



人事労務情報

2019
3

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス 6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

	PAGE
働き方改革 「同一労働同一賃金ガイドライン」を確認しましょう！	1
労務管理情報 外国人労働者の雇用数、前年比 14. 2%の大幅増加！	4
相談室 6月に定期健康診断を実施する場合、3月入社の雇入時健康診断は必要？	5
じっくり解説！ 知っているようで知らない！？“試用期間”について	7
Information 協会けんぽ 保険料率・任継の標準報酬月額上限の変更	8

働き方改革

「同一労働同一賃金ガイドライン」を確認しましょう！

「同一労働同一賃金ガイドライン」（正式名称：「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」（平成30年厚生労働省告示第430号））が公表されています。これは、2016年12月に公表された同一労働同一賃金ガイドライン案を大臣告示としたものですが、内容が確定しましたので確認しておきましょう。なお、働き方改革関連法の同一労働同一賃金の実現に向けた法改正の施行は、2020年4月1日（中小企業では1年遅れの2021年4月1日適用）です。

☞ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

1. 同一労働同一賃金の背景

従来の日本の雇用制度は、正社員が中心であり、一時的な繁忙時の対応や補助的な業務の担い手としてパートタイマー等の非正規社員が必要とされてきました。その後、非正規社員が増加するとともに、パートタイマー、契約社員、派遣労働者といった多様化も進み、中には、非正規社員のまま正社員の職務の一部を担うようになったり、正社員と同じような基幹的な業務に携わる者も出てきました。とはいえ、非正規社員の人件費は相対的に低いまま非正規社員に業務を任せる企業が増加したために、正社員と非正規社員の賃金を始めとする待遇の格差が生まれました。そこで、政府は不合理な待遇差の解消、同一労働同一賃金の実現に向けて動き出しました。

2. 同一労働同一賃金の目的

同一労働同一賃金は、同一の事業主に雇用される正社員と非正規社員との間の不合理と認められる待遇の相違および差別的取扱いの解消を目指すものです。これには、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成、職業能力の開発および向上等を含めた取組が必要となります。

そして、労働者がどのような雇用形態および就業形態を選択しても納得できる待遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、「非正規」という言葉を一掃することを目指しています。

※ ガイドラインでは、いわゆる正社員のことを「通常の労働者」、非正規社員のことを各々「短時間・有期雇用労働者」「派遣労働者」と記載しています。

3. ガイドラインの内容

ガイドラインは、正規か非正規かという雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定されました。同一企業・団体における正社員と非正規社員との間で待遇差がある場合に、どのような場合が不合理な待遇になり、どのような場合が不合理な待遇にならないか等の原則となる考え方および具体例を示しています。

それでは、ガイドラインに記載されている具体的な項目を取り上げていきます。

(1) 基本給

① 職務給（能力または経験に応じて支給するもの）

能力や経験に応じて賃金を支給する場合については、同じ能力や経験を持っている正社員と非正規社員で賃金に差をつけることはできません。また、能力や経験に違いがある場合は、その違いに応じた賃金にする必要があります。この「違い」の例としては次のことが示されています。

- ① 特殊なキャリアコースの選択の有無による能力の違い
- ② 定期的な配置転換があるかどうかによる違い
- ③ 早朝・深夜・休日勤務の有無による違い

② 成果給（業績または成果に応じて支給するもの）

業績や成果に応じて賃金を支給する場合については、同じ業績や成果を有する正社員と非正規社員で賃金に差をつけることはできません。また、業績や成果に違いがある場合は、その違いに応じた賃金にする必要があります。この違いとは、例えば、ノルマの有無とノルマを達成できなかった場合における待遇上の不利益の有無といったものとなります。

③ 勤続給（勤続年数に応じて支給するもの）

勤続年数に応じて賃金を支給する場合については、同じ勤続年数である正社員と非正規社員で賃金に差をつけることはできません。勤続年数に違いがある場合は、その違いに応じた賃金にする必要があります。なお、非正規社員の場合の勤続年数は、契約期間ではなく、当初の労働契約開始時から通算したものとします。

④ 昇給

勤続による能力の向上に応じて行う昇給については、正社員と同様に勤続することで能力が向上した非正規社員には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、正社員と同一の昇給を行わなければなりません。また、勤続による能力の向上に違いがある場合は、その違いに応じた昇給にしなければなりません。

 ③同様、正社員のみ勤続に応じて機械的に昇給させている会社は、見直しが必要です。

(3) 賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給する賞与については、正社員と同一の貢献をしている非正規社員に対しては、貢献に応じた部分については同一の支給をする必要があります。会社への貢献に違いがある場合は、その違いに応じた賞与にしなければなりません。職務内容や貢献などに関わらず、正社員には賞与を支給して、非正規社員には賞与を支給しないといった対応は認められないことになります。

 賃金規程で「賞与は業績・貢献度合いに基づき支給する」と規定しているにも関わらず、正社員に対してのみ機械的に「〇か月分」といった具合に支給している場合は要注意です。賞与の性質・支給する目的をよく精査して制度を見直す必要があります。場合によっては、客観的な業績評価に基づく分配として、正規・非正規の区分なく賞与を支給するルールへの見直しが必要でしょう。

(4) 手当

手当の支給の有無について、正社員と非正規社員との間で区別する場合には、賃金規程等でそれぞれの手当の性質・目的を明確にしたうえで、その可否を判定する必要があります。

① 役職手当

役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについて、正社員と同一の内容の役職に就く非正規社員には、正社員と同一の役職手当を支給しなければなりません。また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その違いに応じた役職手当を支給しなければなりません。

② 業務の危険度または作業環境に応じて支給される特殊作業手当

正社員と同一の危険度または作業環境の業務に従事する非正規社員には、正社員と同一の特殊作業手当を支給しなければなりません。

③ 精皆勤手当

正社員と業務の内容が同一の非正規社員には、正社員と同一の精皆勤手当を支給する必要があります。



ハマキョウレックス事件（2018年6月最高裁判決）では、正社員と契約社員との間にある皆勤手当の支給の有無を不合理とする理由を次のように示しました。

- ・ 皆勤手当は、運送業務を円滑に進めるには実際に出勤するトラック運転手を一定数確保することから、皆勤を推奨する趣旨で支給されるものである。
- ・ 正社員と契約社員のトラック運転手については、職務の内容は異なるから、出勤する者を確保することの必要性については、職務の内容によって両者の間に差異が生じるものではない。
- ・ 出勤する者を確保する必要性は、労働者が将来転勤や出向する可能性や、中核人材として登用される可能性といった事情により異なるとはいえない。

④ 食事手当

労働時間の途中に食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当がある場合、非正規社員にも正社員と同一の食事手当を支給しなければなりません。正社員の食事手当を、非正規社員よりも高く支給するということはいけません。

(5) 福利厚生

これらについては、基本的に均等待遇が求められるものが多く、非正規社員の就業規則の修正が必要となるでしょう。

① 福利厚生施設

正社員と同一の事業所で働く非正規社員には、正社員と同一の福利厚生施設の利用を認めなければなりません。

② 慶弔休暇

非正規社員にも、正社員と同一の慶弔休暇ならびに健康診断に伴う勤務免除および健康診断を勤務時間中に受診する場合は受診時間に係る給与の保障を行わなければなりません。

③ 病気休職

非正規社員（有期雇用契約の場合を除く）には、正社員と同一の病気休職の取得を認めなければなりません。また、有期雇用契約の場合でも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければなりません。

④ リフレッシュ休暇等の特別休暇

法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く）であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、正社員と同一の勤続期間である非正規社員には、正社員と同一の休暇を付与しなければなりません。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算した勤続期間で評価することが必要です。

ガイドラインには、今回取り上げたもの以外も紹介されています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf>

ガイドラインに即して、それぞれの項目を自社の制度と比べていくと、特に各種手当については、「正社員しか対象としていない」という会社も多いのではないかと思います。

この同一労働同一賃金が中小企業に適用されるのは、2021年4月1日からですが、同一労働同一賃金を社内のルールに落とし込んでいくには、賃金制度や就業規則の変更も見込まれ、また、人件費の増額につながることもあり得ます。よって、適用にあたっての検討作業は時間がかかることが想定されます。まだ先と思わずに、できることから着手していったほうが良いでしょう。

労務管理情報

外国人労働者の雇用数、前年比 14.2%の大幅増加！

2019年4月から新たな外国人労働のルール(在留資格「特定技能」に係る制度)がスタートすることになっていますが、厚生労働省から2018年10月末現在の外国人雇用についての届出状況の取りまとめ結果が公表されました。なお、外国人雇用状況の届出は、労働施策総合推進法(旧雇用対策法)に基づき、外国人労働者の雇用管理の改善や再就職支援などを目的として実施されています。すべての事業主に対し、外国人労働者の雇入れ・離職時に、氏名、在留資格、在留期間などを確認し、厚生労働大臣(ハローワーク)に届け出ることが義務付けられています。

👉 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03337.html

1. 事業所数、労働者数ともに過去最高

・外国人労働者数

1,460,463人(前年同期比181,793人、14.2%の増加)で、2007年に届出が義務化されて以降、過去最高を更新しました。

・外国人労働者を雇用する事業所数

216,348か所(前年同期比21,753か所、11.2%の増加)で、同じく過去最高を更新しました。

増加した要因として考えられること

- ・ 政府が推進している高度外国人材や留学生の受入れが進んでいること
- ・ 雇用情勢の改善が着実に進み、「永住者」や「日本人の配偶者」等の身分に基づく在留資格がある者の就労が進んでいること
- ・ 技能実習制度の活用により技能実習生の受入れが進んでいること

2. 国籍別・在留資格別の実態

※ () は外国人労働者数全体に占める割合

(1) 国籍別 … 多い国籍から次のとおりです。

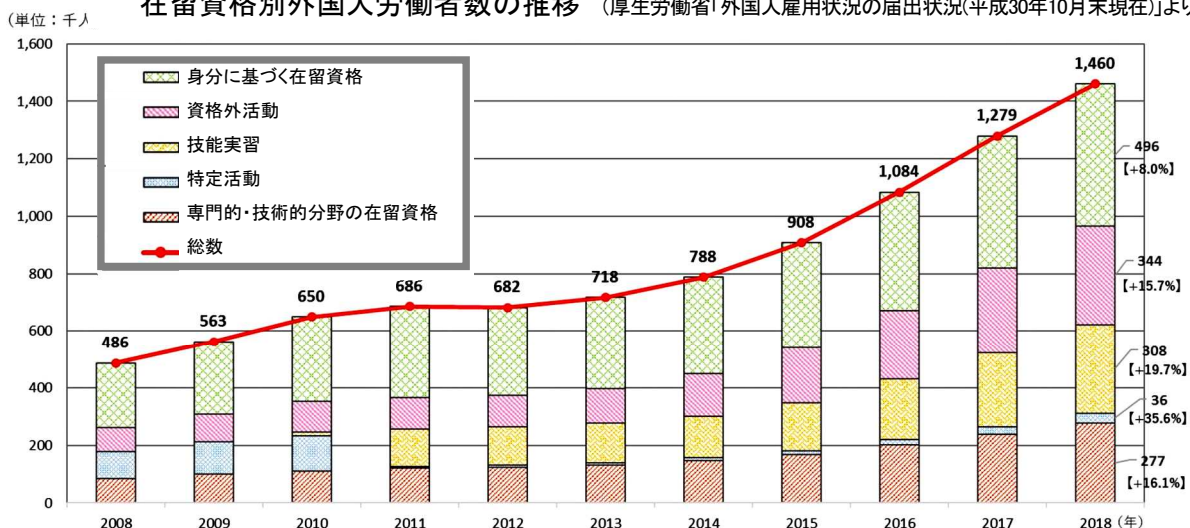
- ① 中国 : 389,117人 (26.6%)
- ② ベトナム : 316,840人 (21.7%)
- ③ フィリピン : 164,006人 (11.2%)

また、対前年伸び率は、ベトナム[31.9%]、インドネシア[21.7%]、ネパール[18.0%]が高くなっています。

(2) 在留資格別 … 多いものから次のとおりです。

- ① 身分に基づく在留資格(永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等) 495,668人 (33.9%)
- ② 資格外活動(留学を含む) 343,791人 (23.5%)
- ③ 技能実習 308,489人 (21.1%)
- ④ 専門的・技術的分野 276,770人 (19.0%)

在留資格別外国人労働者数の推移 (厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況(平成30年10月末現在)」より)



注1:【】内は、前年同期比を示している。

注2:「専門的・技術的分野の在留資格」とは、就労目的で在留が認められるものであり、経営者、技術者、研究者、外国料理の調理師等が該当する。

注3:「身分に基づく在留資格」とは、我が国において有する身分又は地位に基づくものであり、永住者、日系人等が該当する。

注4:「特定活動」とは、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行うもの。

注5:「資格外活動」とは、本来の在留目的である活動以外に就労活動を行うもの(原則週28時間以内)であり、留学生のアルバイト等が該当する。

相談室《人事労務管理》

6月に定期健康診断を実施する場合、3月入社の雇入時の健康診断は必要？



人事課長

3月初めに中途採用の社員が入社しました。弊社の場合、毎年6月に定期健康診断を実施します。そこで、3月入社の社員には雇入れ時の健康診断を実施せずに、6月の定期健康診断を受けてもらうことを検討しています…。何か問題はありますか。



社労士

結論から申し上げますと、雇入れ時の健康診断は実施しなければなりません。と言いますのも、雇入れ時の健康診断と定期健康診断では、行う目的が異なるからです。

● 雇入れ時の健康診断

雇入れの前後に行う健康診断で、常時使用する労働者を雇入れた際に、その労働者の適正配置および入職後の健康管理の基礎資料とするために行うもの

● 定期健康診断

雇入れ時の健康診断等の結果を基に、労働者の健康状態の維持を把握し、持病を早期発見するために、常時使用する労働者に対し1年以内ごとに1回(特定業務は6か月に1回)、定期に行うもの

人事課長

なるほど、健康診断だからと言って同じものではないということですね。ところで、「常時使用する労働者」とありますが、これは正社員以外も含まれるのでしょうか。



社労士

良い点に気付かれましたね。「常時使用する労働者」とは、正社員だけを指すわけではありません。パートタイマーやアルバイトであっても、次のいずれかに該当し、かつ1週間の所定労働時間が同種の業務に従事する通常の労働者の4分の3以上あるときは、パートやアルバイトであっても健康診断を実施する必要があります。

● 健康診断の具体的な対象者

- ・ 雇用期間の定めのない人
- ・ 雇用期間の定めはあるが、契約の更新により1年以上(※)使用される予定の人
- ・ 雇用期間の定めはあるが、契約の更新により1年以上(※)引き続き使用されている人

※ 特定業務従事者(深夜業、有機溶剤等有害業務従事者)にあつては6か月以上

なお、通常の労働者の1週間の所定労働時間数の概ね2分の1以上である者に対しても、健康診断を実施するのが望ましいとされています。

人事課長

なるほど、分かりました。それから、雇入れ時の健康診断は、「雇入れの前後に行う」とありますが、具体的な目安はありますか？



社労士

これについては、雇入れ時の健康診断の目的とも関連し、通達で、「雇入の直前または直後」に行うと示されています。目安としては、おおむね入社前3か月、または入社直後1か月程度でしょう。ただし、入社の際に、医師による健康診断を受けてから3か月以内の人が、健康診断の結果を提出したときには、雇入れ時の健康診断を省略することができますよ。

人事課長

転職で入社される方が、3か月以内に前の勤務先で健康診断を受けて、その結果を提出するようなケースですね。

社労士

はい、そういったケースです。ただ、注意点があります。健康診断については、労働安全衛生法により健康診断の種類ごとに実施項目が決められていますが、定期健康診断においては医師が必要でないと認めるときは一定の項目について省略することができます。

人事課長

なるほど。ということは、前の勤務先の定期健康診断の結果の提出を受けるときは、実施項目を満たしているか確認することが必要なのですね。



社労士

はい、そのとおりです。もし満たしていない場合には、少なくともその項目については健康診断を実施する必要がありますね。なお、雇入れ時の健康診断における法定の項目は次の11項目となっています。

- | | |
|--------------------------|---------------------|
| ① 既往歴および業務歴の調査 | ② 自覚症状および他覚症状の有無の検査 |
| ③ 身長、体重、腹囲、視力、色覚および聴力の検査 | ④ 胸部エックス線検査 |
| ⑤ 血圧の測定 | |
| ⑥ 貧血検査 | ⑦ 肝機能検査 |
| ⑧ 血中脂質検査 | ⑨ 血糖検査 |
| ⑩ 尿検査 | ⑪ 心電図検査 |



人事課長

改めて見ると多いですね・・・。定期健康診断の場合、医師が必要でないと認め、年齢等要件に該当している場合、血液検査(貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査)や心電図検査等を省略していることもありますものね。きちんと確認しないと・・・。

ところで、3月に雇入れ時の健康診断を受けた場合、6月の定期健康診断も受ける必要があるのでしょうか。

社労士

はい、定期健康診断の目的と関連し、雇入れ時の健康診断の実施日から1年間は、定期健康診断の実施項目に該当するものは省略することができますことになっています。となりますと、3月に雇入れ時の健康診断をした場合は、少なくとも翌年の3月には定期健康診断の実施が必要となりますね。



人事課長

なるほど。弊社の場合、定期健康診断は毎年6月に実施することに決まっています。となると、3月入社で社員で雇入れ時の健康診断を受けてもらったとしても、今年の6月に定期健康診断を受けてもらうことが適切ですね。

ちょっと補足！Q&A

Q

「業務が忙しい」「健康診断など意味がない」「検査や病院は嫌い」といった理由で、健康診断の受診を拒否する従業員がいます。健康診断を受けさせなくてもよいのでしょうか。

A

従業員には、健康診断を受診する義務があるので、原則として、会社の実施する健康診断を拒むことはできません。ただし、他の医師による健康診断を受け、その結果を証明する書面を提出すれば、重ねて行う必要はありません。また会社には、従業員の健康を配慮をする義務があります。従業員が健康診断を受診しないで、会社がそれを放置(黙認)していて、万一、過重労働等の業務が原因で病気を発症したり、病気が悪化したりすると、会社は安全配慮義務を怠っていたと判断され、損害賠償を請求されることもあり得ます。いずれにせよ、健康確保の大切さ、そのための健康診断の重要性などについて、日頃から従業員に説明しておくことが大事でしょう。

じっくり解説！

知っているようで知らない！？“試用期間”について



4月に新しい社員を迎え入れる会社もあることでしょう。多くの会社では、正社員採用(期間の定めのない契約)の場合には、試用期間を設けています。

試用期間については、労働者と雇用契約を交わすにあたってあらかじめ定めておくとともに、就業規則においても規定をしておく必要があります。

1. 試用期間とは・・

試用期間とは、長期で雇用していくことを念頭に、新たに採用された者の人物や能力等に関し、社員としての職務能力や適格性を判断し、本採用するか否かを決定するための期間です。

このように、正社員を本採用する前に、一定の試用期間をおき、この間に適格性を判断し、使用者が適格性なしと判断したときは、試用期間終了後に本採用を拒否(解雇)できることを「留保解約権」といいます。よって、試用期間中は解約権留保付きの労働契約が成立しているということとなり、本採用拒否は留保された解約権の行使であり、解雇の性質を持つと整理されます。

では、なぜ、解約権を留保するのでしょうか。それは、採用決定の当初には試用労働者の資質・性格・能力その他の適格性の有無に関して必要な調査や十分な資料収集をすることができないことから、後日における調査や観察に基づき最終的に決定できるようにするためです。

以上を踏まえ、本採用の拒否(留保解約権)は、通常の解雇に比べ広く認められます。とはいえ、すでに雇用関係に入っている以上、留保解約権の行使は、解約権留保の趣旨・目的に照らして客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当としては是認される場合にのみ許されるとされています。

2. 就業規則で定めること

会社で試用期間を設けている場合は、就業規則などにその意味、期間、延長の有無などの内容を記載しておくことが必要です。

試用期間の長さ(期間)については、特に法的な制限はなく、会社として、労働者の能力や勤務態度などについての価値判断を行うのに必要な期間を定め

ることができます。ただし、「試用労働者は不安定な地位におかれているから、その労働能力や勤務態度等についての価値判断を行うのに必要な合理的範囲を超えた長期の試用期間は公序良俗に反し無効である。」という裁判例も考慮され、3～6か月の期間で設定することが多いでしょう。

また、試用期間中に本採用の諾否について判断できない場合は、試用期間の延長となることもあります。しかし、試用期間の延長は、無条件でできるものではなく、就業規則に規定があるか、また、あらかじめ「延長することがある」との合意が必要とされています。よって、就業規則に、一定の場合には延長が可能である旨の規定を設けておきましょう。なお、実際に延長する場合には、結果として試用期間が1年を超えることがないように注意が必要です。

実務上の留意点

試用期間は、いざという時には、正社員の解雇よりも、広い範囲で解雇(解約権の行使)が認められることになっています。とはいえ、ただ単に「当社社員としての適格性を欠く」からといった抽象的な理由だけで解雇できるわけではありません。具体的に「どういった部分に問題があったのか」、「勤務成績がどのように悪かったのか」等の具体的な理由が必要になります。また、仮に不適格性の根拠となる事由が短期間で改善可能なものであれば、改善の機会を付与することも重要でしょう。本採用の拒否であっても、「客観的・合理的な理由を欠き、解雇権の濫用である」と判断される可能性があることに留意してください。

なお、解雇である以上、試用後14日を経過した場合は、解雇予告あるいは解雇予告手当が必要です。

また、正社員採用は一般的に若年者であることも多いため、いきなり解雇という選択肢を選ぶのではなく、話し合いでの契約解消も検討することが望まれます。



協会けんぽ 保険料率・任継の標準報酬月額上限の変更

◆ 2019年度の保険料率を決定

協会けんぽ(全国健康保険協会)から、2019(平成31)年度の都道府県ごとの医療分の保険料率(都道府県単位保険料率)および全国一律の介護分の保険料率(介護保険料率)が公表されました。

☞ 協会けんぽ「平成31年度保険料額表(平成31年3月分から)」

<http://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/cat330/sb3150/h31/h31ryougakuhyou3gatukara>

- 2019(平成31)年度の都道府県単位保険料率の全国平均は、10.0%で維持となりました。都道府県単位保険料率の最高は佐賀県の10.75%、最低は新潟県の9.63%です。なお、料率を引上げるのが22道府県、引下げるのは18県となりました。

※ 医療分の保険料率は、各都道府県支部ごとに異なります。理由は、都道府県支部ごとに医療給付費や被保険者数、標準報酬月額、被扶養者の人数等を勘案して算出されるからです。

- 介護保険料率(40歳以上65歳未満の介護保険第2号被保険者が負担)は、全国一律で1.73%となります(現行は1.57%)。

※ 介護保険料率は、健康保険法で、単年度で収支が均衡するように介護納付金の額を総報酬月額で除したものを基準として保険者が定めるとなっているため、自動的に全国統一の保険料率が決定されます。

- 適用の時期は、いずれも、3月分(4月納付分)からとなります。

◆ 任意継続被保険者の標準報酬月額の上限変更

会社を退職し、健康保険の被保険者資格を喪失した後に加入する健康保険の制度はいくつかありますが、そのひとつとして、退職前まで加入していた健康保険に引き続き加入する任意継続被保険者の制度(以下「任意継続」)があります。

任意継続を利用するためには、資格喪失日の前日までに継続して2か月以上の被保険者期間があることや、資格喪失日から20日以内に申請することが必要であり、退職時の標準報酬月額をもとに保険料が決まります。この標準報酬月額には上限があり、協会けんぽの全被保険者の標準報酬月額の平均額となっています。平均額は毎年度見直されることになっていますが、2008年10月の協会けんぽ設立以前から、28万円(280千円)となっていました。

これについて、2018年9月30日時点におけるすべての協会けんぽの被保険者の標準報酬月額の平均額は291,181円となり、**2019年度は30万円(300千円)に引き上げられることとなりました。**

ここ数年にわたる最低賃金の大幅引き上げや、人手不足に伴う賃金の引上げが影響しているものと推測できます。なお、2019年4月より前に任意継続に加入している被保険者で、標準報酬月額の上限額が適用されている人についても自動的に上限が適用されるため、負担している健康保険料が増加します。