告提出
4. 定時決定の反映と新しい保険料率による控除
5. 消費税増税による定期券値上げに伴う対応
6. 各都道府県で地域別最低賃金額が変わります
7. 年次有給休暇の付与

1. 年末にかけての資金繰り計画

年末にかけて、賞与資金など大きな支出の他に、様々な諸経費も増える時期です。資金繰りに窮しないよう、計画をたてましょう。資金繰りでは売掛金の回収促進や在庫などの管理が重要です。未収債権を把握し、滞留しているものがあれば営業担当者などに回収を促しましょう。

2. 労働保険料第2期分の納付（延納申請した場合）

労働保険の概算保険料は、年度更新の際に延納申請すると3期に分割して納付することができます。今月は口座振替を利用しない場合の第2期分の納付期限です。

3. 労働者死傷病（軽度）報告提出

業務災害が発生した場合、「労働者死傷病報告」を労働基準監督署に提出しなければいけません。業務中の軽度の事故・疾病が原因で休業日数が1～3日ある場合は、暦年の四半期ごとにまとめ、翌月（4・7・10・1月）末までに届ける必要があります。今月は7月から9月分の報告となります。なお、4日以上の場合は、個々のケースごとに報告が必要なので注意しましょう。

4. 定時決定の反映と新しい保険料率による控除

定時決定により、9月からは新たに改定された社会保険料が適用されますが、従業員からの社会保険料の控除を翌月に行っている場合、10月から控除することになります。

5. 消費税増税による定期券値上げに伴う対応

10月1日からの消費税率引上げにあわせ、JRや大手鉄道事業者の多くで運賃の値上げが実施される予定です。通勤手当として支給している定期券の金額を確認し、必要に応じて変更しましょう。変更後の給与額によっては、社会保険料の随時改定に該当する可能性があります。随時改定は固定的賃金の変動から3ヶ月間に支給された賃金を確認することになりますが、見逃しやすい部分ですので、今から随時改定の確認を行うことを記録しておきましょう。

6. 各都道府県で地域別最低賃金額が変わります

今月より地域別最低賃金額が変わります。各都道府県によって適用となる日が異なっていますので、金額および発効日を確認しておきましょう。

7. 年次有給休暇の付与

4月入社の新入社員の年次有給休暇は通常10月より付与されますので、忘れずに新入社員の年次有給休暇管理を開始しましょう。



2019.10

10月は、年の終盤です。やり残しがないように、進捗の確認や計画の見直しを随時行いましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	火	大安	<ul style="list-style-type: none"> ●全国労働衛生週間（～7日（月）まで） ●大学生への採用内定の通知開始 ●高年齢者雇用支援月間 ●年次有給休暇取得促進期間（～31日（木）まで）
2	水	赤口	
3	木	先勝	
4	金	友引	
5	土	先負	
6	日	仏滅	
7	月	大安	
8	火	赤口	寒露
9	水	先勝	
10	木	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（9月分）
11	金	先負	
12	土	仏滅	
13	日	大安	
14	月	赤口	体育の日
15	火	先勝	
16	水	友引	
17	木	先負	
18	金	仏滅	
19	土	大安	
20	日	赤口	
21	月	先勝	
22	火	友引	即位礼正殿の儀の行われる日
23	水	先負	
24	木	仏滅	霜降
25	金	大安	
26	土	赤口	
27	日	先勝	
28	月	仏滅	
29	火	大安	
30	水	赤口	
31	木	先勝	<ul style="list-style-type: none"> ●健康保険・厚生年金保険料の支払（9月分） ●労働保険料の納付（第2期分）※口座振替を利用しない場合 ●継続・有期事業概算保険料延納額の支払（第2期分）※口座振替を利用しない場合 ●労働者死傷病（軽度）報告提出（休業日数1～3日の労災事故[7月～9月]について報告） ●個人の県民税・市町村民税の納付（普通徴収・第3期分）※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」の居場です。

この度、10月末をもちまして、ことのはを退職することとなりました。今回は皆様への御礼とご挨拶を兼ねて編集後記を書かせていただきました。

昨年4月の入社から1年7ヶ月、月並みな言葉ですが、時間が流れるのは本当に早く、今思い返せばあっという間だったと感じています。一方で日々新しい発見や学びもあり、私なりにバラエティに富んだ会社生活を過ごせたのかなとも感じています。

未経験での入社で最初は何もわからず、ただ業務をこなすのに必死で、失敗もたくさんありました。一つの作業に慎重になりすぎ仕事が進まなかったり、役所への対応に尻込みしてしまったり、、、、数えだすとキリがありません。何かと至らないところが多く、ご迷惑をおかけしたことも多々あったかと思いますが、それでもなんとかやってこられたのは、皆様のお力添えがあったからこそであり、本当に周りの方々に恵まれていたんだなあと、ただただ感謝しております。

社労士業務は様々な法律を扱い、とても複雑な業務も多く大変ですが、ご相談に対して共に問題解決し、事業が発展していく喜びを共有できることは、この上ない喜びでとてもやりがいのある仕事だと改めて思うことができました。

ことのはという職場を選んで、皆様と知り合えたこと、皆様の事業の一端に携われたことはすごく光栄なことでしたし、また多少でもお力添えになれていたならば、とても幸いに思います。

今後は、ことのはで学ぶことができた貴重な経験を生かし、常に何事にも恐れずチャレンジする気持ちを忘れず、さらに精進できるようにこれからの人生を考えていきたいと思っています。

短い間ではありましたが、本当にありがとうございました。