

NEWS LETTER

2月といえば立春。暦の上では春を迎えますが、まだまだ寒い日が続きます。風邪などひかないように、ご自愛くださいませ。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

2

2020



高年齢者の雇用状況と
来春にも努力義務化が予定される
70歳までの就業機会確保

パートタイマーに対する
待遇等の説明義務

懲戒処分の種類と減給処分を
行うときの留意点

自社の労働時間制度・休日日数を
見直す際に参考となる統計データ

伊牟田社会保険労務士事務所（御結会）

熊本市南区八幡5丁目5番6号

TEL：096-357-0008 E-mail：imuta@crest.ocn.ne.jp

高年齢者の雇用状況と来春にも 努力義務化が予定される70歳までの 就業機会確保

通常国会において、改正高年齢者雇用安定法案が審議され、2021年4月にも70歳までの就業機会確保が努力義務化される方向となっています。そこで今回は厚生労働省の令和元年「高齢者の雇用状況」の集計結果から現在の高年齢者雇用の状況を見た上で、改正法案の概要についてとり上げます。

1.65歳定年の状況と66歳以上働ける制度のある企業の状況

①65歳定年の企業

今回の集計結果をみると、定年を65歳にする企業は27,713社（対前年2,496社増加）で、報告した企業全体の17.2%となっています。企業規模別にみると、以下のように変わり、企業規模に関わらず、65歳定年としている企業がこの1年間で概ね1割増加していることがわかります。

- ・中小企業：25,938社（対前年2,253社増加）
報告した中小企業全体の17.9%
- ・大企業：1,775社（対前年243社増加）
報告した大企業全体の10.6%

②66歳以上働ける企業

66歳以上働ける制度のある企業は49,638社（対前年6,379社増加）で、報告した企業全体の30.8%を占めています。企業規模別にみると、以下のように変わっています。

- ・中小企業：45,392社（対前年5,693社増加）
報告した中小企業全体の31.4%
- ・大企業：4,246社（対前年686社増加）
報告した大企業全体の25.3%

また、66歳以上働ける制度のある企業の状況をみると、報告した全企業の上位3つの制度は「基準該当者を66歳以上まで継続雇用する」が10.3%、「その他の制度で66歳以上まで雇用する（※）」8.8%、「希望者全員を66

歳以上まで継続雇用する」6.8%となっています。

※「その他の制度で66歳以上まで雇用する」とは、希望者全員や基準該当者を66歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、企業の実情に応じて何らかの仕組みで66歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指しています。

2.70歳までの就業機会確保の方向性

現在の継続雇用年齢は65歳までとなっていますが、企業に対して70歳までの就業機会の確保措置を努力義務とする改正法案が今春の通常国会で審議される予定となっています。この就業機会確保措置の選択肢としては、以下のものが挙げられています。

- ①定年廃止
- ②70歳までの定年延長
- ③継続雇用制度導入（現行65歳までの制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む）
- ④他の企業（子会社・関連会社以外の企業）への再就職の実現
- ⑤個人とのフリーランス契約への資金提供
- ⑥個人の起業支援
- ⑦個人の社会貢献活動参加への資金提供

各種報道によれば、この法案は通常国会で成立し、早ければ2021年4月に施行される見込みとなっています。影響の大きい改正法案だけに、継続して国会審議を注目しておきたいものです。

高齢者の雇用を進めるにあたっては、職場の安全と健康管理の取組みが不可欠となります。働くことができる制度の整備とともに、従業員に長期間、職場で活躍してもらうためのしくみの検討も必要になります。

パートタイマーに対する 待遇等の説明義務

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

先日入社したパートさんに「私の時給はどのようにしたら上がるのですか？」と尋ねられました。当社では、正社員の昇給時期に、勤務成績が優秀なパートさんについて個別に時給を上げているのですが、このような説明をする必要があるのでしょうか。



総務部長



社労士

はい、パートタイマーを雇ったときには賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用などについて、説明する義務があります。例えば「給与はどのように決まるのか」ということや「どのような教育訓練を実施しているのか」等です。

そうなのですか。どのような方法で説明するのでしょうか。



口頭で行うことが原則ですが、説明すべき事項が漏れなく記載されていて、容易に理解できる内容となっていれば、文書を交付すること等も認められています。

なるほど、わかりました。一度まとめて、パートさんに渡せるようなものを作ってみます。



これ以外にも、「正社員への転換制度にはどのようなものがあるか」といった質問が寄せられたときにも、説明をする義務があります。

当社では、勤続3年以上の者で、本人が希望し、上司からの推薦があるときに正社員登用試験を受けることができるので、この内容を説明することになりますね。



はい、そうですね。また、大企業では今年4月から、中小企業では来年4月から、正社員と非正規社員の不合理な待遇差の禁止（いわゆる同一労働同一賃金）が始まります。これとともに、非正規社員に対する待遇に関する説明義務が強化され、非正規社員から求めがあった場合には、待遇差の内容や理由を説明することが義務となります。

パートさんから「正社員には通勤手当が支給されるのに、私には支給されないのはなぜか？」という質問に答える必要があるということですね。



そうですね。正社員と非正規社員の不合理な待遇差の是正はもちろん、これに加え非正規社員から説明を求められたときに対応できるよう、いまから待遇差の整理と必要に応じて是正をし、説明できるように準備しておきましょう。

【ワンポイントアドバイス】

1. 非正規社員の雇入れ時には、賃金、教育・訓練、福利厚生施設の利用など雇用管理上の措置の内容を説明する義務がある(※)。
 2. 非正規社員から求めがあったときには、待遇差の内容や理由を説明する義務が今後課せられる。
 3. 説明は口頭で行う他、文書を交付することも考えられる。
- ※フルタイムの有期労働者についても同一労働同一賃金の施行時期に義務化される。

懲戒処分の種類と減給処分を行うときの留意点

従業員が労働契約の内容に違反したり、就業規則の服務規律を守らない場合に、会社は懲戒処分を下すことがあります。懲戒処分を下すためには、就業規則に事前にその内容を定め、定められた就業規則の規定に基づいて対応する必要があります。そこで、以下では一般的な懲戒処分の種類と、その中でも減給処分を行う際の留意点を確認します。

1. 懲戒処分の種類

懲戒処分は、いくつかの段階を設けて、懲戒すべき事案が発生するたびに、どの懲戒処分を下すかを決定します。厚生労働省が公開する「モデル就業規則（平成31年3月）」では、以下の4種類の懲戒処分を設けています。

① けん責

始末書を提出させて将来を戒める。

② 減給

始末書を提出させて減給する。ただし、減給は1回の額が平均賃金の1日分の5割を超えることはなく、また、総額が1賃金支払期における賃金総額の1割を超えることはない。

③ 出勤停止

始末書を提出させるほか、〇日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。

④ 懲戒解雇

予告期間を設けることなく即時に解雇する。この場合において、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当（平均賃金の30日分）を支給しない。

なお、降格や降職、諭旨解雇（諭旨退職）等、これら以外の懲戒処分を定めることも認められています。

2. 減給の上限

1.にある「②減給」は、よく見かける懲戒処分の一つですが、処分内容として記載されているとおり、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えることはできず、同一月において懲戒の事案が複数となり、その複数の事案について減給を行うときであっても、減給の総額が一賃金支払期の賃金総額の10分の1を超えることはできないと、労働基準法に定められています。

3. 賞与で減給を行う際の留意点

減給は賃金で行いますが、賞与で行うことも認められています。この場合、賞与から減給を行う旨を就業規則に定めておくことが必要です。そして、賞与で減給を行うときであっても、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期の賃金総額の10分の1を超えることはできません。

なお、賞与の支給額を会社の業績や、賞与の算定期間中の人事評価に基づき決定することがあります。この際、懲戒の事案がこの人事評価のマイナスの要素となり、結果として減給の上限を超える額が賞与支給額から減額されたとしても、問題はありません。

減給の上限は、従業員の生活を過度に脅かすことのないように、設けられたものです。そもそもの事案に対する処分として、減給が妥当なのかを十分に検討するとともに、誤った取扱いをしないようにしましょう。

自社の労働時間制度・休日日数を見直す際に参考となる統計データ

働き方改革として、所定労働時間数や休日日数などを変更することにより、従業員の働き方を見直す企業も少なくないでしょう。その際、他社の状況と比較する場合に活用できるのが、厚生労働省の「就労条件総合調査の概況」です。平成31年の統計データをみてみましょう。

1. 所定労働時間

労働基準法で定める1日あたりの労働時間は原則8時間までとされていますが、今回の調査結果における1日の所定労働時間は1企業平均7時間46分、週所定労働時間は1企業平均39時間26分となっています。この週所定労働時間について、主な業種でみると以下のとおりです。

製造業：39時間26分
卸売業、小売業：39時間34分
金融業、保険業：38時間18分
宿泊業、飲食サービス業：39時間57分
医療、福祉：39時間20分

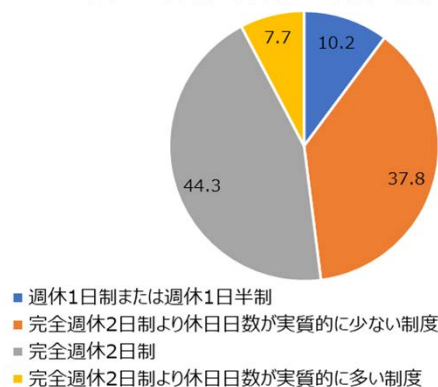
業種によって若干開きがあり、それぞれの業務形態等が影響していると考えられます。

2. 所定休日

労働基準法では、1週に少なくとも1日の休日を与えることとなっており、調査結果における週休制の形態は、「何らかの週休2日制」を採用している企業の割合が82.1%を占めています。そのうち、「完全週休2日制」を採用している企業の割合は44.3%となっています。この内訳は図表1のとおりです。

次に、年間休日総数は、1企業平均で108.9日、企業規模別では1,000人以上が115.5日、

図表1 週休制（平成31年調査計） 単位：%



300～999人が113.7日、100～299人が111.1日、30～99人が107.5日となっており、従業員数が多くなるに従って、年間休日総数が増えていることがわかります。企業規模別に詳細な内訳をみると、図表2のとおりです。

図表2 企業規模別の年間休日総数 単位：%

	69日以下	70～79日	80～89日	90～99日	100～109日	110～119日	120～129日	130日以上
30～99人	1.6	4.2	6.6	10.5	33.9	17.7	23.5	1.9
100～299人	0.8	2.4	4.5	4.7	31.6	20.8	33.5	1.7
300～999人	0.5	1.0	2.2	3.7	28.3	20.7	42.0	1.6
1,000人以上	0.2	1.1	0.5	2.9	22.1	24.2	48.2	1.0

求人募集の場面では、給与の額も重要ですが、応募者が年間休日総数などの勤務条件を重視した上で応募することが増えています。自社と同規模の他社の状況を比較し、必要に応じ年間休日総数の見直しを行いたいものです。

所定労働時間や休日日数を見直した際には、就業規則や賃金規程等の変更が必要になります。見直しに伴いお困りのことがございましたら、当事務所までお気軽にご連絡ください。

賃金改定を実施した 企業の割合は90%超に

依然として人手不足の状態にある企業が多い状況が続いています。そのため、従業員の定着や採用のために、賃上げや初任給の増額などを行う企業も増えていると思われます。ここでは2019年11月に発表された調査結果*から、企業の賃金改定の実施状況や改定額などをみていきます。

賃金改定実施割合は90%超に

上記調査結果から、企業の賃金改定状況の推移をまとめると表1のとおりです。

【表1】賃金改定の実施状況の推移 (%)

	引き上げた企業	引き下げた企業	実施しない	未定
2010年	74.1	4.5	17.2	4.3
2011年	73.8	4.4	18.4	3.4
2012年	75.3	3.9	15.2	5.6
2013年	79.8	2.5	12.9	4.7
2014年	83.6	2.1	9.7	4.6
2015年	85.4	1.2	8.4	5.0
2016年	86.7	0.8	7.1	5.4
2017年	87.8	0.2	6.3	5.7
2018年	89.7	0.4	5.9	4.0
2019年	90.2	0.0	5.4	4.3

厚生労働省「令和元年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」より作成

1人平均賃金を引き上げた・引き上げる企業（以下、引き上げた企業）の割合は高まり

続け、2019年はついに90.2%に達しました。一方、1人平均賃金を引き下げた・引き下げる企業（以下、引き下げた企業）の割合は、2016年以降は1%未満が続いています。

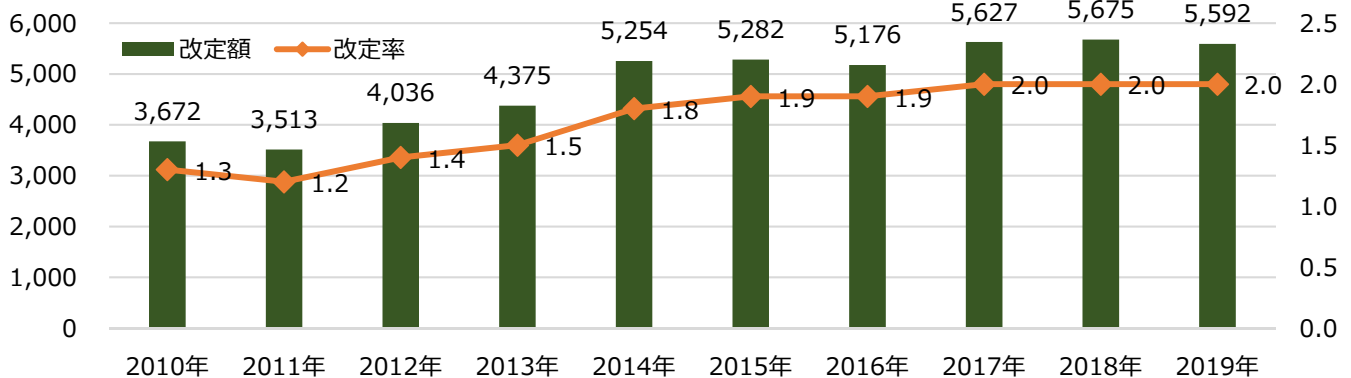
なお、賃金改定を実施しない企業の割合は、2011年は18.4%でしたが、2019年には5.4%にまで低下しています。

1人平均賃金改定率は2%に

直近10年間の1人平均賃金の改定額と改定率をまとめると、下グラフのとおりです。

1人平均賃金の改定額は、2012年には4,000円を超え、2014年以降は5,000円台で推移しています。特に2017年以降は、5,500円を超える額で推移しています。改定率も2017年以降は2.0%になりました。

1人平均賃金の改定額と改定率の推移 (円、%)



厚生労働省「令和元年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」より作成

産業別の賃金改定状況

2019年の産業別の賃金改定状況をまとめると表2のとおりです。

【表2】2019年の産業別賃金改定の実施状況 (%)

	引き上げた	引き下げた	実施しない	未定
鉱業, 採石業, 砂利採取業	90.0	-	-	10.0
建設業	100.0	-	-	-
製造業	94.0	0.0	4.3	1.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	-	-
情報通信業	97.2	-	2.1	0.7
運輸業, 郵便業	88.7	-	9.8	1.5
卸売業, 小売業	91.4	-	3.8	4.8
金融業, 保険業	89.4	1.0	9.2	0.4
不動産業, 物品賃貸業	88.2	-	5.3	6.5
学術研究, 専門・技術サービス業	97.5	-	2.5	-
宿泊業, 飲食サービス業	79.9	-	11.3	8.8
生活関連サービス業, 娯楽業	89.7	-	3.2	7.2
教育, 学習支援業	82.4	2.6	9.3	5.6
医療, 福祉	86.5	-	6.7	6.7
サービス業(他に分類されないもの)	77.7	-	8.5	13.8

厚生労働省「令和元年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」より作成

回答企業のうち、建設業と電気・ガス・熱供給・水道業は1人平均賃金を引き上げた割合が100%となりました。一方で、宿泊業、飲食サービス業とサービス業(他に分類されないもの)は80%を下回りました。

産業別の改定額と改定率

1人平均賃金の改定額が決定している企業の改定額と改定率を、産業別に2年分をまとめると表3のとおりです。2019年の改定額は3,000~9,000円台まで、幅があります。学術研究, 専門・技術サービス業が9,165円で最も高くなりました。建設業も8,000円を超え

ています。一方で医療, 福祉が3,798円で最も低く、4,000円台の産業は5業種ありました。

2019年の改定率は、建設業と学術研究, 専門・技術サービス業が2.4%で最も高くなりました。一方、金融業, 保険業が1.4%で最も低くなりました。

2018年からの増減では、7産業が増加、6産業が減少しています。

【表3】産業別1人平均改定額と改定率 (円, %)

	改定額		改定率		
	2018年	2019年	2018年	2019年	
鉱業, 採石業, 砂利採取業	6,554	7,125	1.9	2.1	↑
建設業	7,361	8,261	2.2	2.4	↑
製造業	6,326	5,724	2.2	2.0	↓
電気・ガス・熱供給・水道業	4,366	5,023	1.5	1.6	↑
情報通信業	6,056	6,705	1.8	2.1	↑
運輸業, 郵便業	4,434	4,777	1.7	1.9	↑
卸売業, 小売業	4,951	5,401	1.8	1.9	↑
金融業, 保険業	6,233	5,585	1.8	1.4	↓
不動産業, 物品賃貸業	8,218	6,909	2.5	2.2	↓
学術研究, 専門・技術サービス業	8,746	9,165	2.4	2.4	→
宿泊業, 飲食サービス業	4,643	4,163	2.0	1.8	↓
生活関連サービス業, 娯楽業	4,929	4,306	2.0	1.9	↓
教育, 学習支援業	5,786	4,696	2.0	1.7	↓
医療, 福祉	3,632	3,798	1.7	1.8	↑
サービス業(他に分類されないもの)	3,889	4,026	1.7	1.7	→

厚生労働省「令和元年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」より作成

業種によって賃金改定の状況はさまざまです。全体的には2019年に改定額は減少、改定率は3年連続で増減なしで、増加傾向が落ち着いてきているともいえそうです。2020年はどうなるのでしょうか。

(※) 厚生労働省「令和元年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」

日本標準産業分類の15大産業に属する会社組織の民間企業で、製造業及び卸売業、小売業については常用労働者30人以上、その他の産業については常用労働者100人以上を雇用する企業を調査対象とし、そのうち産業、企業規模別に抽出した約3,500社を調査客体として2019年8月に行われた調査です。ここで紹介したデータは、常用労働者100人以上の企業(調査客体企業数は3,224社、有効回答企業数は1,647社)について集計したものです。数値は四捨五入の関係で100にならないことがあります。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/19/index.html

4月に新入社員を受け入れる事業者は、受け入れる準備を開始する時期です。また、4月から給与改定を行う場合には昇給の準備を検討する時期でもあります。春に向けて早めに準備を開始しておきましょう。

2020年2月

お仕事備忘録

1. 固定資産税の納付（第4期分）
2. 確定申告（書面）の受付開始
3. 国民年金保険料の「2年前納」の手続き
4. 労働保険料等の口座振替納付の申込
5. 天皇誕生日
6. 4月昇給の場合の資料収集等の準備
7. 新入社員の受入準備

1. 固定資産税の納付（第4期分）

固定資産税第4期分の納付期限が到来します。資金繰りも考慮した上で、納付もれのないようにしましょう。期限は、市町村の条例で定める日です。

2. 確定申告（書面）の受付開始

令和元年分の所得税・住民税の確定申告の受付期間は、3月16日までです。所得税を現金で納付する場合は同日が期限となるため、納付手続きを忘れないようにしましょう。ただし、振替納付の場合の振替日は4月21日です。こちらは、引き落とし口座の残高を確認しておきましょう。

また、個人事業者の消費税の確定申告は3月31日までです。消費税を現金で納付する場合は3月31日が期限ですが、振替納付の場合の振替日は4月23日です。

3. 国民年金保険料の「2年前納」の手続き

2014年（平成26年）4月から、2年度分の国民年金保険料を口座振替でまとめて納める「2年前納」が始まっています。従来よりある6ヶ月及び1年前納に比べて割引額が大きくなっています。申込期限は毎年2月末日までとなっていますので、希望される方は早めに手続きをしましょう。

4. 労働保険料等の口座振替納付の申込

労働保険料等は、口座振替による納付も可能です。来年度（第1期）より口座振替とするには、2月25日までに口座を開設している金融機関の窓口で手続きを行う必要があります。

5. 天皇誕生日

天皇陛下のご即位により、2020年（令和2年）から天皇誕生日が2月23日となります。今年は2月23日が日曜日にあたるため、翌24日が振替休日として国民の祝日になります。

6. 4月昇給の場合の資料収集等の準備

4月昇給の事業者は、昇給の情報収集や人事評価等を行います。世間の昇給に関する情報を収集しつつ、業績資料から原資の検討、部門、個別評価や配分の検討を行う等、昇給の準備を開始しましょう。

7. 新入社員の受入準備

4月に新入社員を受け入れる事業者は、入社式の会場確保等の事前準備や支給貸与品の手配、研修の企画等、受入準備を開始します。チェックリストなどを用いて準備を行うとよいでしょう。



2020.2

2月は日にちが少ないことから、月末は日ごとの資金の出入りが激しくなります。スケジュール管理を徹底しましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	土	友引	
2	日	先負	
3	月	仏滅	●贈与税の申告書（書面）の受付開始（～3月16日） ●贈与税の納付（～3月16日）
4	火	大安	立春
5	水	赤口	
6	木	先勝	
7	金	友引	
8	土	先負	
9	日	仏滅	
10	月	大安	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付（1月分）
11	火	赤口	建国記念の日
12	水	先勝	
13	木	友引	
14	金	先負	●労働保険料の支払（第3期分※口座振替を利用する場合） ●継続・有期事業概算保険料延納額の支払（第3期分※口座振替を利用する場合）
15	土	仏滅	
16	日	大安	
17	月	赤口	●所得税確定申告（書面）の受付開始（～3月16日） ●所得税確定申告税額の延納届出（～3月16日） ●所得税及び復興特別所得税の納付（～3月16日※現金納付の場合）
18	火	先勝	
19	水	友引	雨水
20	木	先負	
21	金	仏滅	
22	土	大安	
23	日	赤口	天皇誕生日
24	月	友引	振替休日
25	火	先負	
26	水	仏滅	
27	木	大安	
28	金	赤口	
29	土	先勝	●健康保険・厚生年金保険料の支払（1月分）（3月2日期限） ●じん肺健康管理実施状況報告書 ●固定資産税第4期分の納付 ※市町村の条例で定める日まで