



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-14-4 エグゼ丸の内 907

最低賃金が3年連続で3%増加へ

◆政策通りの引上げに

厚生労働省の中央最低賃金審議会は、今年（平成 30 年）度の地域別最低賃金額改定の目安を公表しました。

今年度の引上げ額の全国加重平均は 26 円（昨年度 25 円）、改定額の全国加重平均額は目安通りに上がれば 874 円（同 848 円）となります。また、引上げ率は 3.1% で、3 年連続 3% 以上の引上げを確保し、政府が昨年策定した「働き方改革実行計画」に沿う形になります。

◆地域別最低賃金の目安額

各都道府県に適用される目安のランクは以下の通りです（都道府県の経済実態に応じ、全都道府県を A B C D の 4 ランクに分けて、引上げ額の目安を示しています）。

- ・ A ランク（+27 円）……埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪
- ・ B ランク（+26 円）……茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島
- ・ C ランク（+25 円）……北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、徳島、香川、福岡
- ・ D ランク（+23 円）……青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

現在、各地方最低賃金審議会で上記の目安を参考に調査審議が行われており、その答申を経て、各都道府県労働局長が地域別最低賃金を決定し、10 月から適用になります（発効日は都道府県によって異なります）。

◆地域間格差の拡大も……

政府は、最低賃金を毎年 3% 程度引き上げ、全国加重平均額を 1,000 円にする目標を掲げています。最低賃金が高い東京都（985 円）と神奈川県（983 円）は、1,000 円に近づいている一方、19 県では 700 円台であることから、地域間格差の拡大も指摘されています。

【厚生労働省資料】

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000172722_00001.html

労働時間の把握、来春より管理職にも義務化

◆労働時間の記録と保存

来年4月から、いわゆる「管理職」の労働時間把握と、その記録の保存が企業に義務づけられると報道されました（日経新聞7月31日付）。現状でも、企業はタイムカードやパソコンなど「客観的な方法」により労働者の労働時間を記録し、3年間分保存しなければなりません（厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」）。この範囲に、新たに管理職も含まれるとこのことです（取締役ら経営陣は対象外）。

◆労基法の管理監督者

労働基準法の「管理監督者」は、労働時間や休日の規定の対象外とされています（ただし深夜割増賃金の支給や年次有給休暇の付与は必要）。管理監督者は、経営に参画する立場として、自らの労働時間に一定の裁量があるためです。そのため、管理監督者の労働時間の把握や保存の義務はありませんし、それゆえ現状で管理監督者の労働時間管理はなおざりという企業もあるでしょう。

◆改正安衛法の「面接指導」

一方、今回の労働時間把握義務は、労働安全衛生法（安衛法）上の「面接指導」を目的とする趣旨です。安衛法は、管理職を含むすべての労働者の健康管理等を目的としています。

該当条文は次の通りです。「事業者は、（略）面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（略）の労働時間の状況を把握しなければならない。」（改正第66条の8の3）。

◆管理職の過重労働にも注意

条文等で明らかでない詳細については、今後の政省令等を待つこととなりますが、さしあたり企業の実務上、現在一般社員が行っている出退勤記録と同じことを、管理職にも徹底させる必要があります。

去年は、大手電力会社の課長職の過労自殺や、ドーナツのフランチャイズ店の店長（「名ばかり管理職」と批判されました）の過労自殺など、管理職の過重労働に関する報道も少なからずありました。

一般従業員だけでなく、管理職の過重労働にも注意していきましょう。

従業員の健康情報取扱規程の策定が必要になります

◆働き方改革法で規定

働き方改革法成立を受け、主に労働時間に関する改正が話題になっています。しかし、この法律によって変わるのはそれだけではありません。

労働安全衛生法改正により産業医や産業保健機能の強化がなされ、労働基準法改正による長時間労働抑制と両輪となって労働者の健康確保が図られるようになるのです。

具体的には、労働安全衛生法に第 104 条として「心身の状態に関する情報の取扱い」という規定が新設され、会社に従業員の健康情報取扱規程策定が義務づけられます。

◆規程の内容等は指針で明らかに

厚生労働省の労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの在り方に関する検討会では、4月下旬から事業場内における健康情報の取扱いルールに関する議論を行い、7月25日に指針案を示しました。

案では、個人情報保護法の定めに基づき、事業場の実情を考慮して、(1)情報を必要な範囲において正確・最新に保つための措置、(2)情報の漏えい、紛失、改ざん等の防止のための措置、(3)保管の必要がなくなった情報の適切な消去等、について適正に運用する必要があるとして、規定すべき事項を9つ示しています。

◆衛生委員会等での策定が必要

指針案によれば、「取扱規程の策定に当たっては、衛生委員会等を活用して労使関与の下で検討し、策定したものを労働者と共有することが必要」としています。共有の仕方については、「就業規則その他の社内規程等により定め、当該文書を常時作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける、イントラネットに掲載を行う等により周知する方法が考えられる」としています。

なお、衛生委員会等の設置義務のない事業場については、「関係労働者の意見を聴く機会を活用する等、労働者の意見を聴いた上で取扱規程を策定し、労働者に共有することが必要」としています。

◆平成31年4月1日までに準備を進めましょう

この健康情報取扱規程策定義務については、平成31年4月1日施行と、比較的準備期間に余裕がありますが、その分見落としがちとも言えます。心配だという場合は、その他の改正と併せて行う就業規則等の見直しと一緒に準備を進められないか、専門家に相談してみるのもよいでしょう。

医療保険にただ乗り？ 外国人実態調査へ

◆治療のために来日？

在留外国人は約 256 万人いますが、現在問題になっているのが、医療保険制度の不正利用です。これまで保険料を払ってこなかった外国人が、保険証を取得し、高額な医療を安く受けるケースが相次いでいます。

ある中国人の女性は、日本に来てがんの手術を受け、その後、抗がん剤治療を続けていました。治療費は、数百万円かかるところを、日本の保険証を持っていたため数万円で済んだと言います。

女性はこれまで中国に住んでいて、保険料を支払ったことがありませんでしたが、女性が使ったのは日本の保険証です。本来、医療保険制度は日本で暮らす人が保険料を出し合ってお互いに支える仕組みなので、医療を目的に来日した外国人は原則入ることができず、治療費は全額自己負担になります。保険料を支払っていない外国人が誰でも加入してしまうと、財源が足りなくなるからです。

しかし、仕事や留学などの目的で来日した人は、保険に加入できる制度になっています。この中に、扶養を受ける人も含まれます。女性には日本人と結婚した娘がいました。がんの治療目的ではなく、娘の夫の扶養に入るという名目で来日し、保険に入ることができたのです。女性は治療が終わったら中国に帰る予定だと話しているため、養ってもらうためではなく治療のために来日した疑いがあります。

◆日本の医療制度が狙われている？

扶養のほかにも「就労」「留学」などの在留資格を不正に取得して治療を受けるケースが発生しています。日本の医療制度は外国人にも門戸が開かれていて、就労や留学などの目的で来日した場合、万が一に備えて医療保険に入ることが認められています。しかし、外国人が病気になったときだけ来日して、保険に加入して治療を受けられる抜け道があることが知れ渡ると、公平性が崩れ、制度への不信感が高まってしまいます。

背後にあるのはこのような手法を斡旋する業者の存在です。中国には、中国人でも日本の保険を利用できるとうたうサイトがあります。

◆厚生労働省が全国調査を開始

厚生労働省は8月1日までに、在留外国人による公的医療保険の不正利用や制度の隙間を突いた乱用の実態把握に向けた全国調査を始めました。公的医療保険に加入して高額医療の自己負担額を低く抑えるために不正に在留資格を得た事例の件数などを、市町村を通して調べます。今秋に結果をまとめ、防止策を検討するとしています。

オフィス石野よりひとこと

社会保険料の変更について

社会保険の定時決定により、標準報酬月額が変わった方は9月分から社会保険料が変更になります。今まではこの時期に年金制度改正に基づき、厚生年金の保険料率が平成16年から段階的に引き上げられてきましたが、昨年H29年9月を最後に引き上げが終了し、以降の厚生年金保険料率は18.3%で固定されることになりました。

当月控除のお会社様は今月の控除から、翌月控除のお会社様は来月の控除から、標準報酬月額の確認と変更をお願いします。（渡辺記）