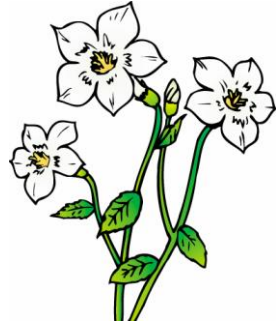


特定社会保険労務士 原 敏昭

原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>



最低賃金が3年連続で3%増加へ

◆政策通りの引上げに

厚生労働省の中央最低賃金審議会は、今年(平成30年)度の地域別最低賃金額改定の目安を公表しました。

今年度の引上げ額の全国加重平均は26円(昨年度25円)、改定額の全国加重平均額は目安通りに上があれば874円(同848円)となります。また、引上げ率は3.1%で、3年連続3%以上の引上げを確保し、政府が昨年策定した「働き方改革実行計画」に沿う形になります。

◆地域別最低賃金の目安額

各都道府県に適用される目安のランクは以下の通りです(都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をA B C Dの4ランクに分けて、引上げ額の目安を示しています)。

- ・Aランク(+27円)……埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪
- ・Bランク(+26円)……茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島
- ・Cランク(+25円)……北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、和歌

山、岡山、山口、徳島、香川、福岡

・Dランク(+23円)……青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

現在、各地方最低賃金審議会です上記の目安を参考に調査審議が行われており、その答申を経て、各都道府県労働局長が地域別最低賃金を決定し、10月から適用になります(発効日は都道府県によって異なります)。

◆地域間格差の拡大も……

政府は、最低賃金を毎年3%程度引き上げ、全国加重平均額を1,000円にする目標を掲げています。最低賃金が高い東京都(985円)と神奈川県(983円)は、1,000円に近づいている一方、19県では700円台であることから、地域間格差の拡大も指摘されています。

【厚生労働省資料】

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000172722_00001.html

労働時間の把握、来春より管理職にも義務化

◆労働時間の記録と保存

来年4月から、いわゆる「管理職」の労働時間把握と、その記録の保存が企業に義務づけられると報道されました(日経新聞7月31日付)。現状でも、企業はタイムカードやパソコンなど「客観的な方法」により労働者の労働時間を記録し、3年間分保存しなければなりません(厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」)。この範囲に、新たに管理職も含まれるとのことです(取締役ら経営陣は対象外)。

◆労基法の管理監督者

労働基準法の「管理監督者」は、労働時間や休日の規定の対象外とされています(ただし深夜割増賃金の支給や年次有給休暇の付与は必要)。管理監督者は、経営に参画する立場として、自らの労働時間に一定の裁量があるためです。そのため、管理監督者の労働時間の把握や保存の義務はありませんし、それゆえ現状で管理監督者の労働時間管理はなおざりという企業もあるでしょう。

◆改正安衛法の「面接指導」

一方、今回の労働時間把握義務は、労働安全衛生法(安衛法)上の「面接指導」を目的とする趣旨です。安衛法は、管理職を含むすべての労働者の健康管理等を目的としています。

該当条文は次の通りです。「事業者は、(略)面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者(略)の労働時間の状況を把握しなければならない。」(改正第66条の8の3)。

◆管理職の過重労働にも注意

条文等で明らかでない詳細については、今後の政省令等を待つこととなりますが、さしあたり企業の実務上、現在一般社員が行っている出勤記録と同じことを、管理職にも徹底させる必要があります。

昨年は、大手電力会社の課長職の過労自殺や、ドーナツのフランチャイズ店の店長(「名ばかり管理職」と批判されました)の過労自殺など、管理職の過重労働に関する報道も少なからずありました。

一般従業員だけでなく、管理職の過重労働にも注意していきましょう。

ハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出状況

厚生労働省は、平成29年度のハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等の件数を取りまとめました。

◆申出件数・申出内容・申出要因

平成29年度の申出等の件数は8,507件(全国計。対前年度比8.5%減)で、申出等の内容では、「賃金に関すること」が27%と最も多く、次いで「就業時間に関すること」21%、「職種・仕事の内容に関すること」15%、「選考方法・応募書類に関すること」11%、「休日に関すること」10%、「雇用形態に関すること」8%、「社会保険・労働保険に関すること」6%と続いています。

申出要因としては、「求人票の内容が実際と異なる」(3,362件)が最も多く、次いで「求人者の説明不足」(2,070件)、「言い分が異なる等により要因を特定できないもの」(778件)、「求職者の誤解」(480件)、「ハローワークの説明不足」(111件)と続いています。

◆「求人票の内容が実際と異なる」ものの対応

上記「求人票の内容が実際と異なる」ものの対応として、「職業紹介の一時保留」(8%)、「求人取消し(安定所取消し)」(4%)、「求人取消し(事業所取消し)」(8%)、「求人票の内容を変更」(23%)、「求人票に合わせ労働条件等を変更」(6%)、「その他」(求人票が無効等)(52%)となっています。

ハローワークでは、こうした求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に関する相談を最寄りのハローワークのほか、電話(「ハローワーク求人ホットライン(求職者・就業者専用)»)で受け付けています。相談を受けると、求人票を受理したハローワークと連携して、迅速に事実確認を行うほか、法違反のおそれなどがある場合には、当該求人の職業紹介の一時保留や求人の取消しを実施しています。

会社が労働者の募集を行う際には、労働条件の明示が必要なタイミングや最低限明示しなければならない労働条件、労働条件明示に当たって遵守すべき事項、変更明示の方法等が職業安定法に定められていますので、留意してください。

