

Nozomi-Planningレポート

令和2年2月号 Vol.158



撮影地 大阪市梅田周辺 「節分」
撮影者 岡本 歩美

●今月のTOPICS●

【労基・人事労務・労務管理】

- ・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
- ・パートタイマーに対する待遇等の説明義務

【経営情報】

- ・賃金改定を実施した企業の割合は90%超に

【その他情報】

- ・春・夏・冬のはなし Vol.110
- ・今月の書籍紹介
「ロウソクの科学」
- ・2月の税務と労務の手続き
[提出先・納付先]

のぞみプランニングは「人」に関わるエキスパートとして、人事・労務管理のサポートを通じてお客様の成長・発展に寄与し、そこで働く全ての従業員様・ご家族様・お客様の満足度向上を応援する社会保険労務士を中心とした労務コンサルティング会社です。お客様と共に私たちも成長・発展し、喜びを分かちあい、心を結び合えるよう努めています。

【発行元】合同会社/社労士法人のぞみプランニング
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-5F
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145

【企画・編集】合同会社/社労士法人のぞみプランニング
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-5F
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145
理念：「共に学び、共に育み、共に分かち合う」
<http://www.nozomiplanning.com/>



労務管理情報

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

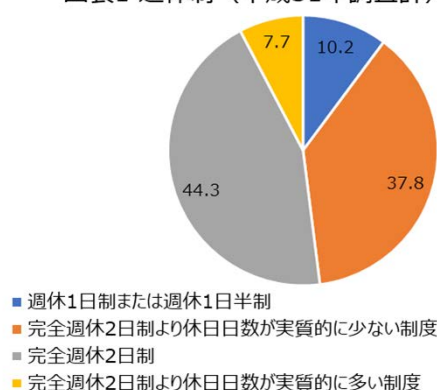
業種によって若干開きがあり、それぞれの業務形態等が影響していると考えられます。

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。



会話で学ぶ人事労務管理の勘どころ

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ある。
- ※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。



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。

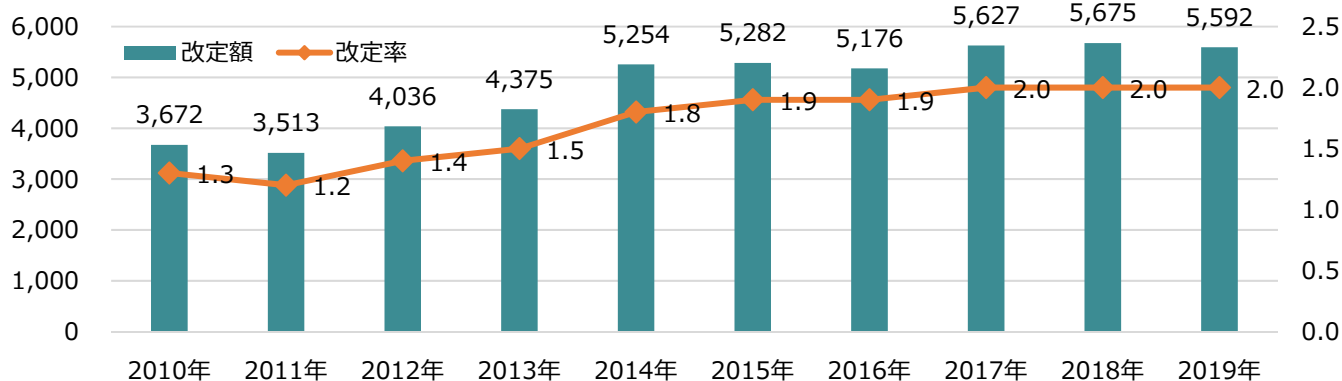
なお、賃金改定を実施しない企業の割合は、2011年は18.4%でしたが、2019年には5.4%にまで低下しています。

■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営企業で、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>



Vol.110

八崎さんの

春・夏・冬のはなし



認知症に思う

— 5月開催の講演会を前にして —

旧ろうのある日、卒寿を迎えようとしている喜劇俳優の大村崑氏が運転免許証の返納に現われた。ニュースの為にあらかじめ通報していたのか、テレビ各局がその模様をあたかも美談のように報じている。するとわが家でも、多分に漏れずすぐに“返納しては？”の話になる。その度にあれこれ理由をつけて拒否する私に、強い味方が現われた。

それは免許を返納した人と返納していない人の追跡調査の結果、返納した人は認知症になるのが2.2倍、要介護者は8倍も多いというのだ。足を奪われ、家にこもってしまう人が多くなると、それに比例して認知症などが増えるという数字を前に、次は行政が返納者にタクシー利用券でも配布すればいいのに…と話を煙に巻いている。

ひと昔前は“ボケ老人”と呼ばれ、それは余りにも人権無視だと“痴呆症”になった。しかし手元にある国語辞典（昭44）には、痴呆とは“脳の障害によって精神作用が減退した状態…おろかな人、バカ…”とあるように人道上も看過できないと、厚労省の用語検討委員会によって2004年に“認知症”と改称された。つまり認識したり、記憶したり、判断する力が障害を受け、いちど発達、会得していた知能が、広範囲で継続的に低下した状態になっていくのだ。そして認知症の診断には、この研究の第1人者で精神科医の長谷川和夫氏が考案した“長谷川式認知症スケール”（改訂長谷川式簡易認知評価スケール）が広く使われている。

今世紀になる頃までは“老々介護”といわれ、それが当り前の状態になると次に“癌々介護”（私もその例に漏れず）。そして人生百歳時代が叫ばれるようになると“認々介護”も決して珍しい事でもない。いずれにしても在宅介護の為に家族の負担は増大し、それを少しでも軽減する目的で老人福祉法が制定され“デイサービス”等の施設が全国自治体にくまなく設置されてきた。40年以上も前にそれを提唱し、推進に貢献されたのも長谷川氏達であった。

今、カレンダーの横に日めくりも吊してある部屋を見ている。日めくりが無いと今日が何日、何曜日か、確かに答えられないのだ。この部屋の主人公は「認知症の第1人者が認知症に一葛藤と希望、1年間の密着記録」で報じられている長谷川氏である。40歳の頃から現在の認知症の研究に没頭し、数々の成果を残してこられた精神科医・長谷川氏は今、誰もが想像もしなかった1人の認知症患者として、その姿を私達に見せられている。

NHKの新春番組からその例をみるとー

- ・毎日訪れている喫茶店で“今日来たのは1回目、それとも2回目？”と店員に尋ねる。
- ・娘さんからセーターを贈られて、笑顔で“ありがとう。〇〇子さん”と奥様の名を。そこで娘さんが“私が誰か知ってる？”“知らない…”と会話が続く。
- ・デイサービスに連れて行かれた時は、“早く自分の戦場（仕事部屋）に帰りたい”と言い、家族の負担を軽くする為に自分で提唱し、作られたデイサービスにどうして行かないのと聞かれると、面白くない、淋しいという意味の言葉が返ってくる。
- ・自分の移り変わる心情を表す為に、毎日書いている日記には奥様に対する感謝の言葉が綴られており、また若い頃に先輩医師から言われた「君が認知症になった時に、初めて君の研究は完成する」の言葉を口にする時、研究者としての“権威”がふと日常生活の中に戻ってくるのだろうか。認知症の研究者が認知症になった姿は、他の研究者に新たな問題を提起されているように思う私である。

筆者紹介：八崎輝義 日本チバガイギー社（現ノバルティスファーマ）教育研修課長、取締役人事統括部長、京都薬科大学常任理事、現京薬会相談役。著書“今知っておきたいエイズ”、“京薬会の120年の軌跡”等執筆。



今月の書籍紹介～一押しの一冊をご紹介します～



「ロウソクの科学」

著者 ファラデー 訳者 竹内 敬人
(発行 岩波文庫 720 円＋税)

本の帯に「昨年ノーベル賞を受賞した吉野彰さんを理科好きにさせた原点の一冊」とあり、本の表紙に「一本のロウソクに火をともしれば、深遠な科学の世界への扉が開く」との言葉にひかれて手に取り読んでみました。一方で私は、中学生のころまでは数学や化学が好きでした。しかし、数学は微積分、化学は有機化合物の勉強になったときから全く授業の内容が判らなくなったことを思い出しました。しかし何となく自然科学には興味を持ってきました。

ロウソクは、電気が発明されるまで日常生活の中で「光源」として欠かせないものでした。最近では、キャンドル、誕生日のケーキ、仏事等利用範囲が限られてきました。しかし常に一定の炎で周囲を照らすロウソクの炎には不思議と感じる事が多くあります。

そんなロウソクの炎について書かれた本書は、身近なものから自然科学に接するよい機会になりました。本書第1講にも「自然科学を勉強する方法として、ロウソクの物理現象の考察以上によい方法、開かれたドアはありません。」と述べられています。

本書は6つの講義で構成されており随所に実験の様子も図式されたかったカットが入りイメージしやすくなっています。6つの講義は以下の構成となっています。

1. ロウソク 炎とそのもと——構造——動きやすさ——明るさ
2. ロウソク 炎の明るさ——燃焼に必要な空気——水の生成
3. 生成物 燃焼によって生じる水——水の性質——化合物——水素
4. ロウソクの中の水素——燃えて水になる——水の他の部分——酸素
5. 空気中の酸素——大気の種類——ロウソクからの他の生成物——炭素とその性質
6. 炭素つまり木炭——石炭ガス——呼吸——呼吸とロウソクの燃焼——結論

ロウソクの構造そして炎にはじまり、ロウソクが持続的に燃焼する絶妙なロウソクの仕組みへと話が進みます。燃えているロウソクの観察するくだりは、まさに芸術的な仕組みがそこに成り立っていることが判ります。そして、水素、酸素の発見を経て二酸化炭素の発見へと進みます。途中リン、亜鉛、カリウム等を材料に燃焼について説明されています。

最後に筆者は、『若い皆さんに伝えたいのは「来るべき皆さんの時代において、ロウソクのようになってほしい」という願いです。それは、皆さんがロウソクのように、光り輝いてほしいということです。すなわち皆さんのすべての行動において、人類に対する皆さんの義務の遂行において、皆さんの行動を正しく、有益なものにすることによって、ロウソクのように世界を照らしてください。』と結ばれています。

最初はロウソクの炎の仕組みに興味を惹かれ読み出しましたが、ロウソクの炎という自然科学の世界から、単なる自然現象の説明にとどまらず、人生の行動規範を導き出す、学び多い一冊でした。

(執筆 坪内 直樹)



＜2月の税務と労務の手続[提出・納付先]>

3日

○贈与税の申告受付開始＜3月15日まで＞
〔税務署〕

10日

○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
〔郵便局または銀行〕

○雇用保険被保険者資格取得届の提出
＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞
〔公共職業安定所〕2

17日

○所得税の確定申告受付開始＜3月15日まで＞
〔税務署〕※還付申告は2月15日以前でも受付可。

3月2日

○じん肺健康管理実施状況報告の提出
〔労働基準監督署〕

○健保・厚生保険料の納付〔郵便局または銀行〕

○健康保険印紙保険料受払報告書の提出
〔年金事務所〕

○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出〔公共職業安定所〕

○外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)＜雇入れ・離職の翌月末日＞〔公共職業安定所〕

○固定資産税・都市計画税の納付＜第4期＞〔郵便局または銀行〕※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

～ちょっとブレイク～



撮影者コメント

「梅田でお昼を食べたときに見つけました。調べて知ったのですが、節分は「四季の移り変わる節目のこと」だそうです。「立春」「立夏」「立秋」「立冬」の年4回あります。1年の始まりが特に重要視されたので、「立春」が風習として残ったそうです。最近は何事があっても家で何かをすることがないので、季節感を感じられる出来事でした。ちょっとしたことで季節感を感じられることもあると思うので、皆様も探してみてくださいはいかがでしょうか。」

撮影者 岡本 歩美

当事務所より一言

令和2年になりいよいよ「東京2020オリンピック」が近づいてきました。

東京オリンピックでは、33競技が実施されます。野球・ソフトボール、空手、スケートボード、スポーツクライミング、サーフィンの計5競技が追加種目として実施されます。

以前実施されていた野球・ソフトボールを除いた新しい競技の中でいくつか個人的にも興味のあるものがあります。

日本伝統の「空手」がその一つです。空手には2人の選手が決められた部位に攻撃を打ち込む「組手」と一人で演武する「形」があります。格闘技としての空手も魅力がありますが「形」では美しい部分も感じられ、日本人ならではの競技であると思います。心技体をひとつにし、指先まで神経がいき届きかつ力強く、まさに武道の精神が息づいている競技の一つかと思います。

オリンピックといえば、金メダルに最も近いといわれている男子バドミントンの桃田選手が交通事故に巻き込まれ非常に心配されています。何とか事故の影響がないことを祈りたいと思います。

皆さんも楽しみにされている競技がいろいろあると思います。自国開催のオリンピックを楽しむためにも興味をもった競技について今から少し掘り下げてみることをお勧め致します。

今月も手軽に最新情報をお読み頂けるのぞみプランニングレポートをお届けします。

弊社は、事業主の皆様の労務管理・人事管理のお役に立てるよう日々、東へ西へと奔走しております。「誠実・迅速・熱意」をモットーに、お声がかかればどこにでも参ります。「労働トラブル相談」「就業規則作成」「人事制度の策定」「組織活性化支援」「社会保険・給与計算」等、お気軽にご相談ください。

今月ものぞみプランニングレポートをお届けできることを嬉しく思います。皆様との「出会い」「ご縁」「絆」に心より感謝申し上げます。

b y 河合 茂貴

