

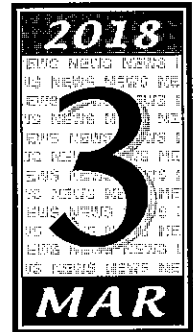
～明日を創造する～

# 月刊 事務所ニュース

発行所 向田社会保険労務士事務所  
労働保険事務組合 ゆとり創造協会  
建設業あゆみ一人親方組合

〒065-0025  
札幌市東区北25条東7丁目3番15号  
トミビル北25条

TEL (011) 723 - 6366  
FAX (011) 723 - 6367



## 柔軟な働き方で推進

## 副業・兼業のガイドラインを公開

厚生労働省は一月三十一日、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を新たに策定し、公開しました。

ガイドラインでは、多くの企業で副業・兼業を認めていないのは、認めた場合の課題や懸念として、自社での業務がおろそかになること、情報漏洩のリスクがあること、競業・利益相反になること、などが挙げられています。

これに関しては、同時に公開したモデル就業規則の中で、以下の場合には副業・兼業を制限できると示されています。  
① 労務提供上の支障がある場合、  
② 企業秘密が漏洩する場  
合、  
③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合、  
④ 競業によ

り、企業の利益を害する場合

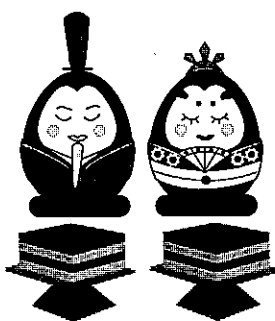
副業・兼業を禁止としている企業は、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすものかどうかをいま一度精査した上で、前記のような事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて、原則として、副業・兼業を認める方向で検討することが求められるとしています。

また、副業・兼業を認める場合には、労働者からの自己申告により副業・兼業先での就労時間を把握すること、法令に基づいて健康診断などの必要な健康確保措置を実施すること、などが適当であるとされています。

このほか、労災保険の給付

に関しては、労働者が、自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合、一の就業先から他の就業先への移動時に起こった災害については、通勤災害として給付の対象となること、雇用保険に関しては、それぞれの雇用関係において被保険者要件を満たす場合は、その者が生計を維持するのに必要な主たる賃金を受ける雇用関係についてのみ被保険者となること、などにも留意が必要だとしています。

厚生労働省は、ガイドラインにあわせて公表した「Q&A」やモデル就業規則を活用して、副業・兼業の促進を図っていく予定です。



**受動喫煙対策で骨格まともる  
小規模飲食店は表示で喫煙可能に**

厚生労働省は一月三〇日、受動喫煙による健康への影響を解消するため、対策の強化を図る新たな法整備の骨格をまとめ、公表しました。

事務所や飲食店は原則として屋内を禁煙としつつ、喫煙専用室(室外への煙の流出防止措置を講じており、もつばら喫煙を行うもの)内でのみ喫煙を可能とする一方で、既存の飲食店のうち、中小企業や個人が運営する店舗で、面積が一定規模以下については、「喫煙」「分煙」の表示があれば、喫煙を可能とするとしています。(店舗面積については今後決定する予定です)

同省は、早期の実施に向け、こうした内容を盛り込んだ健康増進法改正案の策定に取り組むとしています。

**協会けんぽ、健康保険料率を決定**

全国健康保険協会は、平成三〇年三月分(四月納付分)から適用される都道府県(支部)ごとの健康保険の保険料率を決定しました。(下表参照)

**健康保険料率**

が改定されるのは四二の支部で、そのうち、引上げが一八支部、引下げが二四支部となっていて、五支部では据え置かれました。

一方、全国共通の介護保険料率については、1・65% (労使折半) から1・57%へ引き下げられることになりました。

**都道府県別の健康保険料率**  
(労使折半、介護保険料率を含まない)

北海道	10.25%	滋賀	9.84%
青森	9.96%	京都	10.02%
岩手	9.84%	大阪	10.17%
宮城	10.05%	兵庫	10.10%
秋田	10.13%	奈良	10.03%
山形	10.04%	和歌山	10.08%
福島	9.79%	鳥取	9.96%
茨城	9.90%	島根	10.13%
栃木	9.92%	岡山	10.15%
群馬	9.91%	広島	10.00%
埼玉	9.85%	山口	10.18%
千葉	9.89%	徳島	10.28%
東京	9.90%	香川	10.23%
神奈川	9.93%	愛媛	10.10%
新潟	9.63%	高知	10.14%
富山	9.81%	福岡	10.23%
石川	10.04%	佐賀	10.61%
福井	9.98%	長崎	10.20%
山梨	9.96%	熊本	10.13%
長野	9.71%	大分	10.26%
岐阜	9.91%	宮崎	9.97%
静岡	9.77%	鹿児島	10.11%
愛知	9.90%	沖縄	9.93%
三重	9.90%		

**29年平均は1・50倍**

**有効求人倍率が44年ぶりの高水準に**

厚生労働省の発表によると、平成二九年平均の有効求人倍率は、前年に比べて0・14ポイント上昇の1・50倍となり、昭和四八年以来四四年ぶりの高い水準になったことが分かりました。

有効求人倍率は、ハローワークに申し込まれた求職者数に対する求人数の割合で、職を求めている人一人に対して何人の求人があるかの指標です。「1・50倍」は、単純にみれば、求職者二人に対して

三人分の求人があることとなります。

また、総務省が同日発表した平成二九年平均の完全失業率は、前年から0・3ポイント下がった2・8%と、七年連続で低下しています。

**30年度の雇用保険料率は据え置き**

厚生労働省はこのほど、平成三〇年度の雇用保険料率について、二九年度と同率に据え置くことを公表しました。

これにより、三〇年四月一日以降に適用される雇用保険料率は、一般の事業が0・9%、農林水産・清酒製造の事業が1・1%、建設の事業が1・2%で、現行と変更はありません。



魅力ある職場作り

中小企業の人材確保のために

厚生労働省の発表によると、

平成二九年平均の有効求人倍率は前年比0・14ポイント上昇の1・50倍で、四四年ぶりの高水準となりました。今年も人手不足が一段と深刻化するのには間違いありません。この様な状況下において、中小企業の経営者は人材確保に頭を悩ませていることでしょう。

そこで今回は、中小企業庁の人手不足対応研究会が昨年三月に発表した「中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン」を参考に、人材確保対策について考えてみたいと思います。

人手不足対応の重要な視点

(1)経営課題や業務を見つめ直す

(2)業務に対する生産性や求人像を見つめ直す

(3)働き手の目線で、人材募集や職場環境を見つめ直す

まず、経営課題から人材が不足している業務を分析し、固定観念を払拭して生産性の向上や求人像のバリエーションを追求。そして、働き手の目線に立って、人材の募集方法や職場環境を整備することです。以上から、始めやすい取組みを紹介します。

①明確な方針をわかりやすく伝える

会社の方針を、毎日の実践に落とし込めるような工夫をする。

②人手が不足している業務の

分析と細分化

人材が不足している業務は、

「力仕事は若い男性でなければ」というような固定観念がつきものである。これを払拭するためには、業務の切り出し、細分化を行うことによつて、多様な人材を配置することができるとができる。

③細分化した業務に対する求人像の明確化

細分化された業務について求人像の幅を広げることで、様々な専門性を持った人材を募集することができる。この場合、入社後に期待する専門性を身につけられるような人材育成の仕組みも考えておく必要がある。

④働き手の目線に立って、人材募集や職場環境について見直す

働き手にとっては、例えば自社の製品の業界における地位よりも、社風や従業員のライフスタイルに関心があるのうが効果的である。また、働き手の様々な生活環境での制

約において、働きやすい職場環境が整備されていることにより、求職者が将来の自分を具体的に描きやすく、未来への想像が広がる。

この様な情報を誰がどのように伝えるかも重要である。経営者が近い中小企業だからこそ、社長自ら伝えることで、会社の目指すところや思いが心に届くのではないか。

まとめ

大企業に比べると中小企業はアットホームな雰囲気がある。これは社長の個性を生かせる場であり、中小企業らしさを効果的に発信できる場でもあります。

数年後のオリンピックに向けて今後景気が過熱すれば、人手不足による忙しさは今とは比べ物にならないでしょう。どの企業も生き残りをかけて、働き方を根本から考えなければならぬ時が来ているのではないのでしょうか。

— 参考資料 —

平成29年毎月勤労統計調査結果速報

今年の給与、4年連続でプラス

厚生労働省が二月七日に発表した「毎月勤労統計調査」(速報、常用労働者五人以上の事業所が対象)によると、平成二九年のパートを含む労働者一人一カ月平均の現金給与総額は前年比0.4%増の三十一万六、九〇七円と四年連続で増加したことが分かりました。

なお、速報値は確報で改訂される場合があります。

賃

金

一人平均の月間現金給与総額は、労働者五人以上の事業所(以下すべての項目で同規模)で前年比0.4%増の三十一万六、九〇七円となった。

現金給与総額のうち、きまって支給する給与は0.4%増の二六万七九三円(うち所定内給与が0.4%増の二四万一、二二八円、所定外給与が0.4%増の一萬九、五六五円)で、特別に支払われた給与は0.4%増の五万六、一一四

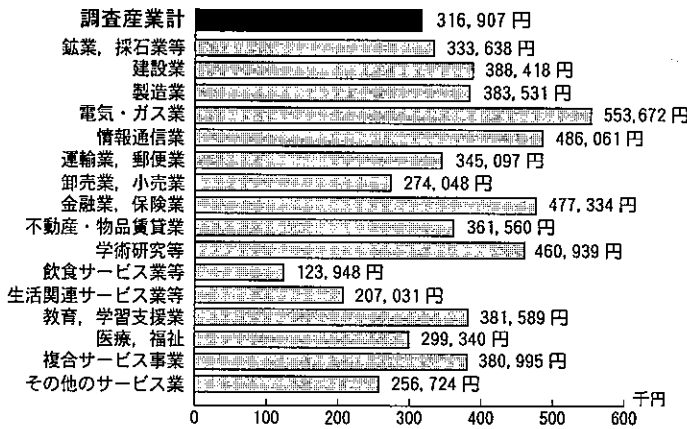
円だった。

また、現金給与総額を就業形態別にみると、一般労働者は0.4%増の四一萬四、〇〇一円、パート

タイム労働者は0.7%増の九万八、三三三円となった(次ページの表参照)。

なお、パートタイム労働者の時給(所定内給与を所定内労働時間で除して算

参考 産業別にみた月間現金給与総額



(出)は一、一一〇円で、平成五年の調査開始以降、最高の水準となった。

労働時間

一人平均の月間総実労働時間は、前年比0.3%減の一四三・四時間となった。

総実労働時間のうち、所定内労働時間は0.4%減の一三二・五時間、所定外労働時間は1.0%増の一〇・九時間だった。

なお、月間の時間数を二倍して年換算すると、総実労働時間は一、七二一時間(所定内労働時間が一、五九〇時間、所定外労働時間が一二二時間)となった。

また、総実労働時間を就業形態別にみると、一般労働者は0.1%増の一六八・八時間、パートタイム労働者は1.4%減の八六・一時間となった。

雇用

常用労働者は、前年比2.5%増の五、〇〇三万人で、このうち、一般労働者は2.6%増の三、四六三万五千人、パートタイム労働者は2.7%増の一、五三九万六千人となった。



— 参考資料 —

就業形態別・産業別にみた月間現金給与額

産 業	現金給与総額		きまって支給する給与				特別に支払われた給与			
			所定内給与		所定外給与					
	前年比		前年比		前年比		前年比			
	円	%	円	%	円	%	円	%		
計	316,907	0.4	260,793	0.4	241,228	0.4	19,565	0.4	56,114	0.4
調査産業計	414,001	0.4	334,023	0.4	307,209	0.3	26,814	0.7	79,978	0.5
鉱業、採石業等	352,601	2.8	299,454	3.3	275,895	3.9	23,559	-4.9	53,147	0.6
建設業	405,905	1.0	340,177	0.8	314,505	0.4	25,672	7.5	65,728	1.1
製造業	424,290	0.6	334,905	0.3	297,420	0.2	37,485	2.0	89,385	1.9
電気・ガス業	568,309	-1.1	453,569	-2.0	400,245	-1.2	53,324	-7.9	114,740	2.5
情報通信業	503,909	-0.5	393,050	0.0	359,867	0.8	33,183	-6.7	110,859	-2.3
運輸業、郵便業	391,468	0.2	328,173	0.4	280,915	-0.2	47,258	3.3	63,295	-0.3
卸売業、小売業	416,541	1.0	334,107	1.4	315,189	1.4	18,918	-0.3	82,434	-0.5
金融業、保険業	526,601	2.7	396,876	1.8	370,802	1.7	26,074	1.5	129,725	5.9
不動産・物品賃貸業	442,218	-1.1	347,525	-0.9	323,214	-1.0	24,311	-0.4	94,693	-1.3
学術研究等	502,433	0.0	390,220	-0.8	362,756	-1.1	27,464	3.5	112,213	3.2
飲食サービス業等	288,630	-1.9	259,839	-1.1	237,112	-1.4	22,727	3.3	28,791	-9.2
生活関連サービス業等	310,607	0.5	273,271	0.4	257,314	0.6	15,957	-3.7	37,336	2.2
教育、学習支援業	508,589	-1.2	387,747	-0.5	379,737	-0.6	8,010	0.8	120,842	-3.4
医療、福祉	376,157	0.8	311,929	0.8	292,507	0.8	19,422	1.1	64,228	1.1
複合サービス事業	422,268	-1.0	318,757	-1.1	305,454	-0.8	13,303	-6.7	103,511	-0.6
その他のサービス業	324,903	0.1	276,284	-0.1	252,317	0.4	23,967	-5.1	48,619	1.3
パートタイム労働者	98,353	0.7	95,956	0.8	92,709	0.9	3,247	-3.8	2,397	-2.0
製造業	119,044	2.1	114,509	2.0	108,158	1.8	6,351	4.7	4,535	2.4
卸売業、小売業	95,033	-0.4	92,817	-0.2	90,492	0.0	2,325	-6.9	2,216	-4.9
飲食サービス業等	75,767	-0.1	75,217	0.0	72,375	0.1	2,842	-2.0	550	-6.9
教育、学習支援業	91,381	3.5	89,077	3.5	88,086	3.7	991	-14.7	2,304	2.0
医療、福祉	121,466	2.4	116,848	2.7	114,446	2.8	2,402	-5.5	4,618	-2.4
その他のサービス業	99,452	0.8	97,986	1.0	93,868	0.9	4,118	2.6	1,466	-7.8

注：パートタイム労働者については、労働者数が概ね100万人を超える産業を表章している。

トラブル回避の対応術

「無期転換ルール」の本格スタート③

無期転換ルールの導入に向けて

改正労働契約法により、多くの企業で平成三〇年四月から本格的に無期転換への申込みの発生が見込まれています。

無期転換ルールは、企業側にとつては負担になる面もあるかもしれませんが、人材が不足傾向にある現在では、有期雇用から無期雇用に転換することで、中長期的にみれば、人材確保や中核を担う社員の育成などに意義があるとされます。したがって、導入に向けては、後ろ向きな考えではなく、こうした視点に基づいて取り組むことが重要でしょう。

導入にあたって何をすべきなのか、戸惑うこともあるかもしれませんが、次のような手順を進めることが推奨されています。

① 有期契約社員の就労実態を調べる

まずは、自社で働いている有期契約社員の現状を把握することからはじめます。パート、アルバイト、契約社員や嘱託

社員など雇用形態ごとの人数、職務内容、月や週の労働時間、契約期間、更新回数、勤続年数(通算契約期間)を調べ、無期転換申込権が発生する時期などを把握しておくことが大事です。

また、有期契約社員に適用する就業規則や雇用契約書が備わっているか、正社員の就業規則や給与規程などから、有期契約社員が適用除外となっているかの確認も必要となるでしょう。

② 社員の仕事、役割や責任を再検討する

有期契約社員が正社員と同じように無期契約に転換した場合、転換後の雇用区分を明らかにして、従来の正社員と仕事の内容、役割や責任がどう異なるのかを明確にしておくことが、トラブルを防ぐ意味においても大切となります。

そのためにも、業務の特性の違いなどに着目して、現在有期契約社員が従事している仕事について、基幹的な業務か補助的な業務か、業務の必要性が一時的か恒常的か、の二つの観点で分類することからはじめます。そして、無期転換後の社員に任せる業務や役割、責任などは、

従来の有期契約社員が担うものとは別のものとするのが適当なのか、あるいは現状どおりで問題はないのか、検討しておくことが必要となるでしょう。

③ 適用する労働条件を検討し、就業規則を整備する

無期転換後の社員について、従来の有期契約社員の業務や役割などとは異なるものとする場合、それらの内容とともに労働条件に関しても検討することが望ましいとされます。

検討した内容に基づき、必要に応じて無期転換後の社員に適用する就業規則を作成します。その場合には、対象となる社員を正社員の就業規則の対象から除外しておく必要があるため、正社員の就業規則も見直すこととなります。

このような手順を進める制度設計の段階では、労使間のコミュニケーションを密にすることで、導入やその後の運用をスムーズに行うことができるとされています。

無期転換の申込みについて、その要件や手続き、転換後の働き方などを有期契約社員に事前に説明しておくことも重要で、意見などがあれば必要に応じて制度の改善を行うことも求められるでしょう。

社会保険の実務サポート

兼務役員  
の  
雇用保険加入

雇用保険の被保険者

雇用保険の被保険者にはなりませんが、

雇用保険の被保険者には、適用事業に雇用される労働者であって、一週間の所定労働時間が二〇時間以上、かつ同一の事業主に継続して三一日以上雇用されることが見込まれる人が該当します。ただし、法令で適用除外とされている労働者は被保険者となりません。また、ここでいう「労働者」とは、事業主に雇用され、事業主から支給される賃金によって生活している人をいいます。

兼務役員  
の  
労働者性

法人の取締役、監査役、その他協同組合など組織上の役員にあたる人は労働者ではありませんので、原則としては

ただし、代表者以外の取締役などであって、同時に会社部長、支店長、工場長など、従業員としての身分を有する「兼務役員」で、労働者の性格が強く、雇用関係があると認められるときは、被保険者の資格を有するとされています。

労働者性が強く雇用関係があるかどうかは、いくつかの判断要素に基づきます。具体的には、一般の従業員に適用される就業規則などが兼務役員にも適用される、従業員としての賃金が役員報酬よりも多く支払われている、その他に出勤の義務があるなど、その就労実態から総合的に判断されます。

なお、役員報酬と従業員としての賃金が明確に分けられていない場合は、役員報酬規程や取締役会議事録などで報酬額が確認できれば、そこから賃金額を割り出すこととなります。また、労働保険料は、

原則として労働者に支払われる賃金を算定基礎としていいますので、兼務役員が雇用保険の被保険者になる場合は、役員報酬を労働保険料の算定基礎から除く必要があります。

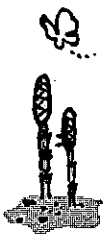
兼務役員  
の  
被保険者資格取得・喪失の実務

兼務役員を雇用保険の被保険者とする場合は、資格取得届にあわせて、ハローワークが指定する「兼務役員雇用実態証明書」に必要事項を記入し、確認資料とともに提出します。また、すでに従業員として雇用保険の被保険者になっている人が兼務役員に就任した場合にも、この証明書を提出することが必要です。ハ

ローワークでは証明書や確認資料をもとに、被保険者資格を認めるかどうかを判断することになっています。

一方で、兼務役員が役員専任になった、役員報酬が賃金額を上回ったなど、就労の実態からみて労働者としての性格を有することがなくなったときは、被保険者資格喪失届を提出することが必要となります。

兼務役員が退職する場合も資格喪失届を提出しますが、失業給付を受けることを希望していれば、離職証明書も作成し、提出することになります。労働保険料の算出方法と同じように、雇用保険の失業給付の算定基礎となる賃金には役員報酬が含まれませんので、離職証明書に賃金を記載する際にはこの点に留意しておくことが大事です。



# 平成29年外国人雇用の届出状況

## 外国人労働者、最多の128万人

外国人雇用状況の届出に基づき、このほど厚生労働省が集計した結果によると、昨年一〇月末現在、日本で働く外国人労働者数は一二七万八、六七〇人と前年同期に比べて一九万四、九〇一人（18・0％）増加し、五年連続で過去最高を更新したことが分かりました。

### 外国人労働者の状況

平成二九年一〇月末現在、外国人労働者数は一二七万八、六七〇人で、前年同期に比べて一九万四、九〇一人（18・0％）の増加となった。

国籍別にみると、中国（香港等を含む）が最も多く外国人労働者全体の29・1％（二七万二、二六三人）を占め、次いで、ベトナム18・8％（二四万二五九人）、フィリピン11・5％（一四万六、七九八人）、ブラジル9・2％（一十一万七、二九九人）の順となっている。

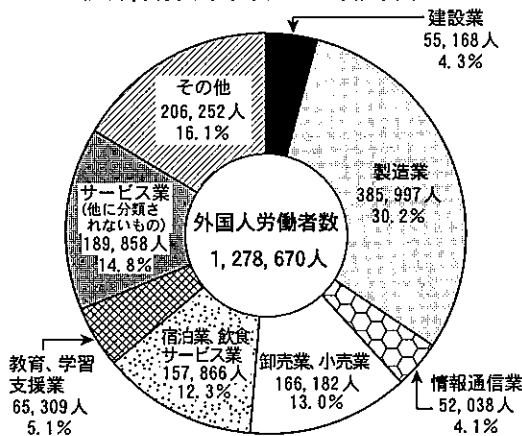
また、在留資格別にみると、「身分に基づく在留資格」が外国人労働者全体の

35・9％（四五万九、一三二人）を占め、次いで、「資格外活動（留学を含む）」が23・2％（二九万七、〇二二人）、「技能実習」が20・2％（二五万七、七八八人）、「専門的・技術的分野の在留資格」が18・6％（二三万八、四二二人）となっている。

### 外国人雇用事業所の状況

外国人を雇用している事業所数は一九万四、五九五カ所で、前年同期に比べて二万二、七九七カ所（12・6％）の増加と

産業別外国人労働者数



なっている。

都道府県別にみると、東京が27・8％（五万四、〇二〇カ所）を占め、次いで、愛知8・0％（二万五、六二五カ所）、大阪6・6％（一万二、九二六カ所）、神奈川県6・5％（一万二、六〇二カ所）、埼玉4・7％（九、一〇三カ所）となっている。産業別にみると、「製造業」が22・2％（四万三、二九三カ所）を占め、次いで、「卸売業、小売業」17・1％（三万三、二二九カ所）、「宿泊業、飲食サービス業」14・3％（二万七、七七九カ所）、「建設業」8・6％（一万六、七一一カ所）となっている。

### 外国人労働者の就労状況

都道府県別にみると、東京が30・9％（二九万四、八三四人）を占め、次いで、愛知10・1％（二万九、一五五人）、大阪5・6％（七万二、二六六人）、神奈川県5・4％（六万九、四〇〇人）、埼玉4・3％（五万五、五三四人）となっており、この五都府県で全体の半数を超える。

産業別にみると、「製造業」が30・2％（三八万五、九九七人）を占め、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」14・8％（一八万九、八五八人）、「卸売業、小売業」13・0％（一六万六、一八二人）となっている。（上図参照）