

厚生労働省公認

三田 社会保険 労務士 事務所 ニュース

発行所 三田社会保険労務士事務所
労働保険事務組合
三田労務改善研究会
〒374-0055
館林市成島町282-2 (館林厚生病院北側)
TEL (0276) 74-1166 (代) なるほど・よかった
FAX (0276) 74-1167 イイローム

発行人 特定社会保険労務士 三田 幸子

— 業 務 案 内 —

- 労災・雇用・健康・厚生年金
各保険の相談手続き事務一切
- 各種助成金・奨励金の手続き
- 就業規則等諸規則の立案作成
- 労務関係官庁届出書類作成
- 紛争解決手続き代理業務

— 事業主も労災保険に加入できます —

TOPIC1

活用したい厚生労働省認定の マークと認定のメリット

TOPIC2

雇用保険・年金関係の届出に マイナンバー記載が義務化

2018 6
June

平成30年6月号

【外国人労働者問題啓発月間】 毎年6月は、「外国人労働者問題啓発月間」です。厚生労働省は、「外国人雇用はルールを守って適正に～外国人が能力を発揮できる適切な人事管理と就労環境を！～」を今年の標語として、事業主団体などの協力のもと、労働条件などルールに則った外国人雇用や高度外国人材の就職促進について、事業主や国民を対象とした集中的な周知・啓発活動を行っています。また、「外国人雇用状況届出」は、雇用対策法により、外国人を雇用するすべての事業主に義務づけられています。外国人を雇用しているときは、外国人労働者の雇い入れと離職の際に、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期限などについて確認し、ハローワークへ届け出なければなりません。

制度 企業のイメージアップや低利融資などの対象に

活用したい厚生労働省認定の マークと認定のメリット

企業の取り組みに対して付与される厚生労働省の各種認定マーク。認定されると企業のイメージアップにつながるほか、低利融資が受けられるなどのメリットがあります。

厚

生労働省では、労働環境の改善などに積極的に取り組む企業に対して、さ

まざまな認定マークを付与しています。取得した認定マークは、自社のホームページや名刺・自社商品などに印刷して利用することができますほか、取引先に対して、また求人活動（募集広告など）において認定取得企業であることをアピールすることができます。なお、認定マークを取得するためには一定の要件を、満たさなければなりません。

子育てサポート企業に「くるみん」

「くるみん」マークは、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業に対して、その申請に基づき、「子育てサポート企業」であることを認定し、付与するものです。平成29年12月末時点で、2848社が認定を受けています。なお、平成27年からは、くるみん認定をすでに受け、相当程度の両立支援制度の導入や利用

今月の恒例行事・出来事カレンダー

2018.6 June

- 6/1-30
男女雇用機会均等月間
厚生労働省は毎年6月を同月間に定めています。昭和60年6月1日に公布された男女雇用機会均等法の周知とポジティブ・アクション(男女間格差解消の取り組み)の推進を図るための啓蒙活動などが行われます。
- 6/5
環境の日
6月5日は、環境基本法により、「環境の日」と定められています。また、6月の1ヵ月間は「環境月間」として、全国でさまざまな行事が行われています。
- 6/23-29
男女共同参画週間
国の男女共同参画推進本部は、毎年この1週間を同週間に定めています。公募による今年度のキャッチフレーズは、「走り出せ、性別のハードルを超えて、今」。

が進み、高い水準の取り組みを実施する企業を評価し、継続的な取り組みを促進するため、「プラチナくるみん」認定が始まりました。平成29年12月末時点で、181社が認定を受けています。

女性活躍を推進する 企業に「えるぼし」

「えるぼし」マークは、平成28年4月1日に施行された女性活躍推

進法に基づき、一般事業主行動計画を策定して届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況などが優良な企業に対して認定し、付与するものです。この「えるぼし」マークは、認定基準となる項目数をいくつ満たしているかで3段階（3種類）のマークに分かれています。「えるぼし」マークを取得すると

くるみん・プラチナくるみん



前述のようなアピールができるほか、「公共調達における加点評価」と「日本政策金融公庫による低利融資」の対象になります。

若者の雇用に積極的な企業に「ユースエール」

「ユースエール」マークは、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業（常時雇用する労働者が

えるぼし



1段階目



2段階目



3段階目

300人以下）を若者雇用促進法に基づき認定し、付与するものです。認定企業になると、次の支援を受けることができ、企業のイメージアップや優秀な人材の確保が期待できます。

①ハローワークなどで重点的にPRすることができ、求人に際して若者からの応募増が期待できます。

②認定企業限定のハローワーク主

ユースエール



安全衛生優良企業



催の就職面接会に参加できます。正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増えるため、より適した人材の採用が期待できます。

③若者の採用・育成を支援する関係助成金（キャリアアップ助成金、人材開発支援助成金、トリアル雇用助成金など）に一定額が加算されます。

④そのほか、前述の「公共調達に

詳しくは厚生労働省ホームページの各認定マークのページを参照ください

**「安全衛生優良企業」は
ホワイト企業マーク**

おける「加点評価」と「日本政策金融公庫による低利融資」の対象にもなります。

労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善していることについて、厚生労働省の認定を受けると「安全衛生優良企業」認定マークの交付を受けることができます。

この認定を受けるためには、過去3年間、労働安全衛生関連の重大な法違反がないなどの基本事項に加え、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、安全管理など、幅広い分野で積極的な取り組みを行っていることが求められます。

俗にいうブラック企業に対して、「ホワイト企業マーク」ともいわれています。

このようにマークの認定が付与されることにより、企業イメージのアップが図られ、社会的認知度も高まります。人手不足の時代に有効に活用したいものです。

記載がない場合はハローワークから戻されることに

雇用保険・年金関係の届出にマイナンバー記載が義務化

雇用保険や社会保険の届出にマイナンバーの記載が義務化されました。記載が求められる書類や省略できる届出などについて説明します。

平

成28年1月よりスタートしたマイナンバー(個人番号)制度ですが、平成30年3月より、雇用保険および社会保険の手続きにおいてマイナンバーの記載が求められることになりました。

雇用保険の記載手続き

雇用保険の届出においては、これまでマイナンバーの記載は必要でしたが、記載がなくても届出は受理され、処理されてきました。しかし、平成30年5月以降については、マイナンバーの記載がない場合、補正のために書類がハローワークから戻されることになっていきます。ただし、各種届出などの後に提出する場合には、欄外などに「マイナンバー別途届出(平成〇年〇月〇日頃)」と記載することで、戻されずに処理されることにな

りました。マイナンバーの記載が必要となる書類は次の通りです。

- ① 雇用保険被保険者資格取得届
- ② 雇用保険被保険者資格喪失届
- ③ 高年齢雇用継続給付支給申請(初回のみ)
- ④ 育児休業給付支給申請(初回)
- ⑤ 介護休業給付金支給申請

社会保険の記載手続き

雇用保険の届出と同様に年金関係の届出についてもマイナンバーの記載が必要となります。今後、健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届など、これまで基礎年金番号を記載していた届書については、すでに平成30年3月5日以降、マイナンバーを記入して提出することになっています。

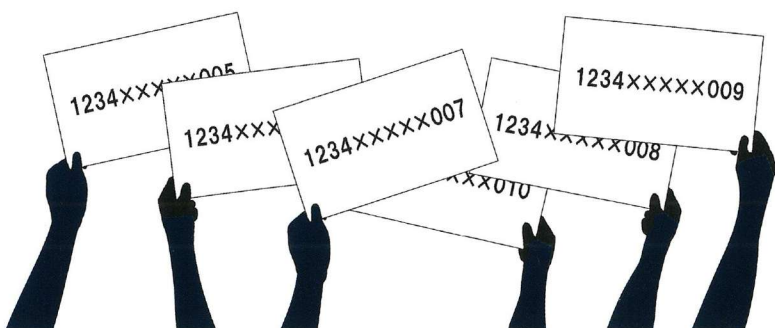
マイナンバーを記入した場合に、住基ネットから日本年金機構

が住民票上の住所を取得することが可能になるため、被保険者住所の記載を省略できます。

住民票上の住所と異なる場所に住居のある人については、資格取得届とは別に住所変更届(居所届)が必要となります。また、被保険者の住所変更届および被保険者・受給権者の氏名変更届は、個人番号と基礎年金番号が紐付いている人については、日本年金機構への届出を省略できます。これまで受給権者のみ実施していた死亡届の届出省略について、国民年金第1号および第3号被保険者も個人番号と基礎年金番号が紐付いている人は届出を省略できます。

なお、マイナンバー記載義務にともない各種届出様式が変更になっています。変更の内容は、マイナンバー欄の追加のほか、様式

のA4縦判化、複数の様式の統合(被扶養者(異動)届と国民年金第3号被保険者関係届など)が行われています。



01

平成30年税制改正大綱 給与や年金控除額を10万円引き下げ

働き方の多様化を踏まえ、さまざまな形で働く人をあまねく応援するなどの観点から、以下の個人所得税の見直しが行われます。

※平成32年分(2020年分)以降の所得税について適用されます。

1. 給与所得控除・公的年金等控除から 基礎控除への振替

給与所得控除および公的年金等控除の控除額が一率10万円引き下げられ、どのような所得にでも適用される基礎控除の控除額が10万円引き上げられます。

2. 給与所得控除の適正化

【給与等収入金額が850万円超、1000万円以下の場合】

改正前控除額は、収入金額×10%+120万円

改正後控除額は、195万円

【給与等収入金額が1000万円超の場合】

改正前控除額は、220万円

改正後控除額は、195万円(に引き下げられます)

ただし、子育てや介護に配慮する観点から23歳未満の扶養親族や特別障害者である扶養親族を有する者などに負担増が生じないように措置が講じられます。

3. 公的年金等控除の適正化

世代内、世代間の公平性を確保する観点から、公的年金収入が1000万円を超える場合の控除額に、195.5万円の上限が設けられます。また、公的年金等以外の所得合計額が1000万円超の場合は、控除額が引き下げられます。

4. 基礎控除の見直し

基礎控除については、所得の多寡によらず一定の金額を所得から控除する所得控除方式が採用されていますが、「高所得者にまで税負担の軽減効果をおよぼす必要性は乏しいのではないかと指摘されてきたことなどを踏まえ、合計所得金額2400万円超で控除額が逡減し、2500万円超で控除額が消失する仕組みとなります。

02

今年度の新入社員のタイプは？ SNSを駆使するチームパシュートタイプ

人事労務分野の情報機関である産労総合研究所が3月26日、「2018年度(平成30年度)新入社員のタイプ」を発表しました(昨年度までは日本生産性本部が「新入社員の特徴とタイプ」を発表)。今年度の新入社員は「SNSを駆使するチームパシュートタイプ」。就職活動において、少人数の仲間でSNSを活用して情報交換を行い、協力しながら内定(ゴール)を目指した姿が、3人で順番を入れ替えながら五輪金メダルを獲得した日本の女子団体パシュートにたとえられています。

03

平成29年度「能力開発基本調査」(厚生労働省) 約75%の事業所が人材育成に課題

平成29年度の「能力開発基本調査」によると、事業所を対象に行った人材育成の実施状況について、正社員に対してOFF-JT※を実施した事業所は75.4%(前年74.0%)、正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所は38.6%(同37.0%)でした。また、人材育成に関してなんらかの「問題がある」と答えた事業所は75.4%(同72.9%)。その問題点として多かった回答は「指導する人材が不足している」(54.2%)、「人材育成を行う時間がない」(49.5%)、「人材を育成しても辞めてしまう」(47.8%)でした。

※ OFF-JT = 業務命令に基づき、日常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)

04

平成28年度「労働者派遣事業報告書」(厚生労働省) 派遣料金、派遣労働者の賃金ともに増加

労働者派遣法により、派遣元事業主に対して事業年度の運営状況について提出するよう定められている「労働者派遣事業報告書」。平成28年度の集計結果によれば、派遣労働者数の合計は約177万人。派遣先の件数は約72万件で対前年度比3.9%増加しています。労働派遣事業における派遣料金(8時間換算)の平均は1万9083円(対前年度比9.5%増)、派遣労働者の賃金(8時間換算)の平均は1万2624円(同5.8%増)でした。

平成29年「就労条件総合調査」にみる有給休暇の取得状況など

有給休暇の取得日数は年間9日、取得率は49・4%

就労状況の現状を明らかにすることを目的に、常用労働者30人以上の民営企業を対象に毎年行われている「就労条件総合調査」（厚生労働省）。そのなかから、年次有給休暇の取得状況や基本給の決定要素について紹介します。

基本給の決定要素は
職務・職種の仕事内容

昨年末に発表された平成29年「就労条件総合調査」の結果によれば、平成28年（または平成27年会計年度）1年間に企業が労働者に付与した年次有給休暇の日数は1人平均18・2日（前年18・1日）。そのうち労働者が実際に取得した日数は9・0日（同8・8日）で、取得率（付与日数に対して実際に取得した日数の割合）は49・4%（同48・7%）と上昇しています。また、企業規模に比例して、規模（労働者数）が大きくなるほど取得率が高くなる傾向がみられます。

男女別の取得率では、男性が46・8%、女性が55・4%となっており、男女差がみられます。やはり、女性のほうが、家事や子育て

てなどの都合により、有給休暇を取得するケースが多くなっているということでしょうか。

産業別でみると、取得率は「電気・ガス・熱供給・水道業」が71・8%と最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」が32・8%と最も低くなっています。産業によってばらつきがあることがわかります（表参照）。

また同調査では、賃金制度についても調査しています。

基本給の決定要素については、管理職では「職務・職種など仕事の内容」が77・4%で1位。2位が「職務遂行能力」（64・9%）、3位が「学歴、年齢・勤続年数など」（61・5%）の順になっています。これが管理職以外の場合には、2位と3位が入れ替わる結果となっています。

【表】 産業別の労働者1人平均年次有給休暇の取得状況

産業	付与日数(日) ※1	取得日数(日) ※2	取得率(%) ※3
鉱業、採石業、砂利採取業	18.3	10.4	57.0
建設業	18.1	6.9	38.0
製造業	19.0	10.7	56.2
電気・ガス・熱供給・水道業	19.5	14.0	71.8
情報通信業	18.9	11.2	58.9
運輸業、郵便業	17.7	8.6	49.0
卸売業、小売業	18.3	6.4	34.9
金融業、保険業	20.3	10.4	51.5
不動産業、物品賃貸業	17.8	7.8	43.7
学術研究、専門・技術サービス業	18.1	10.4	57.6
宿泊業、飲食サービス業	16.5	5.4	32.8
生活関連サービス業、娯楽業	16.9	6.6	38.9
教育、学習支援業	18.8	7.0	37.2
医療、福祉	16.8	8.8	52.5
複合サービス事業	19.4	12.5	64.6
サービス業（他に分類されないもの）	17.0	8.5	49.9

※1＝労働者1人平均。繰越日数を除く
 ※2＝労働者1人平均。前年（または前々会計年度）1年間に実際に取得した日数
 ※3＝取得日数計／付与日数計×100（%）

労務の お悩み相談室 Q&A

今月の相談 従業員のミスによる不利益の損害賠償

Q 当社は小売業を営んでいます。現在、今年度採用した新入社員
の現場研修の一環として、レジ担当の実習をしています。しかし
先日、売り上げ額と現金の集計金額が合わずに調べたところ、実
習中のつり銭ミスによることが判明しました。このような場合、
ミスをした社員に対して損害賠償をさせることができるのでしょ
うか。

A 従業員がレジを担当してつり銭などを間
違えることは起こり得ることです。しか
し、従業員のミスを、教育やマニュアル
の運用で防止・減少させることも会社の責任で
す。会社は従業員の働きで利益を得ているため、
従業員のミスについて基本的に責任を負う立場
にあります。

判例では、「使用者は、その事業の性格、規模、
施設の状況、被用者の業務の内容、労働条件、
勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防若
しくは損失の分散についての使用者の配慮の程
度その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分
担という見地から信義則上相当と認められる限
度において、被用者に対し右損害の賠償又は求
償を請求することができるものと解すべきであ
る」（最一小判例昭51.7.8）とする、一つの基準
（責任制限の法理）を示しています。したがって、
従業員のミスに対する損害賠償請求および賠償
額については、その故意性または過失の重大性、
会社としての予防・損害の分散などを勘案して
限定的に考えなければならず、すべての責任を
従業員に負わせることは難しいでしょう。

また、入社に際して「業務上、故意または過

失により会社に損害を与えた場合には損害賠償
を支払う」旨の誓約書を求めたり、就業規則に
その旨を定めている場合があります。しかし、
労働基準法では、実際に生じた損害額にかかわ
らず「レジのミスに対して3万円の罰金」など
と損害賠償額を定めた労働契約を結ぶことを禁
止しています（第16条）。ただし、実際に生じ
た損害額を求めることは差しつかえありません。
この場合、損害賠償額は、その実損の範囲内で
従業員の帰責性や地位などを考慮して、信義則
上相当と認められる限度でしか請求できず、全
額ではなく、損害の一部負担が限度です。

また、この損害賠償額について、会社が一方
的に従業員に支払う給料から天引きすることは
できません。労働基準法上、「賃金の全額払い」
が原則であり（第24条）、また判例上、「損害賠
償金が不法行為を原因とするものであっても賃
金と相殺することはできない」（最大法廷判例昭
36.5.31）とされています。したがって、天引き
する場合は、従業員との合意が必要になります。

今回のつり銭ミスの損害賠償は、その額の大き
さやこれまでのミスの回数、会社側のミス防
止措置などにもよるでしょう。

／ 今月のポイント ／

**従業員に責任をすべて負わせることは難しく、
会社側の防止策なども踏まえた判断に**

冷房温度をめぐる静かなバトル

6月1日からクールビズ実施という企業も多いことでしょう。ノーネクタイなどの夏の軽装がすっかり浸透してきた昨今ですが、これから真夏に向けて気温が上がってけば、多くの地域において、冷房(エアコン)のないオフィスではとても仕事にならないでしょう。また、熱中症を予防するためにも今や冷房は欠かせない存在といえます。

しかし、冷房の設定温度は、それを適温と感じる人もいれば、寒いと感じる人も、暑いと感じる人もいます。そして、寒いと感じる人のなかには、女性を中心に、自律神経に変調をきたし、身体の冷えや肩こり、疲労感などの症状が現れる、いわゆる「冷房病」に悩む人も少なくないようです(労災認定を受けられる可能性は低いといわれています)。そのため、オフィス内の冷房の設定温度をめぐる“静かなバトル”が起きてもおかしくはありません。

その実態を裏づけるようなデータがあります。三菱電機ビルテクノサービスが平成29年、オフィスで働く20代~60代の男女1000人に行ったアンケート調査の結果です。

同調査によると、回答者のオフィスの冷房の設定温度は、26℃(約25%)が最多。次いで28℃(約20%)、27℃(約19%)の順となっています。そして28℃設定のオフィスの場合、男性の約59%、女性の約40%が「暑い」と感じており、「ちょうどいい」と回答した温度は26℃が最多でした。また、夏のオフィスが寒いと感じている人のなかで、女性の約80%、男性の約71%が「体調不良に結びつくことがある」と答えています。そのため、黙ってこっそり設定温度を変更したことがある人が、女性では約68%にのぼり、設定温度を上げる傾向がみられます(男性は60%で、設定温度を下げる傾向)。

寒いときには上着を着るなどの自己防衛のほか、会社としても、設定温度の検討や席替えなど、健康に働くことのできる環境づくりを考えたいものです。

