

# 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、お気軽にお問い合わせください。

2

2019



## 早めの着手が求められる 同一労働同一賃金への対応

入社後すぐに定期健康診断がある場合、雇入時の健康診断を実施しなくてよいか  
新たに策定されたテレワークに関するガイドライン  
ハラスメントの相談窓口設置と相談があった際に求められる適切な対応

あらた経営労務事務所

清須市新清洲3丁目2番地32

TEL : 052-400-8709 / FAX : 052-400-8710 / <https://aratasr.com>

# 早めの着手が求められる 同一労働同一賃金への対応

働き方改革関連法は2019年4月より、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の取得義務化といった労働時間規制が先行して施行されますが、その後、大企業は2020年4月から、中小企業は2021年4月から施行される同一労働同一賃金への対応も重要となります。その同一労働同一賃金の内容について見ていきましょう。

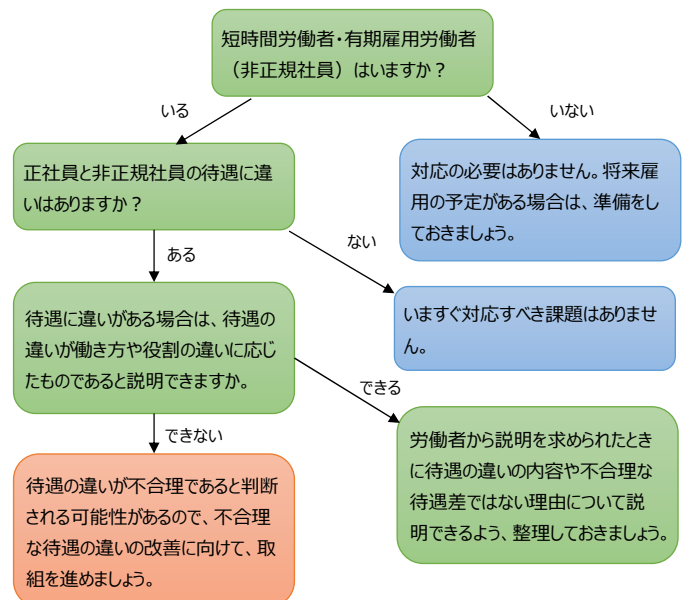
## 1.同一労働同一賃金の背景

これまでは、正社員が事業の中心となる業務を担当し、一時的な繁忙時の対応や補助的な業務をパートタイマー等の非正規社員が行うといった役割分担により、日本の雇用制度は成り立っていました。一方で、優秀な非正規社員が業務の幅を広げ、正社員の職務の一部を担うようになり、人件費が相対的に低いまま非正規社員に業務を任せる企業が増加したことにより、正社員と非正規社員の賃金を始めとする待遇の差が生まれてきました。

そこで、同一企業内における正社員と非正規社員との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにし、多様で柔軟な働き方を選択できるようにすることを目的に、働き方改革関連法で同一労働同一賃金が規定されました。

## 2.同一労働同一賃金への取組手順

正社員や非正規社員の職務内容等は、企業ごとに定められており、その待遇の差も様々です。そのため、同一労働同一賃金へ向けた対応は企業ごとに異なります。東京労働局が企業向けに開催した説明会の資料によると、取組手順の全体の流れを下図のように示しています。まずは自社の状況を分析することから、始めていきましょう。



以前から示されていた「同一労働同一賃金ガイドライン（案）」が、厚生労働省で審議を経て、2018年12月28日に「同一労働同一賃金ガイドライン」として公開されました。自社を分析し、取組が必要と判断したときは、このガイドラインに従って企業ごとに対応を進めていく必要があります。

# 入社後すぐに定期健康診断がある場合、 雇入時の健康診断を実施しなくてよいか

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に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。

2月に中途採用の従業員が入社します。会社では、毎年5月に定期健康診断を実施しているのですが、この従業員は雇入時の健康診断を実施せずに、定期健康診断を受けさせようと思いますが、問題はありますか？



総務部長

雇入時の健康診断は、雇入後、従業員を配属する際に健康上の配慮が必要であるかどうかを確認したり、入社後の健康管理の基礎資料としたりするために行うものです。これに対し、定期健康診断は、従業員の健康状態を定期的に把握し、その結果によって就業上の必要な措置を講じることとなります。同じ健康診断ではありますが、目的に違いがあるため雇入時の健康診断は実施しなければなりません。



社労士

なるほど、承知しました。ちなみに、雇入時の健康診断はいつ実施するべきものですか？



はい、先ほど説明したような目的があるため、入社直前または直後に行うと通達で示されています。ただし、入社の際に健康診断を受けてから3ヶ月以内の人が、健康診断の結果を提出したときには、雇入時の健康診断を省略することができます。



転職者が前の職場で3ヶ月以内に定期健康診断を受け、その結果を提出するようなケースですね。



はい、そのようなケースが想定されます。労働安全衛生法で定められている健康診断は、健康診断の種類ごとに実施項目が決められています。定期健康診断は、医師が必要でないと認めるときは一定の項目について省略することができますが、雇入時の健康診断では省略することが認められていません。前職の定期健康診断の結果を提出するようなどきには、実施項目を満たしているかどうか確認してください。満たしていないときには、少なくともその項目について実施する必要があります。



承知しました。雇入時の健康診断に関しては分かりましたが、5月の定期健康診断も受けさせる必要があるのでしょうか？



雇入時の健康診断を受けた人については、健康診断の実施日から1年間は定期健康診断の実施項目に相当するものを省略できることになっています。つまり、2月に雇入時の健康診断をしたとすると、少なくとも翌年2月には定期健康診断の実施が必要になります。来年も5月に定期健康診断を実施する予定であれば、問題となりますね。



なるほど。来年以降も5月を予定しており、この従業員だけ異なる時期に実施するわけにはいかないのですね、今年5月の定期健康診断も受けさせることにします。



## 【ワンポイントアドバイス】

1. 雇入時の健康診断は、雇入後の適正配置や健康管理の基礎資料とするためのものであり、必ず実施しなければならない。
2. 入社時に健康診断を受けてから3ヶ月以内の人が、健康診断の結果を提出した場合、その実施項目については省略することができる。

# 新たに策定されたテレワークに関するガイドライン

これまで、会社に出社し会社で仕事を行うということが当たり前でしたが、近年、ICT（情報通信技術）の発展に伴い、一部の仕事では、場所や時間を選ばずに働くことができるようになりました。このような環境の変化を受け、厚生労働省はこれまで示していた在宅勤務に関するガイドライン（※1）を改定し、テレワークに関するガイドライン（※2）を策定しました。

## 1. テレワークの分類

新たに策定されたテレワークに関するガイドラインは、テレワークを以下の3種類に分けてメリットを示しています。テレワークの導入を検討するときには、以下のような形態があることを押さえ、進めるようにしましょう。

### ① 在宅勤務

通勤の必要がないため、時間を有効に活用することが可能となり、仕事と家庭生活との両立に繋がる。

### ② サテライトオフィス勤務

自宅近くや通勤途中の場所などに設けられたサテライトオフィスを利用することで、通勤時間を短縮しつつ、作業環境の整った場所での就労が可能となる。

### ③ モバイル勤務

労働者が自由に働く場所を選択できる、外勤における移動時間を利用できる等、業務の効率化を図ることが可能となる。

## 2. 労働時間の取り扱い

テレワークを行うときでも労働基準法が適用されるため、労働時間をどのように把握し、管理するかが課題となります。その際、従業員が事業場外にいることから、事業場外みなし労働時間制を適用することも考えられますが、適用するためには以下のaおよびbの要件を満たす必要があります。

a. 情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態となっていないこと（＝情報通信機器を通じた使用者の指示に即応する義務がない状態を指す）

b. 随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと

また、1の③のモバイル勤務においても、通勤時間や出張などの移動時間中にICTを利用して業務を行うことができ、その業務が会社の明示または黙示の指揮命令下で行われたのであれば、労働時間に該当することになります。

会社が積極的にテレワークを進めていない場合でも、ネット環境の充実などにより従業員が自己判断で、テレワークを行っている事例も見られます。柔軟に場所や時間を選びながら働くことができることは、従業員にとってメリットがありますが、情報漏えいの問題や長時間労働、持ち帰り残業による未払い残業代の発生リスクもあります。テレワークを行うときには、会社は一定のルールのもとで実施させる必要があります。

※1 情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン

※2 情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン

# ハラスメントの相談窓口設置と相談があった際に求められる適切な対応

会社には、セクシュアルハラスメントやいわゆるマタニティハラスメント（以下、「ハラスメント」という）の防止措置を講じることが、法律で義務付けられています。具体的には、会社の方針を明確にし、相談窓口を設置、相談があったときには迅速で正確な対応を行うこと等が求められています。ここでは、ハラスメントの相談窓口を設置するときのポイントと、相談があった際の対応について確認しておきます。

## 1. 相談窓口設置のポイント

ハラスメント対策としては、まずハラスメントが発生しないように予防に力を入れることが重要ですが、万が一、問題が発生したときに適切な対応を行い、確実に解決できるようにするために、被害者やその周囲の従業員が相談できる窓口を作ることも重要です。

相談窓口が効果的に利用されるためには、男性および女性担当者を置くこと、電話や面談のみならず相談をしたことが周囲に気づかれにくいよう、メールによる相談も受け付けること等の対応を行うことが好ましいとされています。その他、社内の相談窓口だけでなく、外部機関に相談窓口を作るケースもあります。

## 2. 相談があった際の対応

相談窓口で相談があったときには、ハラスメントの被害が拡大しないように、迅速な対応が求められます。

被害者の意向を踏まえた上で、解決のためには事実関係を正確に把握することが求められ、相談を受けた際の流れについてマニュアルを作成し、それに基づき対応します。

相談者および行為者とされた従業員にヒアリングを行う際には、確認すべき事項に漏れないように、あらかじめ、発生日時、場所、状況、他者への相談状況、相談者の希望などの項目を記載したヒアリングシートを作成しておくことが有効です。

また、相談をした被害者にとって、会社がどのような対応を行ったかは、とても気になるものです。確認や対応方法の決定に時間を要することもあります。時間が経過することで、相談のあった内容を悪化させたり、被害を拡大させたり、また会社が適切に対応していないと誤解を生じさせるおそれもあります。相談者には対応の目途等の状況を伝えておき、時間を要するときには随時、状況を伝えるといった工夫も必要になります。

2018年12月14日に行われた厚生労働省の労働政策審議会では、職場のパワーハラスメント（以下、「パワハラ」という）の防止対策について今後の制度改正に向けた報告書がまとめられ、パワハラの実態や典型的なケース、企業がとるべき対応などについて、今後、指針で示すことが適当であるとされました。企業はパワハラも含めた総合的なハラスメント防止対策が求められることとなります。

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。

2019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. 4月昇給の場合の資料収集等の準備
6. 新入社員の受入準備
7. 火災予防運動に伴い、消防設備等の点検実施

### 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

平成30（2018）年分の所得税・住民税の確定申告の受付期間は、3月15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22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4月1日までです。消費税を現金で納付する場合は4月1日が期限ですが、振替納付の場合の振替日は4月24日です。

### 3. 国民年金保険料の「2年前納」の手続き

平成26（2014）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. 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。

### 6. 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。

### 7. 火災予防運動に伴い、消防設備等の点検実施

春の火災予防運動に先立ち、消防設備等（消火器、非常口、非常階段、避難経路等）の点検をしましょう。いざというときに慌てないように、避難訓練や非常時の対応方法（連絡方法、避難対策等）について周知しておきましょう。