

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

上手に活用したい 雇用・労働分野の新設助成金

TOPIC2

FAX・メール・SNS等による 労働条件の明示

表紙写真：北海道 ファーム富田 夏
©H・東洋 / PIXTA

2019 7
July

令和元年7月号

【労働災害に注意】暑さが本格化する7月は、労働災害にも要注意です。厚生労働省ではこのほど、2018年の労働災害発生状況をまとめました。それによると昨年(2018年)通年の労働災害による死亡者数は909人(対前年比7.1%減)で過去最低となった一方で、4日以上以上の休業となった死傷者数は127,329人(対前年比5.7%増)と3年連続の増加となりました。月別で見ると、死亡者は7月が105人で唯一の100人超。死傷者数は11,848人で1月に次いで多くなっています。工場などでの対策が進む一方で小売り、飲食、社会福祉施設などの第3次産業従事者の労働災害が増えているのが特徴で、特に高齢の女性による転倒事故は典型例です。7月は労働保険の年度更新の時期。労災撲滅の意識を改めて強くする機会にしましょう。

行政 東京圏からの移住者の採用や高齢者採用時の奨励金支給など

上手に活用したい 雇用・労働分野の新設助成金

平成31年度予算では、UIJターンや高齢者の雇用、働き方改革の実践などに対する奨励金や助成金支給制度が拡充されました。ポイントとなるメニューを見てみます。

厚 生労働省は、平成31年度予算の成立に伴い、雇用保険法その他労働関係法に基づく助成金について、従来制度の見直しや新たな制度を設けるなどの措置を講じました。これら助成金は適正に利用することで会社にとっては有益な資金となりますので、上手に活用しましょう。

ここでは、数多くある助成金のうち、今年度新設された助成金及び改正されたものの一部を紹介します。

中途採用等支援助成金

この助成金は、従来の労働移動

支援助成金の中途採用拡大コース奨励金及び生涯現役起業支援助成金を吸収し、総称したもので、今年度から新たに「UIJターンコース」が設けられました。

「UIJターンコース」

内閣府の地方創生推進交付金を活用して実施される地方公共団体の移住支援制度を利用した者を採用した事業主に対して、その採用活動に要した費用の一部を助成するものです。助成金の額は、助成対象費用経費の3分の1（中小企業事業主は2分の1）で、上限が100万円となっています。

東京圏からの移住者（新規学卒者を除く）を対象に、雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇用することが要件となります。助成金の対象となるのは、募集・採用パンフレットや自社ホームページの制作費のほか、就職説明会実施経費などの採用活動費です。

「中途採用拡大コース」

新設ではないものの、この助成金の一つである「中途採用拡大コース」が改正されました。45歳以上の者を初めて採用した場合の助成額について、それが60歳以上の者の場合には、支給額が増額されることになりました。若年者の雇用が困難な中小企業にとって、中途採用で45歳以上の中高年齢者を雇用する場合に活用メリットがあります。

人材確保等支援助成金

この助成金は、人材不足の解消のために、雇用管理の改善、生産性向上などに取り組むことにより、従業員の定着促進などを図る事業主に支給するものです。

助成金には、10のコースが設けられています。そのうち、今年度から新たに設けられたのが「働き方改革支援コース」です。

今月の恒例行事・出来事カレンダー

2019. **7** July

7/20（7月第3土曜日）

勤労青少年の日

働く若者の福祉の向上について国民全体の関心と理解を深め、勤労青少年自身も有為な職業人として健やかに成育しようとする意欲を高める日。

7/1~7/7

全国安全週間

労働災害防止活動の推進を図り、安全に対する意識と職場の安全活動のより一層の向上に取り組む週間です。今年で92回目。各種啓発活動、安全パトロール、安全講習会、関連表彰など。初日の7月1日は「国民安全の日」となっています。

「働き方改革支援コース」

働き方改革に取り組むうえで、人材を確保することが必要な中小企業事業主が、新たに労働者を雇入れ、一定の雇用管理改善を図る場合に助成されるコースです。

具体的には、時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース、勤務間インターバル導入コース、職場意識改善コース）の支給を受けた中小企業事業主が、雇用管理改善のための計画書を策定し、それについて都道府県労働局長の認定を受けることが条件となります。計画期間は1年間です。認定を受けた雇用管理改善計画に基づく計画期間内に、新たに一定の要件を満たす対象労働者を雇入れて（計画開始から6カ月以内）、人員配置の変更、労働者の負担軽減その他の雇用管理の改善に取り組むこととなります。雇用管理改善計画に1年間取り組んだ後、一定の要件を満たせば「計画達成助成」が、計画開始から3年経過後に生産性要件等を満たせば「目標達成助成」が支給されます（支給額は下図参照）。

65歳超雇用促進助成金

これは、高齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働く

ことができる生涯現役社会を実現するため、65歳以上への定年引き上げや高齢者の雇用管理制度の整備など、高齢者の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対して助成するもので、3コースが設けられています。そのうち新たに設けられたのが「高齢者評価制度等雇用管理改善コース」です。

「高齢者評価制度等雇用管理改善コース」

このコースは、企業内における高齢者の雇用の推進を図るための雇用管理整備の措置を、次の①②により実施した場合に助成金が支給されるものです。

①雇用管理整備計画の認定

高齢者の雇用管理制度を整備するため、「高齢者雇用管理整備措置（能力開発、能力評価、賃金体系、労働時間等の雇用管理制度の見直しもしくは導入、または医師もしくは歯科医師による健康診断を実施するための制度の導入）」を内容とする「雇用管理整備計画」を作成し、その認定を受けること。認定先は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構です。

②高齢者雇用管理整備措置の実施

①の雇用管理整備計画に基づ

き、計画の実施期間内に「雇用管理整備措置」を実施し、措置の実施状況を明らかにする書類を整備していること。また、雇用管理整備計画の終了日の翌日から6か月の運用状況を明らかにする書類を整備し、支給対象被保険者が1人以上いること。

なお、高齢者雇用管理整備措置は、55歳以上の高齢者を対象として、労働協約または就業規則に規定し、1人以上の支給対象被保険者に実施・適用することが必要です。

支給の対象となるのは、高齢者の雇用管理整備措置の実施に必要な専門家への委託費・コンサルタントの相談などに要した経費（支給対象経費）です。

不正受給対策の強化

今年度から雇用関係助成金の不正受給対策が強化されました。不正受給を行った事業主に対する不正支給期間が従来の3年間から5年間に延長されるとともに、不正受給を行った事業主の役員等（不正受給に関与した役員に限る）が他の事業主の役員等となっている場合は、当該他の事業主に対しても5年間助成金を支給しないこととなりました。

【中途採用拡大コース】

- ①中途採用の拡大を図った場合
助成額：50万円（生産性要件を満たした場合25万円加算）
- ②45歳以上の者を初めて採用した場合
助成額：60万円（生産性要件を満たした場合30万円加算）
- ③60歳以上の者を初めて採用した場合
助成額70万円（生産性要件を満たした場合30万円加算）

【働き方改革支援コース】

- ①（計画達成助成の支給額）
雇入れた労働者1人当たり60万円（上限10人まで最大600万円）/短時間労働者の場合は40万円（同最大400万円）
- ②（目標達成助成の支給額）
生産性要件を満たした場合（伸び率が6%以上の場合のみ）とともに、離職率の目標を達成した場合に①の助成額に追加的に労働者1人当たり15万円（短時間労働者の場合は10万円）

【高齢者評価制度等雇用管理改善コース】

- ①中小企業事業主
支給対象経費（その経費が30万円を超える場合は30万円）の60%（生産性要件を満たした場合は75%）となる。
- ②中小企業以外の企業事業主
支給対象経費（その額が30万円を超える場合は30万円）の45%（生産性要件を満たした場合は60%）

課題 4月1日より労働条件の明示方法が拡大されました

FAX・メール・SNS 等による労働条件の明示

4月から労働条件の明示にFAXやメール、SNSが使えるようになりましたが、実際の使用にはさまざまな留意事項があるようです。トラブル防止のために守るべきことをまとめました。

正社員に限らず、契約社員、パート・アルバイトなどの労働者を雇入れ、労働契約を締結する場合には、労働者に対して、労働時間、賃金その他の労働条件を明示しなければなりません（労基法第15条第1項）。従来、この労働条件のうち、必ず明示しなければならない事項（労働契約の期間、就業の場所・従事すべき業務、始業・終業の時刻・賃金の決定・計算・支払方法等）については、書面交付による明示が義務でした（労基則第5条第3項）。

しかし、2019年4月1日からは、労働者が希望した場合は、FAXの送信や電子メール、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）などでも明示できることになりました。

●メール等で明示する場合の注意点

前述のとおり、FAXまたは電子メール等による労働条件の明示については、「労働者が希望した場合」を条件とするものであり、使用者にとっては、書面交付による明示が原則です。また、その場合には、「電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるもの）に限る」（則第5条第3項但書）と定められています。電子メール（パソコン、携帯電話端末によるEメールのほか、Yahoo!メールやGmailといったウェブメール）は、送る会社側と受け取る労働者側に限定して確認で

きるものであり、労働条件を記載した通知書（労働条件通知書）をPDFなどで添付し印刷することができるので問題ありません。しかし、LINEやMessengerなどのチャット機能がメインのSNSは印刷を目的としていないことや、文字制限のあるものもあることなどから、禁止はされていないものの、望ましくないとされています。

●トラブルを防ぐために

このように労働条件通知書の電子化により、労使双方の利便性は向上しますが、「送った」「届いていない」といったメール等で明示したはずの労働条件が正しく伝わっていないなどのトラブルも想定されます。

したがって、紛争を未然に防止するためにも、労働者が本当に電子メール等による明示を希望したかの確認をすること（同意した旨のメールをもらうなど）、本当にメールが到達したかの確認をすること、あわせてメール等で明示した労働条件を出力して保存するように労働者に伝えるなどの対策が必要です。

なお、労働条件の明示を怠ったり、労働者が希望していないにもかかわらず、電子メール等のみで明示したりすることは労働基準法違反となり、罰金の対象となる場合もあります。

【SNSでのよくない明示例】



労働者が希望していないにもかかわらず、一方的にSNS等で明示することはできません。労働者が希望しない場合は、原則どおり書面を交付してください。

SNS本文に直接記載し、労働条件を細切れに明示すると、印刷する際に途切れてしまうので、望ましくありません。

明示した日付、送信した担当者の氏名、事業場や法人名、使用者の氏名等を記入しないと、あとからトラブルになる可能性があります。

01

役割・職務給導入が進む一方 同一労働同一賃金への対応は約3割が未着手

日本生産性本部が「日本的雇用・人事の変容に関する調査」（2019年実施）結果概要を発表。仕事や役割の重さを反映した給与（役割・職務給）の導入は管理職層で78.5%、非管理職層で57.8%でそれぞれ前回（2016年調査）を上回りました。一方で同一労働同一賃金への取り組みは、300人以上企業で約3割が、基本給に関して「まだ検討段階で着手していない」と回答。特に対応が遅れているのは、「会社業績等への貢献に応じて支給する賞与」（37.5%）となっています。

02

取り組み手順やマニュアル、解説動画を公開 厚労省が不合理な待遇差解消支援ツールを作成

厚生労働省は、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の、不合理な待遇差解消を支援するツールをウェブ上に公開しました。具体的には、取組手順書、各種の点検・検討マニュアル、パートタイム・有期雇用労働法の解説動画などを、厚労省の同一労働同一賃金に関する特集ページ上に集約しています。点検・検討マニュアルは、業界共通版のほか、スーパーマーケット業、食品製造業、印刷業、自動車部品製造業、生活衛生業など主要業界版もあります。

03

電子商取引の市場調査結果 国内EC化率はBtoC-ECで6.22%

経済産業省が平成30年度電子商取引に関する市場調査の結果を発表。平成30年の日本国内のBtoC-ECの市場規模は18.0兆円で、前年比8.96%もの増加になりました。物販系分野における、国内の全BtoC市場に対する割合（EC化率）も前年比0.43ポイント増の6.22%となっています。一方で国内のBtoB-ECの市場規模も前年比8.1%増の344.2兆円に拡大。EC化率（業種分類上「その他」以外とされた業種を対象）も前年比0.8ポイント増の30.2%となりました。

04

個人商店をどうやって継承するか？ 商店街が抱える最大の問題は経営者の高齢化

3年に1度実施している商店街実態調査の2018年度の結果を中小企業庁が発表。それによると1商店街あたりの店舗数は前回（2015年度）調査の54.3店から50.7店に減少する一方で、チェーン店舗数は前回4.1店から今回5.7店へと増加し、個人商店が減少しました。このことを裏付けるように、商店街が抱える問題として最も多かったのは、経営者の高齢化による後継者問題（64.5%）。2位の店舗等の老朽化（38.6%）を大きく引き離す結果となりました。

05

企業内保育所で問題続出 約1割で事業取りやめ、利用率の低調な施設も

2016～2017年度に国の助成決定を受けた企業内保育所の約1割にあたる252施設が、保育事業を取りやめていたことが明らかになりました。このうち子ども受け入れの前に事業を中止したのは214施設。企業側の運営計画や助成金交付を決める委託機関のずさんさが背景にありそうです。一方、会計検査院が、利用が低調とみられる213施設を抽出調査した結果、平均利用割合が50%未満にとどまっている施設が抽出対象中3分の1を占めることも明らかになりました。

06

企業の設備投資、計画ありは62.3% 企業規模による格差が大きい結果に

帝国データバンクが2019年度の設備投資に関する企業の意識調査結果を発表しました。計画がある企業は62.3%ですが、大企業が71.1%なのに対し、中小企業60.1%、小規模企業48.6%と、企業規模による差が大きくなっています。設備投資を行わない理由として、中小企業では「借入れ負担が大きい」「手持ち現金が少ない」などが大企業と比較して高くなりました。なお平均設備投資予定額は約1億3554万円。調達方法では「自己資金」（48.4%）が最も多くなっています。

調査 職場における熱中症による死傷災害の発生状況

去年は熱中症による死傷者が1000人超え

厚生労働省は5月、「平成30年『職場における熱中症による死傷災害の発生状況』(確定値)」を公表しました。死亡者数、死傷者数とも前年の倍という、猛暑ぶりを示す結果が出ています。

暑さ慣れていない7月は注意が必要

調査結果を見ると、天災に匹敵するとも言われた去年の異常な暑さぶりがこの数字にも表れています。

●通年で1000人の大台超え

2018年の職場での熱中症による死亡者数は28人と、2017年(14人)の2倍。死傷者数は1178人と、こちらも2017年(544人)の倍以上。過去10年の推移で見ると、死亡者数は2010年(47人)、

13年(30人)、15年(29人)に次いで4番目に多い数字ですが、死傷者数を見ると去年は1000人の大台を超えており、いかに昨年夏の暑さが厳しかったかがわかります。

過去10年における死亡者のピークとなった2010年も猛暑の年でした。去年は死傷者数は多くても、死亡者数はそれほどまでには至りませんでした。その背景には、ここ10年で社会全体における熱中症への意識啓発が進んだことが要因としてあるよ

うです。

●突出して多かった昨年7月

厚労省では過去5年間の月別のデータも発表しています。それによると、2018年7月の熱中症による死傷者数は697人。これは、過去10年における通年での数字をも上回っています。8月も366人で、過去5年間の8月の数字としては最多となっていますが、それ以上に昨年7月の数字の多さは際立っています。

7月と8月の両月を比べると、暑さ慣れる8月よりも、梅雨が明けて急激に暑くなり、体が慣れていない7月の方がより注意が必要といえそうです。

●帰宅後の体調変化にも注意

時間帯別では11時台(死傷者数124件)と14時台(同155件)、15時台(同154件)、16時台(同141件)などの数字が高いですが、注意が必要なのは18時台以降も相当数(同146件)あること。日中の作業終了後に帰宅してから体調が悪化し、病院に搬送されるケースがあるため、注意が必要です。

熱中症対策のため、厚労省では現在「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」を実施中。本格的な暑さ到来を前に、暑さに強い職場環境の整備を実践したいものです。

【表】熱中症による死傷者数の月別の状況(2014～2018年)

	5月以前	6月	7月	8月	9月	10月以降	計
2014	6 (0)	32 (0)	182 (6)	191 (5)	8 (1)	4 (0)	423 (12)
2015	15 (0)	19 (2)	212 (10)	210 (16)	7 (1)	1 (0)	464 (29)
2016	12 (0)	26 (2)	162 (2)	219 (6)	39 (2)	4 (0)	462 (12)
2017	19 (0)	25 (0)	264 (9)	222 (5)	13 (0)	1 (0)	544 (14)
2018	19 (0)	60 (2)	697 (17)	366 (8)	31 (1)	5 (0)	1178 (28)
計	71 (0)	162 (6)	1517 (44)	1208 (40)	98 (5)	15 (0)	3071 (95)

※「5月以前」は1月から5月まで、「10月以降」は10月から12月までの合計。
※()内の数値は死亡者数であり、死傷者数の内数。

ここはどうなる？

働き方改革 Q&A

今月の相談 出向者への年次有給休暇の付与義務

Q 4月から親会社から出向してきた労働者が2人います。一人は在籍出向でもう一人は転籍出向です。この場合、年次有給休暇の年間5日を確実に取得させなければならないのは出向元の親会社または出向先である当社（子会社）のいずれでしょうか。

A 4月から新たに年次有給休暇が年間10日以上発生する労働者に対しては、年間5日は必ず取得させなければならないことになりました。

ご相談の出向労働者に関しては、在籍出向と転籍出向で取扱いが異なります。

在籍出向の場合、出向労働者の雇用関係は出向元と継続しているとされるため、年次有給休暇の付与日数は、出向元の勤続年数に応じて付与される日数となります。出向元で新たに10日以上、年次有給休暇が発生する場合には、出向先においても5日は取得させなければなりません。なお、年次有給休暇に関する出向労働者の時季指定権および使用者の時季変更権は出向先企業と出向労働者の間にありますが、5日間の時季指定については、出向元及び出向先並びに出向労働者の三者間での取り決めによります。

具体的には、出向元と出向先の双方で在籍出向者の年次有給休暇の取得状況を管理し、発生日から1年間に5日を取得させることについて出向元が行うか、現実に出向者が就労している出向先が行うかを出向契約書などで決めることになります。なお、発生日から1年間の途中で出向させる場合には、出向元で取得した年次有給休暇の日数を出向先が指定すべき5日から控除するか否かについても決めなければなりません。

他方、転籍出向の場合は、転籍前の出向元と

の雇用関係は終了しており、現在の雇用関係は転籍後の出向先との間にのみ成立することになります。したがって、労働基準法第39条に基づけば、出向先に新たに雇用された日から6カ月経過した日に年次有給休暇10日が付与されることとなりますので、その付与された日から1年間に5日間を取得させることで差し支えありません。

なお、年次有給休暇が新たに10日以上発生する日から1年間の途中で労働者を転籍出向させる場合において、以下の3つの要件を満たすときは、出向前の年次有給休暇の発生基準日から1年以内の期間において、出向の前後を通算して5日の年次有給休暇を時季指定することで差し支えないとされています。なお、この場合、出向先が時季指定義務を負うことになります。

- ①出向時点において出向元で付与された日数及び出向元における基準日を出向先において継承すること
- ②出向日から6カ月以内に、出向労働者に対して10日以上（①で継承した日数を含む）の年次有給休暇を出向先で付与すること
- ③出向前の期間において、出向労働者が出向元で年5日を取得していない場合は、5日に不足する日数について出向元における付与基準日から1年以内に出向先で時季指定する旨を出向契約書に明記していること。

今月のポイント

在籍出向者の場合は出向契約書等で時季指定を取り決める。
 転籍出向の場合は、転籍して6カ月経過した日に
 年次有給休暇10日を付与。

東京五輪を契機に進む？働き方改革

いよいよ東京での2度目のオリンピックの開会まであと1年ほどとなりました。政府はこれを契機にテレワークや時差出勤などの新しい働き方の浸透と普及を図るため、東京都や関係団体と連携した「テレワーク・デイズ」という活動に取り組んでいます。これは、来年開会式のある7月24日を「テレワーク・デイ」と名付け、7月22日から9月6日までの約1カ月間にわたって働き方改革の国民運動を展開するというもの。ちなみに来年の9月6日は東京パラリンピックの開会式の日です。期間中、在宅勤務、モバイル、サテライトオフィスなどの様々なテレワークや時差出勤、フレックスタイムなど、多様な働き方が奨励されます。都内企業には大会開催日程を想定して、7月22日～8月2日と8月19日～8月30日の集中実施を推奨します。政府は全国で3000団体、延べ60万人以上の参加を目標として掲げています。

一方、東京都では今年、テレワークの推進や通勤時間をずらす「スムーズビズ」運動を展開します。「新しいワークスタイルや企業活動の東京モデル」と銘打って、時間や場所にとらわれない新しい働き方、生き方を推進しようという運動。国の「テレワーク・デイズ」と同じく7月22日から9月6日を「推進期間」としています。これは一昨年から始まった、通勤時間の見直し運動「時差ビズ」にテレワーク推進の趣旨も盛り込んだものです。「時差ビズ」の参加企業は着実に増えており、一昨年の参加者へ

のアンケートでは、約8割が翌年以降の継続参加を希望し、約6割以上が効果を実感しています。実際、参加企業は増えています。

東京オリンピックを契機にした、時間と場所の両面で柔軟な働き方の定着を目標にしたこれらの動き。オリンピック・パラリンピック後も継承されるかが注目されます。

