

April  
2019

社会保険労務士佐藤秀樹事務所

# 事務所通信

4月は新年度がスタートする時期です。入学、進学、入社などでフレッシュな人たちがあふれるこの時期、気持ちも新たにがんばっていきたいと思います。

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。

## 2019年4月号

2019年4月からの産業医の  
機能強化等に伴い企業に  
求められる取組み

男性はいつから  
育児休業を取得できますか  
平成31年度の社会保険料率  
中小企業にも適用されることと  
なる月60時間超の時間外労働への  
割増賃金率引上げ

社会保険労務士佐藤秀樹事務所  
香川県木田郡三木町氷上3929-2  
TEL : 087-812-0868 / FAX : 087-812-0877

# 2019年4月からの産業医の機能強化等に伴い企業に求められる取組み

2019年4月から、働き方改革の一環として、改正労働安全衛生法が施行され、産業医・産業保健機能の強化が行われます。今回はこの改正に伴い、産業医の選任を行っている企業において、今後どのような取組みが求められるのかについて解説します。

## 1. 従業員の健康管理等に必要な情報の提供

従業員の健康確保の観点から産業医の重要性が高まっています。そこで産業医がより一層効果的な活動を行うことができるようにするため、企業は産業医に対し、以下のⅠ～Ⅲの情報を提供する必要があります。

Ⅰ 以下の3項目に関する実施後に講じた（講じようとする）措置の内容に関する情報（措置を講じない場合は、その旨・その理由）

- ①健康診断
- ②長時間労働者に対する面接指導
- ③ストレスチェックに基づく面接指導

①～③の結果についての医師または歯科医師からの意見聴取を行った後、遅滞なく提供することが求められます。

Ⅱ 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた従業員の氏名・その従業員の1月当たり80時間を超えた時間に関する情報

1月当たり80時間を超えた時間の算定を行った後、速やかに提供することが求められます。

Ⅲ 従業員の業務に関する情報であって産業医が従業員の健康管理等を適切に行うために必

### 要と認めるもの

産業医から情報の提供を求められた後、速やかに提供することが求められます。

なお、ⅡおよびⅢにある「速やかに」とは、おおむね2週間以内をいいます。

## 2. 実務上の注意点

1. のとおり、企業は産業医に必要な情報を提供することになりますが、実務上の注意点として、Ⅱの時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた従業員がいない場合、該当者がいないという情報について産業医に提供する必要があります。

情報提供の方法は書面により行うことが望ましいとされており、事前に提供方法を産業医と決めておくとい良いでしょう。また、Ⅰ～Ⅲの情報については企業の中で取扱う人が異なる場合があるため、確実に産業医への情報提供が行われるよう、誰が、どのようなタイミングで産業医に報告をしていくか、流れを作っておくことで提供漏れを防ぎましょう。

なお、産業医の選任が必要ない事業場については、医師または保健師に対して、Ⅰ～Ⅲの情報について、各情報区分に応じて提供しよう努力義務が課されています。

これら以外にも法改正により、従業員に対して産業医の職務の具体的な内容・産業医に対する健康相談の申出の方法、産業医による従業員の心身の状態に関する情報の取扱い方法を周知することが義務付けられました。周知方法は、常時各作業場の見やすい場所に掲示し備え付けるなど、就業規則の周知方法と同様になります。産業医等とより緊密な連携を築き、適切に従業員の心身の健康管理をしていきましょう。

## 男性はいつから 育児休業を取得できますか

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。

今度子どもが生まれる男性従業員から、育児休業の取得を考えているという相談がありました。まだ、取得時期について具体的な話はありませんが、男性の場合、いつから育児休業を取得できるのでしょうか？



総務部長

女性が出産をし、引き続き育児休業を取得するケースでは、産後休業の後に育児休業が開始となります。これに対し、男性の場合は、産前産後休業はありませんので、出産予定日から育児休業を取得することができます。



社労士

出産日からではなく、出産予定日から取得することができるのですか。子どもが出産予定日より早く生まれたり、遅く生まれたりしたときはどのような取扱いになるのですか。



はい。出産予定日より早く生まれたときは、育児休業開始日を繰り上げることができます。これに対し、出産予定日に生まれていないときは、出産予定日から取得することになります。



え！ 生まれていないのに育児休業を取得できるのですか！？



そうです。育児休業の取得のために、会社としてはすでに育児休業期間中の人員手配や業務分担等を進めていますので、たとえ子どもが生まれていなくても予定通り取得することになります。もちろん、出産予定日より遅く生まれたときは、従業員からの申出により育児休業開始日を繰下げることができるという規定も考えられます。



なるほど。育児休業は、原則子どもが1歳に達するまでとなっていますが、出産日が出産予定日より遅くなった場合、この終了日はどのように考えるのでしょうか。



この場合、出産予定日から子どもが1歳まで育児休業を取得することができますので、1年よりも長い期間となります。育児休業の期間はこのようになりますが、雇用保険から支給される育児休業給付金は取扱いが異なり、出産日（出生日）からが対象となります。



そうか、男性も要件を満たせば、育児休業給付金を受給することができるのですね。



これまでは育児休業の取得の申出は女性からが多く、会社ではその対応をスムーズに行ってきましたが、今後は、男性からの申出が増加すると予想されますので、その対応も重要になります。また疑問点が出てきましたら、いつでもご相談ください。



### 【ワンポイントアドバイス】

1. 男性は、出産予定日から育児休業を取得することができる。
2. 男性も、要件を満たしていれば育児休業給付金を受給することができるが、出産日が出産予定日より遅くなった場合、雇用保険から受給できる育児休業給付金は、出産日から対象となる。

# 平成31年度の社会保険料率

全国健康保険協会（協会けんぽ）の健康保険料率および介護保険料率は、例年3月分（4月納付分）から見直しが行われています。平成31年度の健康保険料率については各都道府県によって、引上げ・引下げ・据え置きに分かれ、介護保険料率は引上げ（全国一律）となりました。料率を確認し、徴収のタイミング間違いや保険料率の変更漏れがないようにしましょう。

## 1.3月分からの協会けんぽの健康保険料率

協会けんぽの健康保険料率は、平成21年9月より、全国一律の健康保険料率から、各都道府県支部別の健康保険料率に変更されており、平成31年3月分から適用される健康保険料率は下表のとおりとなりました。

全都道府県のうち、もっとも高い保険料率は佐賀県の10.75%、もっとも低い保険料率は新潟県の9.63%となっており、両県の保険料率には実に1.12%の開きがあります。

## 2.引上げとなった介護保険料率

介護保険の保険料率は毎年見直しが行われますが、平成31年3月分からは、1.57%から1.73%への引上げとなりました。

## 3.その他の社会保険料率

### ①労災保険率

労災保険率はそれぞれの業種の過去3年間の災害発生状況等により、原則3年ごとに見直すことになっています。今回は平成30年度に見直しが行われたため、平成31年度は変更されません。

### ②雇用保険率

雇用保険率は毎年度、財政状況に照らして見直しが行われますが、平成31年度は平成30年度から据え置きとなります。

### ③厚生年金保険料率

厚生年金の保険料率は、平成16年から段階的に引上げられましたが、平成29年9月を最後に引上げが終了し、18.3%で固定されています。

平成31年3月分からの健康保険料率（各都道府県支部別）

支部	新保険料率	支部	新保険料率	支部	新保険料率	支部	新保険料率
北海道	10.31%	東京都	9.90%	滋賀県	9.87%	香川県	10.31%
青森県	9.87%	神奈川県	9.91%	京都府	10.03%	愛媛県	10.02%
岩手県	9.80%	新潟県	9.63%	大阪府	10.19%	高知県	10.21%
宮城県	10.10%	富山県	9.71%	兵庫県	10.14%	福岡県	10.24%
秋田県	10.14%	石川県	9.99%	奈良県	10.07%	佐賀県	10.75%
山形県	10.03%	福井県	9.88%	和歌山県	10.15%	長崎県	10.24%
福島県	9.74%	山梨県	9.90%	鳥取県	10.00%	熊本県	10.18%
茨城県	9.84%	長野県	9.69%	島根県	10.13%	大分県	10.21%
栃木県	9.92%	岐阜県	9.86%	岡山県	10.22%	宮崎県	10.02%
群馬県	9.84%	静岡県	9.75%	広島県	10.00%	鹿児島県	10.16%
埼玉県	9.79%	愛知県	9.90%	山口県	10.21%	沖縄県	9.95%
千葉県	9.81%	三重県	9.90%	徳島県	10.30%		

# 中小企業にも適用されることとなる 月60時間超の時間外労働への 割増賃金率引き上げ

すでに大企業では、1ヶ月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率が50%以上とされていますが、2023年4月1日より中小企業にもその適用が拡大されます。今回は、割増賃金率と中小企業への適用拡大について確認しておきましょう。

## 1. 割増賃金率の確認

割増賃金率は大きく分けると、下表の3種類となります。

①時間外労働	1ヶ月45時間以内	25%以上
	限度時間（1ヶ月45時間、1年360時間）を超えたとき	25%以上 （※1）
	1ヶ月60時間超（※2）	50%以上
②法定休日労働		35%以上
③深夜業		25%以上

※1 25%を超える率とする努力義務

※2 現在、大企業にのみ適用

### ①時間外労働

労働基準法では原則として1日8時間、1週40時間を上限とする法定労働時間が定められており、法定労働時間を超える労働（時間外労働）には25%以上の率で計算した割増賃金の支払いが必要とされます。さらに、1ヶ月の時間外労働が60時間を超えるときには、この割増賃金率が25%以上から50%以上に引き上げられています。

### ②法定休日労働

労働基準法における休日は、少なくとも週1日または4週間に4日であり、この法定休日における労働（法定休日労働）に対しては、35%以上の率で計算した割増賃金の支払いが求められます。

### ③深夜業

①の時間外労働と②の休日労働とは別に、午後10時から翌日午前5時までの深夜に労働させたときには、25%以上の率で計算した割増賃金の支払いが必要です。

## 2. 中小企業への適用拡大

現在、1ヶ月60時間を超えた際の割増賃金率（50%以上）は大企業のみ適用となっていますが、2023年4月1日より中小企業にも適用が拡大され全ての企業が対象となります。50%以上の割増が必要となる時間は、①の時間外労働のみであり、②の法定休日労働は含めません。

一方で、①の時間外労働が深夜に及んだときは、③の深夜業に対する割増賃金の支払いも必要となり、その結果、割増賃金率は①の1ヶ月60時間超と②の深夜業を合わせた75%以上で計算することになります。

時間外労働が多い会社にとっては、この割増賃金率の引き上げは人件費の大幅な増加になる可能性もあります。また、タイムカードの集計方法の変更や、勤怠システムの導入等の費用の負担が発生することもあります。働き方改革により時間外労働の削減が社会的なテーマになっていますので、将来的な割増賃金率の引き上げも念頭に置きながら取組みを強化していきたいものです。



# 産業・学歴別初任給の動向

4月は新年度の始まりと同時に、新卒採用を行った企業にとっては新入社員を迎える季節です。ここでは、初任給に関するデータを産業や学歴別にご紹介します。

## ほとんどの学歴で前年を上回る

厚生労働省の調査結果\*から、産業別に2018（平成30）年の性、学歴別初任給をまとめると、下表のとおりです。

産業計については、男女計はすべての学歴で、2017年に続いて前年を上回りました。男女別では、男性はすべての学歴で前年を上回りました。女性は大学卒が減少となったものの、それ以外は前年を上回りました。

産業別にみると、鉱業、採石業、砂利採取業や不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業で、産業計を上回る金額

の学歴が多くなっています。一方で、産業計を下回る金額となった学歴が多い産業も、少なくありません。

賃金の引き上げ傾向は依然として続いており、2019年の初任給についても、引き下げを行う事業所は少なくなると予想され、2018年以前と同様に全体では増加傾向になることが考えられます。人材採用を行う企業では、自社の給与水準だけでなく、こうした初任給の額も参考にしながら、採用時の給与額を決めていく必要があるでしょう。

2018（平成30）年産業、性、学歴別初任給（千円）

産業	男女計				男性				女性			
	大学院 修士課程 修了	大学卒	高専・ 短大卒	高校卒	大学院 修士課程 修了	大学卒	高専・ 短大卒	高校卒	大学院 修士課程 修了	大学卒	高専・ 短大卒	高校卒
産業計（2018年）	238.7	206.7	181.4	165.1	239.9	210.1	182.9	166.6	234.2	202.6	180.4	162.3
産業計（2017年）	233.4	206.1	179.2	162.1	233.6	207.8	180.6	164.2	232.4	204.1	178.4	158.4
産業計（2016年）	231.4	203.4	176.9	161.3	231.7	205.9	179.7	163.5	229.7	200.0	175.2	157.2
鉱業、採石業、砂利採取業	256.8	223.1	205.7	166.3	256.7	229.0	205.7	167.3	257.5	214.2	-	144.3
建設業	233.4	214.6	190.5	172.3	232.8	217.1	191.4	173.3	236.4	207.4	186.5	162.0
製造業	233.9	205.2	179.7	164.3	233.9	205.3	181.7	165.2	234.0	204.9	175.8	161.5
電気・ガス・熱供給・水道業	229.2	201.2	180.4	163.2	229.2	200.0	181.4	163.3	229.0	204.8	177.5	161.9
情報通信業	235.3	215.8	188.7	164.6	235.9	216.9	192.7	165.0	233.1	213.9	179.9	164.0
運輸業、郵便業	231.8	198.6	182.2	168.5	232.2	202.0	184.2	168.5	230.2	195.1	179.7	168.3
卸売業、小売業	233.5	205.5	177.9	165.1	233.8	207.9	178.2	166.1	232.5	202.1	177.4	164.2
金融業、保険業	241.5	204.6	167.8	148.9	243.4	210.8	178.2	143.2	234.0	199.4	167.1	149.8
不動産業、物品賃貸業	238.6	210.6	183.3	169.3	245.4	216.4	184.9	173.3	224.9	202.6	182.2	164.9
学術研究、専門・技術サービス業	266.5	224.5	180.6	167.6	270.9	226.8	181.5	168.2	252.3	220.7	179.5	165.9
宿泊業、飲食サービス業	216.2	198.1	175.7	164.9	215.7	201.7	170.2	166.5	217.2	195.6	178.4	164.0
生活関連サービス業、娯楽業	207.3	206.1	177.1	167.8	198.0	209.6	177.1	165.4	217.8	203.0	177.0	168.4
教育、学習支援業	232.4	205.9	182.9	159.2	236.5	212.0	176.2	159.0	226.6	203.0	183.3	159.3
複合サービス事業	184.1	182.9	163.8	153.9	184.2	183.0	160.4	153.9	181.4	182.8	165.0	153.9
サービス業（他に分類されないもの）	223.0	202.0	178.9	167.1	225.7	203.8	182.1	168.7	217.5	199.3	171.4	163.6

厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査結果（初任給）の概況」より作成

\*厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査結果（初任給）の概況」

10人以上の常用労働者を雇用する民間事業所のうち、有効回答を得た事業所の中で新規卒卒者を採用した15,663事業所を対象に、初任給が確定している15,155事業所について集計したものです。なお、産業計の数値には、医療、福祉の分も含まれます。詳細は次の厚生労働省のサイトで確認いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/18/index.html>

# 落とし物が心配なあなたに! スマートタグをご存知ですか?

新年度を迎えるこの季節、1人暮らしを始めたり、財布や定期入れを買い換えたりする方もいらっしゃるでしょう。一方で、カギや財布、定期入れなどをなくした経験がある方も、いらっしゃるでしょう。今回は、これらの紛失を防止したり、紛失してしまった時に発見の可能性を高めたりすることができる便利アイテム、“スマートタグ”をご紹介します。

## ■ スマートタグとは

スマートタグは、忘れ物防止タグや紛失防止タグともいわれ、手持ちのスマートフォンやタブレット（以下、スマホ）と連動させることで、置き忘れの防止や、なくした物を見つけることができるアイテムです。このスマートタグには、BluetoothやGPSが組み込まれているため、次のようなことができます。

### 主な機能

- 連動しているスマホと一定の距離が離れるとスマホに通知（アラート）が出る
- なくした際にGPS機能で追跡できる
- スマートタグから音を出して探しやすくなる

確認できた範囲では、価格は5,000円以下が多く、大きさは邪魔にならない500円硬貨からキーホルダー程度、電池式で寿命は約1年間、という製品が多いようです。電池は交換が可能な製品と不可能な製品がありました。

それでは具体的な製品をいくつか、特徴的な機能とともにご紹介します。

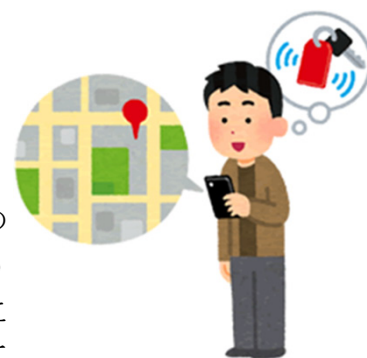
## ◇ MAMORIO（マモリオ）

MAMORIOをつけた持ち物を置き忘れたとき、忘れた場所などをスマホで確認できます。

また、鉄道の駅などに設置されたMAMORIO SpotにMAMORIOをつけた紛失物が届くと、持

ち主に通知が届く機能もあります。

その他にもMAMORIOをつけた紛失物の近くを他のユーザーがすれ違うと検知し、持ち主にその地点を知らせてくれる「みんなでさがす」機能があります。



参考：商品サイト  
<https://mamorio.jp/>

## ◇ Tile（タイル）

Bluetoothの接続範囲内にTileをつけた紛失物があれば、本体からの音声によって場所を知らせてくれます。スマホでは、持ち物が最後にあった場所を地図で表示してくれるので、探しやすくなります。

また、スマホが見つからない場合は、Tile側からスマホを鳴らして探すことも可能です。

その他、AmazonEchoやGoogleHomeなどのスマートスピーカーにも対応しており、スマートスピーカーを通じて探すこともできるのが特徴といえるでしょう。

参考：商品サイト  
<https://www.softbankselection.jp/special/tile/>

上記のほかにも、さまざまなスマートタグが発売されています。物をなくしがちな方や家に忘れてしまうことが多い方は、リスク対策としてご自身にあったアイテムを探してみたいかがでしょうか。

4月から新入社員を受け入れる事業者は、オリエンテーションをしっかりと行いましょう。また、月末からの大型連休に備え、休業日状況の確認を行いましょう。

2019年4月

## お仕事備忘録

1. 給与支払報告に係る給与所得者異動届出
2. 5月納付の源泉所得税・住民税の納付準備
3. 社会保険料の変更等
4. 年次有給休暇の付与（4月1日付けで一斉付与の場合）
5. 労働者名簿の調製
6. 新入社員のオリエンテーション

### 1. 給与支払報告に係る給与所得者異動届出

住民税の徴収方法が特別徴収である事業者で、4月1日現在で昨年の給与支払報告書を提出した社員のうち、給与の支払を受けなくなった社員がいる場合には、4月15日までにその社員が住んでいる市区町村長に届出をします。

### 2. 5月納付の源泉所得税・住民税の納付準備

連休明けはバタバタしがちです。特に今年は、5月1日の皇太子殿下のご即位により、同日が祝日になります。また前後の4月30日と5月2日も休日となることから、大型連休が発生します。

毎月10日が納付期限の源泉所得税や住民税等の支払には、注意が必要です。4月中に納付の準備をしておくといでしょう。

### 3. 社会保険料の変更等

2019年度の雇用保険料率は2018年度より変更はありません。

2019年度の健康保険料率、介護保険料率は3月分（4月納付分）から適用となります。国民年金保険料は4月より引き上げられ、月額16,410円となります。

### 4. 年次有給休暇の付与（4月1日付けで一斉付与の場合）

4月1日付けで年次有給休暇を一斉に付与している場合は、勤続年数に応じた日数の付与を行いましょう。なお、改正労働基準法により、2019年4月以降に年次有給休暇を10日以上付与される人は、付与されてから1年の間に5日を取得することが義務付けられます。なお、年次有給休暇管理簿を用いて、取得日数の管理し、保存することも義務化されます。

### 5. 労働者名簿の調製

新年度が始まりましたので、労働者名簿を調製する必要があります。退職者については退職日と退職事由を記入し、入社した者については新たに作成しておきましょう。また、この労働者名簿については退職の日から3年間は必ず保存しておくことになっています。

### 6. 新入社員のオリエンテーション

入社オリエンテーションでは、主に次のような事項を説明しなければならないので、もれのないように注意します。また新入社員への配付物あるいは新入社員からの提出物を確認しましょう。提出の必要な書類と提出期限を記載した資料を配付すると、提出もれを防止できます。

#### ◆主な説明内容

◇労働条件の説明 ◇社内ルール ◇諸届の方法 ◇年間行事予定

#### ◆主な渡し物

◇貸与物品 ◇配付物品

#### ◆主な提出物

◇誓約書 ◇身元保証書