

SPC JINJIKEN NEWS



外国人の労災死亡者数 10年で125人に (11月24日)

厚生労働省によると、日本国内での外国人労働者（技能実習生含む）の労災死亡者数が、2017年までの10年間で125人に上ることがわかった。2017年の死傷者数は約2,500人（うち死亡者は15人）で、特に建設業や製造業での事故が目立った。厚生労働省は、企業に対し安全対策の徹底を求めるとしている。

労働条件の提示がSNSでも可能に (11月24日)

厚生労働省は、来年度から企業が労働者に労働条件を提示する際に、SNSの利用を認める方針を固めた。今年9月に労働基準法施行規則を改正し、労働条件の提示をFAXのほか電子メールなど、「受信者を特定して情報を伝達するための電気通信」の利用でも可能としたが、この「電気通信」に、LINEやフェイスブックなどSNSも含まれると解釈することとし、年内にも全国の労働局長に変更を通知する。

70歳まで雇用継続へ 法改正を検討 (11月27日)

政府は26日に行われた未来投資会議で、雇用の継続を企業に求める年齢を現在の65歳から70歳へ引き上げるために高年齢者雇用安定法の改正をめざすとした。雇用継続は定年延長や再雇用制度の導入だけでなく、別の企業で働き続けるといった他の選択肢を盛り込むことも検討する。

平均給与 5年連続の増加 (9月29日)

国税庁の調査から、民間企業で働く会社員やパート従業員などの平均給与（2017年）が前年を10万6,000円上回り、432万2,000円となったことがわかった。5年連続の増加となった。役員らを除く正規雇用の平均給与は493万7,000円、パート・派遣社員などの非正規雇用者は175万1,000円で、両者の差は拡大傾向にある。



賃上げ2年連続最高を更新 (11月28日)

厚生労働省が公表した賃金引上げに関する調査結果で、定期昇給やベースアップ（ベア）による1人平均の賃金引上げ額は月額5,675円となり過去最高を2年連続で更新したことがわかった。賃金を引き上げた（予定含む）企業も89.7%と過去最高となった。

「同一労働同一賃金」の指針決定 (11月28日)

労働政策審議会の部会が27日、正規社員と非正規社員の不合理な待遇差の解消を目指す「同一労働同一賃金」の指針案を了承した。指針では、正規社員と非正規社員の能力や経験などが同じなら基本給や賞与は同額を支給するよう求め、通勤などの手当、食堂利用などの福利厚生は原則、待遇差を認めないとした。また、同一賃金に向けて「労使で合意することなく正規社員の待遇を引き下げることは望ましい対応とはいえない」との記述も盛り込んだ。

新卒初任給、過去最高を記録 (11月29日)

厚生労働省は、2018年の大卒の初任給が前年より0.3%増えて206,700円となり、過去最

高を更新したことを発表した。5年連続の増加。大学院修士課程修了（238,700円）、高専・短大卒（181,400円）、高卒（165,100円）もいずれも過去最高となった。

求人倍率低下も、なお高水準（11月30日）

厚生労働省が発表した10月の有効求人倍率（季節調整値）は1.62倍（前月より0.02ポイント低下）で、8カ月ぶりの低下となったが、依然として高水準で、新規求職の申込件数は前年同月比3.0%増の42万2,089件だった。また、総務省が発表した10月の完全失業率（季節調整値）は2.4%（前月より0.1ポイント悪化）となり、3カ月ぶりに悪化した。

建設業の賃金監視に新機関を設置 国土交通省（12月5日）

国土交通省は、出入国管理・難民認定法の改正案に関連して、建設業の賃金不払いや過重労働などの労務管理を監視する機関を、2019年4月を目途に設置する方針を示した。特定技能の外国人を受け入れる建設会社の、事前の計画通りの賃金支払い、労務管理、安全講習を受けさせているかなどをチェックする。

改正入管法が成立 2019年4月1日施行（12月8日）

8日、改正出入国管理法が可決・成立した。新たな在留資格である「特定技能」の創設が柱。日本語能力と技能の試験に合格するか技能実習を終了した外国人に「特定技能1号」、より高度な試験に合格し熟練技術を持つ人には「特定技能2号」の資格が付与される。詳細は法務省令で定める。入国管理局は「出入国在留管理庁」に改組される。

高卒者の内定率が26年ぶりの高水準（12月15日）

文部科学省の発表で、2019年春卒業見込みの高校生の就職内定率（10月末時点）が78.2%（前年同期比1.0ポイント上昇）となり、9年連続で上昇したことがわかった。就職希望者約18万6,000人のうち、約14万6,000人が内定を得ている。男子の内定率は79.1%（同1.0ポイント増）、女子は76.7%（同0.9ポイント増）だった。

企業のパワハラ防止を義務化（12月15日）

厚生労働省は、労働政策審議会に職場のパワハラ防止を法律で義務づける報告書を示し、了承された。2019年の通常国会に法案を提出する。法律ではパワハラを「優越的な関係に基づき、業務の適正な範囲を越えて、身体・肉体的苦痛を与えること」と定義し、防止策に取り組むことを企業に義務づける。労働施策総合推進法を改正して盛り込む方針。

特定技能の外国人建設労働者の情報を一括登録義務化（12月16日）

国土交通省は、「特定技能」で働く外国人建設労働者の就労日数や内容、技能、社会保険加入状況、在留資格などを建設キャリアアップシステムに登録することを受入企業に義務づける。日本人労働者にも同様のシステムが適用されるため、技能に応じて日本人と同等の適正な賃金の支払いを促す。

厚年・健保適用拡大の議論始まる（12月19日）

厚生労働省は、18日、働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会の初会合を開いた。来夏を目途に短時間労働者への適用範囲拡大を検討し、2020年の通常国会に法案を提出する方針。企業規模や月給の要件を引き下げの必要があるが、保険料の一部を負担する企業側の反発も強い。



トピックス●同一労働同一賃金に関する指針の案などについて、労政審が妥当と答申

平成30年11月27日に開催された「第15回労働政策審議会 雇用・環境均等分科会 同一労働同一賃金部会」において、正社員と非正規労働者の不合理な待遇格差を是正する「同一労働同一賃金」に関する指針の案などが提示されました。

厚生労働省は、それらについて諮問を行い、労働政策審議会が「おおむね妥当」と答申しました。これで、内容はほぼ固まったということになります。

以下で、最も注目を集めている指針のポイントを紹介します。

—————短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針案（いわゆる同一労働同一賃金ガイドラインの案）のポイント—————

<指針の趣旨など>

この指針は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものか否か等の原則となる考え方及び具体例を待遇ごとに示すものです。

（従来から案は示されていましたが、最近の判例などの動向に配慮して、必要な事項の追加などが図られています。）

<指針の概要>

- 基本給、賞与は、職業経験や能力、貢献などに基づく相違を認めることとし、具体例が示されています（相違に応じた支給が必要）。
- 通勤手当、出張旅費、食事手当などの各種手当、休憩室、更衣室、社宅の利用などの福利厚生については、基本的に待遇差は認めないこととし、具体例が示されています。
一方、退職手当、住宅手当、家族手当などについては、この指針に原則的な考え方や具体例が示されていませんが、「具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。」としています。
- 定年後に再雇用された非正規の待遇については、年金支給などを考慮し格差を事実上容認した6月の最高裁判決（長澤運輸事件）を踏まえ、「さまざまな事情が総合的に考慮され、不合理か否かが判断される」としています。
- 不合理な待遇の相違の解消等を行うに当たって、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げるることについて、「望ましい対応とはいえない」と明記されています。

☆同一労働同一賃金は、働き方改革関連法の柱の一つで、2020年度（派遣事業主以外の中小企業は2021年度）から施行されることになっています。上記の指針（ガイドライン）の適用は、その施行に合わせてのものとなりますが、近く、正式に決定され、公布されることになると思われます。施行・適用までに若干の期間がありますが、その間に、内容を確認し、対策を取っておく必要があるでしょう。

トピックス●働き方改革関連法—時間外労働の上限規制③

平成31(2019)年4月に主要な改正規定の施行を控えた「働き方改革関連法」について、前回に引き続き、時間外労働の上限規制(労働基準法の改正)を取り上げます。

今回は、新たに設けられる36協定に関する指針に注目してみます。

時間外労働の上限規制③ 36協定に関する指針のポイント

<36協定に関する指針のポイント>

指針の正式名称は、「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針(平成30年厚生労働省告示323号)」。

次のような留意事項が定められています。

- 使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負うことに留意しなければならない。
また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意しなければならない。
- 限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、できる限り具体的に定めなければならない。この場合にも、時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努めなければならない。
- 限度時間を超えて労働させることができる時間に係る割増賃金の率を定めるに当たっては、当該割増賃金の率を、時間外労働について法37条1項の政令で定める率(2割5分以上)を超える率とするように努めなければならない。
- 有期雇用労働者などで、1か月未満の期間で労働するものの時間外労働については、次の「目安時間*」を超えないものとするように努めなければならない。
* 目安時間⇒1週間:15時間 | 2週間:27時間 | 4週間:43時間
- 休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めなければならない。
- 限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいことに留意しなければならない。
 - ① 医師による面接指導
 - ② 深夜業の回数制限
 - ③ 終業から始業までの休息時間の確保(勤務間インターバル)
 - ④ 代償休日・特別な休暇の付与
 - ⑤ 健康診断
 - ⑥ 連続休暇の取得
 - ⑦ 心とからだの相談窓口の設置
 - ⑧ 配置転換
 - ⑨ 産業医等による助言・指導や保健指導

☆ この指針について、労働基準法において、「労使当事者は、当該36協定(時間外・休日労働協定)の内容が指針に適合したものとなるようにしなければならない。」とされており、また、「行政官庁(労働基準監督署長)は、指針に関し、労使当事者に必要な助言及び指導を行うことができるものとし、当該助言及び指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。」とされています。

この指針の内容に沿って、労基署の指導が行われることとなりますので、必ずチェックしておきたいところです。詳しい内容につきましては、気軽にお声掛け下さい。

なお、上限規制は、平成31(2019)年4月から施行されますが、中小企業への適用はそこから1年遅れとなります。しかし、中小企業においても早めに準備しておく必要があるでしょう。