

人材開発協会 会報

第 31 号

経営労務情報

平成 30 年 9 月 26 日

9月1日は防災の日です。これからの季節は、台風などによる風水害が発生しやすい時期でもあります。自社の防災対策は十分かどうか、見直しをしてみتهいかがでしょうか。

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。



発行人：人材開発協会
理事長 湯瀬正博

東京都千代田区飯田橋 2-11-5 人材開発ビル
TEL 03-6380-8530 / FAX 03-5215-1734

働き方改革といわれて久しい感がありますが――。

いよいよ、働き方改革を実現化するための労働基準法の改正が実現化して、来年 2019 年 4 月から施行されることが確定しました。

改定点はいくつかありますが、どの企業様にも該当する以下 2 件について述べさせていただきます。

1 点目：残業時間の上限を定めて、超えた会社は法違反とすること。

これまで残業時間は、36 協定で原則月 45 時間（1 年変形は 42 時間）に限定されていて、特別条項付きの協定を結ぶことでそれを超えて残業できるのは 6 カ月までに制限されています。

その 6 カ月の上限は、現状定めれていなかったのですが、労働安全衛生法の観点から規制があり、単月では 100 時間未満、複数月の平均では 80 時間未満という暗黙の了解がなされていました。

これが今回労働基準法で明言化され年間の上限は 720 時間となります。

つまり、45 時間 × 6 ケ月 = 270 75 時間 × 6 ケ月 = 450 合計 720 時間

これで上限いっぱい。

1 年変形では、42 時間 × 6 ケ月 = 252 78 時間 × 6 ケ月 = 468 合計 720 時間

現状でも我々はこれで 36 協定を作成してきましたので問題はありますが、実態として法制化とともに 上限を超えた場合は、罰則として、雇用主に半年以下の懲役または 30 万円以下の罰金が科せられることになりました。

協定が上限内であっても、それを超えることがある会社はこの罰則が非常に重くのしかかるかと感じます。

2 点目：有給休暇を年 5 日は強制的に取らせること。

現状の日本の有給休暇の平均消化率は 48.7%（調査 28 ケ国最下位）でという結果から、年に 5 日以上の有給休暇を取得することを企業側の義務とするものです。

これも取らない人に、とれとれというのも大変なので、以前からある計画的付与の制度を導入して取らせる仕組みを考えなくてはならないかもしれません。

他の改正はまた追ってお知らせいたします。



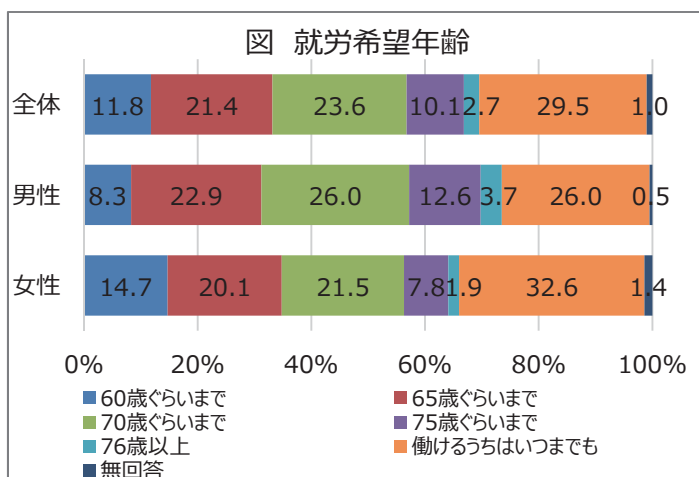
高齢者の就業意識と国の動き

2017年3月28日に政府が取りまとめた「働き方改革実行計画」の中で、国は「エイジレス社会」の実現を目指すとしています。人材の確保のために既存社員に長く働いてもらうことや、60歳を超えた人を新たに採用することを検討する企業もあるかと思います。そこで、今回は少し大きな視点から高齢者の就業意識と国の動きをみておきましょう。



1. 高齢者の就業意識

高齢者の就業意識については、内閣府が「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」（2013年）を行っています。その結果をみると下図のとおり、高齢者の65.9%と7割近くが65歳を超えても働きたいと考えています。



また、60歳以降に希望する就労形態については、「パートタイム（短時間勤務など）の社員・職員」が53.9%とものとも多くなっています。これを性別にみると特徴が異なり、女性は「パートタイム（短時間勤務など）の社員・職員」が69.4%を占めるのに対し、男

性は「パートタイム（短時間勤務など）の社員・職員」が37.0%、「フルタイムの社員・職員」が36.7%と二分されています。このような就業意識があることを、自社の高齢者の雇用を考える上で、押さえておきたいものです。

2. 骨太の方針2018で明記された継続雇用年齢の引上げ

国はエイジレス社会の実現を目指し、今年6月に「経済財政運営と改革の基本方針2018」（いわゆる「骨太の方針」）を閣議決定しました。この中で、65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けて環境整備を進めること、公務員の定年については段階的に65歳に引上げる方向で検討するという方針を示しています。

その際、高齢者は健康面や意欲、能力などの面で個人差が存在するという高齢者雇用の多様性を踏まえ、一律の処遇でなく、成果を重視する評価・報酬体系を構築するための取り組みを行う企業に対して、その整備費用を補助するとしています。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では65歳超雇用推進助成金を設け、65歳以上への定年引上げや高齢者の雇用環境の整備等に助成金を支給することにしています。65歳への定年の引上げや65歳を超える人材の雇用を進める企業においては、この助成金を活用しながら、人材をどのように確保し活躍してもらうかについて、検討を進めることが望まれます。



育児休業給付を受給中に 退職する従業員の 育児休業給付の取扱い

ここ数年で育児休業を取得する女性従業員の割合は高まり、また男性従業員についても助成金が創設されるなどにより取得の促進が図られています。育児休業を取得したときには、休業期間中の給与を支給しない企業が大多数であることから、通常、雇用保険から支給される育児休業給付の申請を行うことになります。ここでは、この育児休業給付の概要を確認するとともに、育児休業から職場復帰できずに退職するケースにおける育児休業給付の取扱いについて確認します。



1. 育児休業給付とは

育児休業給付は、従業員が育児休業を取得しやすく、その後の円滑な職場復帰を援助・促進することにより、育児をする従業員の職業生活の円滑な継続を目的として創られました。そのため、従業員（雇用保険の被保険者）が1歳（一定の場合には最長2歳）に満たない子どもを養育するために育児休業を取得し、育児休業期間中の給与が育児休業前の給与と比べて80%未満になったとき等、一定の要件を満たしたときに支給されます。

当然ながら、女性従業員だけでなく男性従業員が育児休業を取得したときでも、要件を満たしていれば支給されます。

2. 育児休業給付の申請

育児休業給付は、育児休業開始日から起算して1ヶ月ごとに区切った期間（支給単位期間）ごとに支給要件が確認され、原則として2ヶ月ごとに支給申請を行います。

支給額には細かな基準がありますが、育児

休業開始から180日間は育児休業前の賃金の約67%、181日目からは約50%となっています。

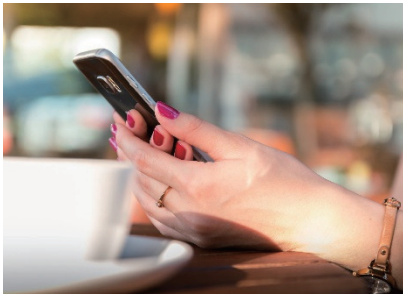
3. 育児休業中の退職と給付

育児休業給付は職場復帰を前提としているため、育児休業を取得するときに、退職が確定している（予定されている）場合は、支給の対象となりません。

また、育児休業を取得するときには復帰予定であったものの、育児休業の途中で退職することが確定したときには、原則として、退職日の属する支給単位期間は支給されず、その直前の支給単位期間までで支給が終了となります（退職日が支給単位期間の末日の場合は、退職日を含む期間も支給されます）。

なお、退職が確定しているにも関わらず、育児休業給付を受給したときには、不正受給として処分を受けることがあるため、申請時には状況の確認を行うことが求められます。

子どもが生まれる前は、育児休業を取得し職場復帰を考えている場合でも、実際に子どもが生まれると、環境が変わったことで職場復帰に不安を抱き、退職につながるケースもあります。会社としては、育児休業中の従業員に対する職場復帰に向けたフォローを行うとともに、退職に至ったときには育児休業給付を含めた適切な処理を行うことが求められます。



LINEの次に利用されているSNSは？



SNSというと、皆様はどのサービスを連想するでしょうか。ここでは、今年6月に消費者庁から発表された調査※の結果から、SNSの利用状況やサービスの種類別の利用割合などをみていきます。

SNSの利用割合は50%程度

上記調査結果によると、この1年間のSNSの利用頻度は回答者全体で、ほとんど毎日利用している割合が32.6%、毎日ではないが利用している割合が17.7%で、50.3%がSNSを利用しています。次に、ほとんど毎日利用している割合を年代別にまとめると、表1のとおりです。

【表1】年代別SNSをほとんど毎日利用している割合（%）

	男性	女性
15～19歳	73.0	77.7
20～29歳	70.0	86.3
30～39歳	49.7	68.1
40～49歳	38.2	53.3
50～59歳	27.8	34.8
60～69歳	8.5	10.0
70～79歳	2.8	3.0
80歳以上	1.2	1.6

消費者庁「平成29年度消費者意識基本調査」より作成

男性、女性ともに10～20代の利用割合が高く、70%を超えています。男性は30代以上に

なると、ほとんど毎日利用している割合が50%を下回ります。女性は50代以上で同様な傾向がみられます。

最も利用されているのはLINE

次に、SNSを利用している人が最も利用しているサービスを年代別にまとめると、表2のとおりです。男女ともすべての年代で、LINEの利用割合が最も高くなりました。LINEの次に利用されているサービスは、男性は30代まではTwitter、40代以上はFacebookとなっています。女性は20代まではTwitterで、30代はInstagram、40～70代はFacebookとなりましたが、30代以降は2番目に高い利用率でも一桁となっており、LINEの利用率の高さが際立っているといえます。

自社のビジネスにSNSを利用する場合は、年代や性別から利用するSNSを選択することが重要です。

【表2】年代別最も利用しているSNS（%）

	LINE		Facebook		Twitter		Instagram		Snapchat		その他		無回答	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
15～19歳	78.5	67.4	-	0.8	17.8	21.7	3.7	10.1	-	-	-	-	-	-
20～29歳	77.7	71.6	4.0	2.1	15.4	17.8	2.8	8.5	-	-	-	-	-	-
30～39歳	72.2	84.8	8.3	4.4	15.0	4.4	3.4	6.1	-	-	1.1	0.3	-	-
40～49歳	81.5	88.2	10.4	5.9	3.1	3.1	3.4	2.6	-	-	1.1	0.2	0.6	-
50～59歳	74.2	91.3	15.8	3.3	5.8	2.7	1.7	2.1	-	-	2.1	0.6	0.4	-
60～69歳	79.3	88.5	13.1	5.7	2.1	3.2	2.1	0.6	-	0.6	2.8	1.3	0.7	-
70～79歳	76.7	71.1	16.3	8.9	2.3	4.4	-	4.4	-	-	4.7	4.4	-	6.7
80歳以上	37.5	80.0	25.0	-	12.5	-	12.5	20.0	-	-	12.5	-	-	-

消費者庁「平成29年度消費者意識基本調査」より作成

※消費者庁「平成29年度消費者意識基本調査」

全国の満15歳以上の日本国籍を有する10,000人を対象に、29年11月に行われた調査です。有効回収率は62.6%です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。なお、SNSはSocial Networking Serviceの略で、登録した利用者だけが参加できるインターネットのWebサイトのこと（総務省）をいいます。

http://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_research/research_report/survey_002/



2018.10

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	月	大安	●全国労働衛生週間（～7日（日）まで） ●大学生への採用内定の通知開始 ●高齢者雇用支援月間 ●年次有給休暇取得促進期間（～31日（水）まで）
2	火	赤口	
3	水	先勝	
4	木	友引	
5	金	先負	
6	土	仏滅	
7	日	大安	
8	月	赤口	寒露 体育の日
9	火	先負	
10	水	仏滅	●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） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
11	木	大安	
12	金	赤口	
13	土	先勝	
14	日	友引	
15	月	先負	
16	火	仏滅	
17	水	大安	
18	木	赤口	
19	金	先勝	
20	土	友引	
21	日	先負	
22	月	仏滅	
23	火	大安	霜降
24	水	赤口	
25	木	先勝	
26	金	友引	
27	土	先負	
28	日	仏滅	
29	月	大安	
30	火	赤口	
31	水	先勝	●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