謹賀新年

旧年中は格別のお引き立てを賜り
厚く御礼申し上げます
本年も変わらぬご愛顧のほど
よろしくお願い申し上げます

平成31年 元旦

サンプル

TOPIC1

今年の労働・社会保険分野の法改正の予定と動向

TOPIC2

人手不足時代を生き抜く人材確保対策

表紙写真：冬晴れの富士山

2019 January 1
平成31年１月号

TOPIC 1

法律 外国人労働者の受け入れ拡大やパワハラ防止の法整備

今年の労働・社会保険分野の法改正の予定と動向

2019年４月から働き方改革関連法の各法律が順次施行されますが、
そのほかの労働・社会保険関連の法改正などの動向として、
今年はどのようなことが予定されているのでしょうか。ポイントをまとめました。

※この記事は2018年11月末時点のものです。新元号への改元を考慮し、西暦表記で統一しています

昨年は働き方改革関連法が成立し、すでに本誌においても一部取り上げてきました。働き方改革関連法の各法律において２０１９年４月からは、大企業では時間外労働の上限規制（原則１ヵ月45時間、年間３６０時間）の導入（中小企業は２０２０年４月）、また、企業規模にかかわらず、年次有給休暇の年間５日の時季指定義務、勤務間インターバル制度導入の努力義務、高度プロフェッショナル制度の創設などの改正項目が施行されます。

それ以外では今年、どんな労働・社会保険諸法令の改正などが予定されているのか、そのおもな内容と動向を取り上げていきましょう。

労働分野

パワハラ防止措置の法整備を検討

まずは、労働分野について見ていきます。

厚生労働省の統計によると、都道府県労働局への職場の「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は増加傾向にあり、民事上の個別労働紛争の相談内容別件数で６年連続トップとなっています。これに連動して、嫌がらせやいじめ、暴行を受けたことによる精神障害の労災認定件数も増加傾向にあります。

そこで厚生労働省は、パワーハラスメントの防止に向けて、法律を整備する方針を示しています。法律で求める企業への具体的な内容としては、パワハラ防止措置を義務付けたうえで、労働者の社内相談窓口の設置や、事実関係をすみやかに調査・確認することの義務化を想定しています。同時にパワハラ加害者の処分といった適切な人事措置を求めることも検討しています。

また、企業による一定の対応措置のガイドライン（職場のパワハラ防止等のための雇用管理上の一定の対応を講ずることのガイドライン）を定めることも検討しています。

今月の恒例行事・出来事カレンダー

2019. 1 January

● 1/1
元旦
十二支は亥（い）。総務省統計局が毎年発表している１月１日現在の干支別の推計人口では、12年前の平成19年１月１日現在の亥年生まれは1063万人（人口順位は十二支中９番目）。昨年１月１日時点では1065万人（同６番目）でしたが、さて今年は？

● 1/8
平成スタートの日（改元の日）
1989年１月８日、30年前のこの日に元号が平成に。新元号は、今年５月１日に改元されます。

● 1/17
防災とボランティアの日
阪神・淡路大震災が起きた１月17日が「防災とボランティアの日」、１月15日～21日が「防災とボランティア週間」に定められています。

ます。

新たな在留資格で外国人労働者の就労拡大

人手不足の深刻化にともない、国内の経済・社会基盤の持続可能性を維持するため、政府は一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人の新たな在留資格を設けて就労拡大につなげるべく、「出入国管理及び難民認定法（入管法）及び法務省設置法」を改正、２０１９年４月１日からの施行・受け入れを目指しています。

新在留資格は「特定技能１号」と「同２号」の２種類を創設します。

改正案によれば、「特定技能１号」は相当程度の知識または経験を要する技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格とし、同分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格を「特定技能２号」としています。その技能水準は対象業種の諸官庁が定める試験などによって確認することとし、２号修了者は試験免除としています。なお、いずれの資格も日常生活に支障がない日本語能力が求められます。

在留期間については、１号は上限が通算５年で、原則１年ごとに更新となり、家族の帯同は原則認められません。２号は在留期間の上限はなく、原則１～３年ごとに更新となります。こちらは家族の帯同も要件を満たせば可能となります。１号と２号の両方とも、認められた職種のなかで転職や引っ越しもできます。

賃金債権などの消滅時効の検討

２０１７年の民法改正で、債権の消滅時効の期間が「５年」に見直されたことにともない、労働基準法でも消滅時効についての検討が行われています。

現行の労働基準法では、賃金債権が２年、退職金が５年、年次有給休暇請求権は２年の消滅時効が定められています。労働基準法は民法の特別法であるため、労働基準法が優先して適用されますが、賃金、年次有給休暇の請求権の消滅時効の期間および書類の保存期間、付加金などの規定のあり方について、民法に合わせた改正の方向で議論されています。

社会保険分野

国民年金保険料の産前産後の免除制度

ここからは社会保険分野の動向について取り上げます。

現在、産前産後期間の年金保険料の免除は、厚生年金保険のみ対象となっています。しかし、２０１９年４月からは国民年金保険料についても免除されることになります。

この新たな制度の対象となるのは、「国民年金第１号被保険者」で出産日が２０１９年２月１日以降の人となります。免除される期間は、「出産予定日または出産日が属する月の前月から４か月間」、双子などの多胎妊娠の場合は「出産予定日または出産日が属する月の３か月前から６か月間」です。

産前産後期間として認められた期間は、将来、被保険者の年金額を計算する際は、保険料を納めた期間として扱われますので、免除された期間も将来の年金額が控除されることはありません。

なお、この産前産後期間の保険料免除制度が施行されることにより、２０１９年４月から保険料月額が１００円程度引き上げられる予定です。

適用拡大の検討が進む健康保険

２０１６年10月から厚生年金保険・健康保険の適用対象者が拡大され、週20時間以上働く短時間労働者で、厚生年金保険の被保険者数が常時５０１人以上の法人・個人・地方公共団体および国に属するすべての適用事業所で働く人は、厚生年金保険などの適用対象となっています。

２０１７年４月からは常時５００人以下の企業で、労使の合意（２分の１以上）に基づき、企業単位で、短時間労働者への適用が拡大（国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用）され、社会保険に加入することができるようになりました。

そして、さらに２０１９年９月までには、さらなる適用拡大について検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を実施することとされており、今後の動向が注目されます。

TOPIC 2

課題

採用管理や就労条件などにおける取り組み事例に学ぶ

人手不足時代を生き抜く人材確保対策

厚生労働省の『人材確保のための雇用管理改善促進事業 人材確保に「効く」事例集』より、人材確保の取り組みの一例と効果などについて紹介します。

少子高齢化のなか、生産年齢人口が減少し、人材不足が強まっています。とくに、医療福祉業（医療、看護、介護、保育など）、建設業、警備保安業などで深刻な状況に至っています。こうしたなか、それぞれの企業では、「採用管理」「定着管理」「就労条件」「経営理念」についてどのような取り組みをしているのでしょうか。厚生労働省の『人材確保のための雇用管理改善促進事業 人材確保に「効く」事例集』では、次のような事例が見られます。

「採用管理」の事例

①募集

経営理念や求める人材像について明確化し、どんな職場で、どのような人が、どんな思いで働いているのかを、従業員の声として募集時に明記をした。自社のウェブサイトの求人ページは、採用ターゲットに効果的に働きかける画面づくりや文言の記載内容にこだわり、とくに仕事のやりがいを感じられる画像で、若年層に「働くイメージ」をもってもらえるようにした。

②選考

採用面接時に仕事の内容や労働条件を丁寧に説明。応募者に職場見学をしてもらい、その雰囲気を感じてもらう。その際、職場の現状（残業の実態、賃金額、仕事のおもしろさ、職場の雰囲気など）を従業員から話してもらった。

「定着管理」の事例

①配置・配属

採用者は、新しい職場に受け入れられるか緊張状態にある場合が多いため、先輩従業員が自分の業務に忙しく無関心だと、それを過剰解釈して「受け入れられていない、冷たい、厳しい」と感じ、早期退職につながる場合もある。このため、先輩従業員に対してこのような採用者の心理状態を理解させ、採用者の受け入れ姿勢を指導した結果、離職者が減少した。

②評価・処遇

入社後にどのようなキャリアを形成していくのか、目指す人材像や求める役割は何かを明確に示すことで、どのような能力を身につければ次のキャリアに進めるのかを体系的に整理した。

「就労条件」の事例

①労働条件の整理

就業規則の見直しを行い、欠勤、休日、年次有給休暇に関する記載内容の整理を行った。

②納得性のある賃金

賃金相場や業務負荷などから見て納得性のある賃金とした。

③労働時間の短縮

残業時間軽減の目標設定により、従業員に業務効率化や他者への業務分散を促すきっかけとする。その際、残業時間減少により、従業員の収入が現状よりも減らないような工夫が必要。

④休暇が取りやすい職場づくり

半休制度の導入やメモリアル休暇制度の導入。

⑤多様な働き方を可能に

パート社員から正社員への転換制度の利用、パート社員と正社員の役割分担を明確にしたことで、「使用者からの期待」と「労働者の自認する役割」のずれが解消した。

「経営理念」の事例

経営理念を明確化

ミーティングで会社の経営理念やミッション、ビジョンを検討し、外部にアピールしたい特徴を明確にした。

●

皆さんの会社の人材確保対策の参考にお役立てください。

※詳しくは同事例集（厚生労働省ホームページからダウンロードできます）を参照ください

ROUMU NewsBOX

01

「平成30年賃金引き上げ等の実態に関する調査」

約90%の企業で賃金改定を実施

厚生労働省が昨年11月に公表した「平成30年賃金引き上げ等の実態に関する調査」の概況によれば、平成30年中における賃金の改定の実施状況は、「１人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業が 89.7%（前年 87.8%）という結果でした。また、改定実施・予定している企業の賃金の改定状況を見ると、１ヵ月あたりの「１人平均賃金の改定額」は 5675 円（前年 5627 円）で、改定率は 2.0%となっています。産業別では、「学術研究 , 専門・技術サービス業」が 8746 円で最多。

02

「高年齢者の雇用状況」

70歳以上働ける制度がある企業が増加

厚生労働省は昨年11月、平成30年「高年齢者の雇用状況」の集計結果を発表しました。これによると、継続雇用制度の導入など、65歳までの雇用確保措置のある企業は99.8%、65歳定年の企業は 16.1%でした。また、66歳以上働ける制度がある企業は27.6%。70 歳以上働ける制度がある企業は25.8%と、対前年差 3.2 ポイント増加しています。さらに定年制を廃止している企業は 2.6%でした。大企業よりも中小企業のほうが高年齢者雇用における制度を導入している割合が高い傾向に。

03

厚生労働省の諮問機関が指針

同一労働同一賃金のガイドライン

厚生労働省の諮問機関である労働政策審議会の部会が昨年11月、「同一労働同一賃金」の具体的なルールとなる指針をまとめました。能力や経験などが同じなら基本給や賞与を同額にするよう求めているほか、非正規社員の手当なども正社員と同額、または不合理な待遇差の解消を求めるとしています。また、この格差の解消するため、正社員の待遇を下げることは望ましくないと明記されました。働き方改革関連法での「同一賃金同一労働」は、2020年４月以降適用されます。

04

荷主と運送事業者のガイドラインを公表

トラックドライバーの長時間労働改善へ

国土交通省と厚生労働省は昨年11月、トラックドライバーの長時間労働改善などのノウハウをまとめた「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」を公表。「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」が過去２年間の実証事業を実施し、そこで得られた荷待ち時間の削減や荷役作業の効率化など、長時間労働の抑制を図るための知見を具体的な事例を交えて紹介しています。同ガイドラインは国交省ホームページで閲覧できます。

05

新規学卒就職者の離職状況

大卒就職者の３割以上が３年で離職

厚生労働省（昨年10月公表）によると、新規学卒者（平成27年３月卒業）の３年以内の離職率は、新規高卒就職者が39.3%、新規大卒就職者が31.8%という結果でした。事業所の規模別では大卒、高卒ともに従業員数が少なくなるほど離職率が高くなっています。産業別で見ると、大卒では宿泊業・飲食サービス業が49.7%、教育学習支事業が46.2%、生活関連サービス業・娯楽業が45.0%で上位。高卒でも宿泊業･飲食サービス業が63.2%と、もっとも高くなっています。

06

「過労死等防止対策白書」

精神疾患の労災支給件数が過去最多に

厚生労働省は昨年10月、平成30年度版「過労死等防止対策白書」を公表しました。これによると、平成29年度における民間雇用労働者の労災補償の状況は、脳・心臓疾患の支給決定件数が253件。年々増加傾向にある精神障害の支給決定件数は過去最多の506件でした。また、平成28年にメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業者の割合は56.6%。仕事上の不安、悩みやストレスについて職場に相談先がある労働者の割合は71.2%などとなっています。

COLUMN 統計

都市部を中心に、中国や韓国、ベトナムなどの外国人が多く在留
在留外国人数は過去最高の約264万人

法務省が発表している在留外国人数は年々、増加傾向にあり、外国人労働者も増えています。今、在留外国人数はどのような状況になっているのでしょうか。現状を紹介します。

技能実習生の失踪や不法残留者も課題に

法務省によれば、在留外国人数の推移は平成25年末時点の統計以降、増加を続けており、平成30年6月末時点における在留外国人数（速報値）は263万7251人。前年末に比べて7万5403人（2・9％）増加し、過去最高となっています。男女別では、男性が約128万人※、女性が約136万人でした。

国籍・地域別で見ると、もっとも多いのが中国で約74万人（構成比約28％）。以下、韓国が約45万人（約17％）、ベトナムが約29万人（約11％）、フィリピンが約27万人（約10％）、ブラジルが約20万人（約8％）、ネパールが約9万人（約3％）などと続きます。

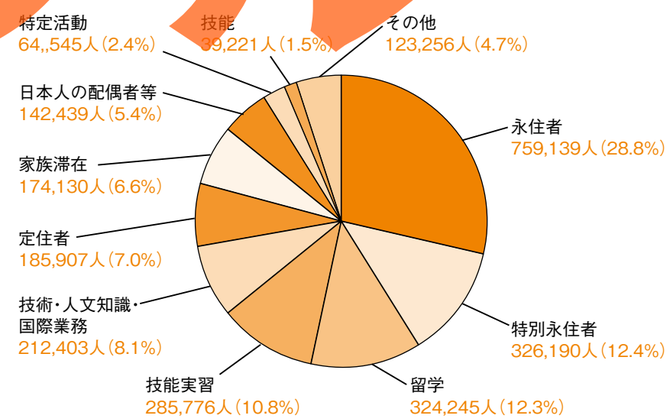
在留資格別では、永住者が約76万人（約29％）で最多。次いで特別永住者が約33万人（約12％）、留学が約32万人（約12％）などとなっています（下図参照）。

都道府県別では、東京都の約56万人（21％）を筆頭に、愛知県の約25万人（約10％）など、都市部で多くなっています。

こうしたなか、不法残留者も増加しており、平成30年7月1日現在の不法残留者は、約7万人。また、外国人技能実習生の失踪も問題となっています。

厚生労働省がまとめた外国人雇用届出状況では、平成29年10月末現在の外国人労働者数は約128万人で、過去最多を更新。政府が目指す新たな在留資格創設による外国人労働者の受け入れ拡大の今後の動向が注視されます。

【図】在留外国人の構成比（平成30年6月末）



【該当例】
永住者：法務大臣から永住の許可を受けた者（入管特例法の特別永住者を除く）
特別永住者：戦前から日本に滞在している在日韓国人、朝鮮人、台湾人とその子孫
留学：大学、短期大学、高等専門学校、高等学校、中学校および小学校等の学生・生徒
技能実習：技能実習生
技術・人文知識・国際業務：機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、マーケティング業務従事者など
定住者：第三国定住難民、日系3世、中国残留邦人等
家族滞在：在留外国人が扶養する配偶者・子
日本人の配偶者等：日本人の配偶者・子・特別養子
特定活動：外交官の家事使用人、ワーキング・ホリデー、経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者など
技能：外国料理の調理師、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人など
その他：大学教授、作曲家、宣教師、報道機関の記者、企業の経営者、医師、弁護士、スポーツ選手など

※以下、本文の人数は、千人単位を四捨五入、構成比は小数点以下を四捨五入した数字です

労務のお悩み相談室 Q&A

今月の相談 従業員を通じて人を募集・採用する場合

Q 当社は作業系の事業を行っています。人手不足で、求人しても正社員はおろかパートタイマーさえ応募がないので、従業員を通じて就職希望者を募り、採用に至った場合には、従業員に報奨金を出すような制度をつくろうと思いますが、問題はありますか。

A 人手不足が続くなかで、従業員に応募・採用につながる人材の紹介を依頼し、入社して一定期間経過・定着した場合などに、紹介した従業員に報奨金を支給するという場合があります。また、そうした「社員紹介制度」を導入している企業も増えているようです。

労働者の募集の形態には、文書募集（求人広告などを利用した募集）、直接募集（自社のホームページなど、または社員を通じた募集）、委託募集（人材紹介会社など第三者への委託による募集）があります。このうち、委託募集については労働者保護の観点から、有料で行う場合は厚生労働大臣の許可制、無料で行う場合は届出制となっています。しかし、直接募集については、特段法的な制限はありませんが、委託募集にならないように注意しなければなりません。

職業安定法第40条では「労働者の募集を行う者は、その被用者で当該労働者の募集に従事する者または募集受託者に対し、賃金、給料その他これらに準ずるものを支払う場合又は第36条第2項の認可に係る報酬を与える場合を除き、報酬を与えてはならない」と定め、労働者の募集を行う者に報酬を与えることを原則禁止しています。ただし、例外的に自社の従業員が募集を行い、その従業員に賃金や給料その他これに準ずるものを支払って直接募集することは認められています。

一方、労働基準法第6条では「何人も、法律に基づいて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない」と定め、労働者保護の観点から、業として継続的に労働者の就業に介入して利益を得ることを禁じています。しかし、直接雇用している従業員から新たに従業員候補者を紹介してもらい、それに対して何らかの報奨金などを支払うことは、その紹介してくれた従業員が「紹介を業として行う」ことには該当しないものといえます。

これらの法律に照らして考えれば、人材が不足しているので、従業員に対して「いい人がいたら紹介してほしい」程度に声掛けし、その人が入社したら薄謝として一定の金銭などを渡す程度であれば、問題はありません。

しかし、人手不足の今日、従業員を通じた募集を制度として導入すると、なかにはSNSなどでオープンに労働者を募集し、継続的に報奨金を得ようとする者が発生しないとは限りません。したがって、職業安定法や労働基準法に抵触しないように、就業規則や賃金規程に支給基準や支給額（紹介報奨手当）、賃金に準ずるものとして支払うことなどを明確にして、制度設計に問題がないかを所轄の職業安定所や労働基準監督署に確認をしておくべきでしょう。

今月のポイント

報奨金を支払って従業員を通じた募集を行うことは可能です。ただし、法律に抵触しないように明確な制度設計をしましょう。

職場のマスク着用問題

インフルエンザや風邪の感染対策として、厚生労働省では、咳などによる飛沫感染を防ぐためにマスクを着用するなどの「咳エチケット」を呼びかけています。皆さんの社内でも、マスクを着用している人が少なくないのでは。

衛生用品などの業界でつくる日本衛生材料工業連合会が女性総合サイトで実施したアンケート調査（社会人男女を対象）によると、「職場で周囲の人がマスクをせずにひどい咳をしていたらどう思うか」という質問に対して、「かなり不快」が47.5%、「少し不快」が26.4%と、７割以上が不快と感じています。しかし、マスクをして咳をしていれば、「しょうがない」（34.7%）、「可哀想だと思う」（29.6%）といった回答が多くなっています。また、すっぴん隠しや防寒目的のダテマスクでの出社に対しては、「アリ」だと思う人が６割、「ナシ」が４割。しかし、初対面でのアポイントでは「アリ」が４割、「ナシ」が６割と逆転。マスクを外すのがマナーと考えている人も多いことがうかがえます。

ダテマスクでなくとも、企業の営業職の７割、美容師の５割が「マスクをつけて人前に出る仕事をすることに抵抗を感じる」というアンケート結果（大鵬薬品工業）もあります。

とくに接客業などではマスク着用は失礼にあたるとして、着用を避ける傾向にあるようですが、その一方で、咳をしながらの接客はマナー違反という声もあり、賛否両論あるようです。職業による違いや、経営者や従業員個々の考え方によっても、マスク着用に関する対応は異なることでしょう。読者のなかには、常にマスクを外さない従業員や、命じてもマスクを着用しない従業員に苦慮した経験がある人もいるかもしれません。会社としては、こうした場合を想定して、たとえば就業規則の懲戒規定に業務命令違反の一つとして懲戒の対象となる旨を規定しておくことで、何らかの懲戒を科すことも考えられますが、総合的に事情を勘案したうえで、適切な対応が求められます。

まもなく花粉症のシーズン。ここでもマスクの出番です。予想では、今年は昨年の３倍の花粉が飛散すると見られています。さて、皆さんの会社のマスク事情はいかがでしょうか？

サンプル