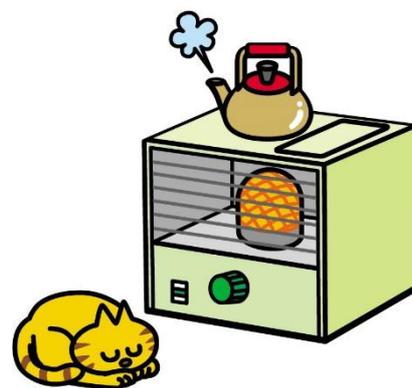


TKN社労士通信

2017年12月号

TKN社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012
東京都世田谷区駒沢2-58-13
電話：03-6315-8830
FAX：03-3795-9021
E-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp
URL：http://www.tkn-sr.jp/



「労働時間等設定改善指針」 「育児・介護休業指針」が改正されました。

◆10月1日より適用

年次有給休暇や子の看護休暇・介護休暇を取得しやすい環境整備を推進するため、「労働時間等設定改善指針」および「育児・介護休業指針」が改正され、10月1日より適用されています。

いずれも企業に対して義務を課すものではありませんが、「配慮」等が求められていますので、それぞれのポイントをご紹介します。

◆「労働時間等設定改善指針」の改正点

<ポイント1>

「地域の実情に応じ、労働者が子どもの学校休業日や地域のイベント等に合わせて年次有給休暇を取得できるよう配慮すること」が盛り込まれました。

<ポイント2>

「公民権の行使又は公の職務の執行をする労働者について、公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行する労働者のための休暇制度等を設けることについて検討すること」が盛り込まれました。

<ポイント3>

「仕事と生活の調和や、労働者が転職により不利にならないようにする観点から、雇入れ後初めて年次有給休暇を付与するまでの継続勤務期間を短縮すること、年次有給休暇の最大付与日数に達するまでの継続勤務期間を短縮するこ

と等について、事業場の実情を踏まえ検討すること」が盛り込まれました。

◆「育児・介護休業指針」の改正点

「子の看護休暇及び介護休暇について、労使協定の締結をする場合であっても、事業所の雇用管理に伴う負担との調和を勘案し、当該事業主に引き続き雇用された期間が短い労働者であっても、一定の日数については、子の看護休暇及び介護休暇の取得ができるようにすることが望ましいものであることに配慮すること」が盛り込まれました。

2017年版「過労死白書」が公表！ 労働時間やストレスの実態は？

◆過労死等防止対策推進法第6条に基づく年次報告書

厚生労働省は、10月上旬に2017年版の「過労死等防止対策白書」（いわゆる過労死白書）を公表しました。この過労死白書は、過労死等防止対策推進法第6条に基づく年次報告書であり、今回が2回目となります。

2016年度の過労死に関するデータのほか、民間企業で働く2万人に労働時間やストレスについて聞いた2015年度のアンケート結果を分析しており、電通の違法残業事件や、それを受けた政府の緊急対策も紹介されています。

◆労働時間の把握による残業時間減が明確に

上記アンケートの分析では、フルタイムの正社員(7,242人)では、労働時間が「正確に把握されていない」人に比べ、「正確に把握されている」人は週あたりの残業時間が約6時間短く、「おおむね正確に把握されている」人で約5時間、「あまり正確に把握されていない」人でも約2時間短いことがわかりました。

また、残業をする際に「所属長が承認する」といった手続きを踏んでいると、残業が週3~4時間減ることも明らかになりました。

◆過労死等の業種別の傾向は？

2016年度に過労死や過労自殺(未遂を含む)で労災認定された人は前年度より2人多い191人で、近年は年間200件前後で推移して高止まりが続いています。

業種別では、運輸・郵便業41人、製造業35人、建設業23人の順に多く、運輸・郵便業では約2割が残業を週20時間以上しており、他業種より際立って多いことがわかりました。

一方、過去5年の過労自殺事例を年代別にみると、従業員100万人当たりの自殺者数は男性が40代(3人)で最も多く、次は50代の2.8人、女性は10~20代が0.4人、30代が0.2人の順でした。

また、従業員100万人当たりの労災認定は、「脳・心臓疾患」「精神疾患」のいずれでも漁業が最も多いという結果も明らかになりました。

◆自営業者の長時間労働も明らかに

白書では、自営業者の長時間労働の実態も調査・報告しており、昨年、週60時間以上働いた自営業者の割合は13.6%で、全雇用者の平均(7.7%)を大きく上回りました。週60時間以上働いた自営業者のうち、80時間以上働いていたのは1.5%。労働時間や日数の把握方法については、全体の73.4%が「特に把握していない」と答えています。

厚生労働省ではこれらの調査結果をもとに、労働時間の適正な把握を促して長時間労働の是正を図るとともに、事業主に対する監督指導の徹底、労働者に対する相談窓口などの充実な

どで、過労死等ゼロに向けた取組みを強化するとしています。

中小企業の7割近くが「賃上げ」を実施、その理由とは？

◆企業規模別の調査

10月下旬に、経済産業省より平成29年「企業の賃上げ動向等に関するフォローアップ調査」の結果が発表されました。

この調査は「大企業調査」と「中小企業調査」にわかれており、前者は東証一部上場企業2,001社に調査票を送り364社が回答(回答率18.2%)、後者は中小企業・小規模事業者30,000社に調査票を送り8,310社が回答(回答率27.7%)しています。

◆中小企業が積極的に賃上げを実施

平成29年度に常用労働者の賃上げを実施した大企業は89.7%(前年度90.1%)、正社員の賃金を引き上げた中小企業・小規模事業者は66.1%(前年度59.0%)となりました。

前年度と比較すると、中小企業が積極的に賃上げを行っている傾向がうかがえます。

◆中小企業が賃上げを実施する理由は？

中小企業・小規模事業者が賃上げを実施した理由について、ベスト5は以下の通りとなります。

- (1)人材の採用・従業員の引き留めの必要性(49.2%)
- (2)業績回復・向上(34.3%)
- (3)他社の賃金動向(21.6%)
- (4)最低賃金引上げのため(11.4%)
- (5)業績連動型賃金制度のルールに従った(15.3%)

◆賃金規定、人手不足に関する状況

なお、中小企業・小規模事業者において、賃金表等を含む賃金規定を「持っている」と回答した割合は61.0%でした。

また、「人手不足・人材不足」を感じていると回

答した割合は66.4%、採用活動の方法については「ハローワーク」が最多(78.7%)となっています。

来年1月から労働者の募集や求人申込みの制度が変わります！

◆3月に改正法が成立

平成29年3月31日に職業安定法の一部の改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が成立しました。職業安定法の改正については、平成29年4月1日、平成30年1月1日、公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日の3段階で施行されます。

今回は、来年1月1日から施行される、労働者の募集や求人申込みの制度の主な変更点についてご紹介いたします。

◆労働条件の明示について

ハローワーク等へ求人申込みをする際や、ホームページ等で労働者の募集を行う場合は、労働契約締結までの間、業務内容や契約期間、就業時間、賃金といった労働条件を明示することが必要ですが、今回の改正で、当初の労働条件に変更があった場合、その確定後、「可能な限り速やかに」、変更内容について明示しなければならなくなりました。

面接等の過程で労働条件に変更があった場合は、速やかに求職者に知らせるよう配慮が必要になります。

◆最低限明示しなければならない労働条件等

労働者の募集や求人申込みの際には、書面の交付によって明示しなければならない労働条件が定められていますが、今回の改正で、「試用期間」、「裁量労働制(採用している場合)」、「固定残業代(採用している場合)」、「募集者の氏名または名称」、「雇用形態(派遣労働者として雇用する場合)」の明示が追加事項とされました。

◆変更明示の方法

以下のような場合には、変更の明示が必要となりました。

(1)「当初の明示」と異なる内容の労働条件を提示する場合

例)当初:基本給30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月

(2)「当初の明示」の範囲内で特定された労働条件を提示する場合

例)当初:基本給25万円~30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月

(3)「当初の明示」で明示していた労働条件を削除する場合

例)当初:基本給25万円/月、営業手当3万円/月 ⇒ 基本給25万円/月

(4)「当初の明示」で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合

例)当初:基本給25万円/月 ⇒ 基本給25万円/月、営業手当3万円/月

なお、変更内容の明示については、「変更前と変更後の内容が対照できる書面を交付する」、「労働条件通知書において、変更された事項に下線を引いたり着色したり脚注を付けたりする」など、求職者が変更内容を適切に理解できるような方法で行う必要があります。

2018年度税制改正でサラリーマン・年金受給者の控除見直し検討へ

◆税制改正大綱策定に向け議論スタート

自民党税制調査会は11月7日に幹部会合を開き、22日頃から本格的な議論を始め、12月14日に税制改正大綱をまとめるスケジュールを確認しました。

昨年来テーマとして挙げられている所得税の抜本改革に向けて、高所得の会社員や年金受給者に対する所得税を増税し、低所得の若者やフリーランスの人たちの税負担との公平性などを図る案などが出ています。

◆誰でも受けられる「基礎控除」を所得の多寡に応じて調整？

現在の「基礎控除」は、収入の額や扶養家族の人数等に関わりなく、一律 38 万円が収入から差し引かれて所得税額が計算されます。

控除額を上積みする一方、高所得者の控除額を段階的に減らす仕組みを導入する案などが上がっています。

◆会社員向け「給与所得控除」縮小で自営業者との不公平感解消？

「給与所得控除」は、会社員の収入の一部を経費とみなし、収入の額に応じて一定額を差し引いて所属税額を計算する仕組みです。現行の「年収 1,000 万円超で 220 万円」について、「年収 800 万円超で 200 万円」を上限とする案があります。

また、自営業者やフリーランスで働く人々には恩恵が及ばない制度であるため、働き方によって税負担に差が出ないように見直すべきとの意見もあります。

◆給与と年金両方もらっている人は「公的年金等控除」が使えなくなる？

「平成 28 年版高齢社会白書」によれば、60～64 歳男性で就業している人の割合は 77.1%で、13 年連続で増加し過去最多となっています。

つまり、年金をもらいながら働く人も増えていますが、これらの人は給与所得控除と、公的年金や企業年金に対する控除である「公的年金等控除」の、二重の適用が受けられます。

そのため、1,000 万円超の年金収入がある人の控除額を頭打ちにしたり、高額な報酬を得ている年金受給者が両方控除を受けられる仕組みを改めたりする案が挙がっています。

まだまだ続く採用の「売り手市場」と労働条件の改善

◆厚労省がアプリを次々と公開

このところ、厚生労働省による無料のスマートフォン向けアプリのリリースが相次いでいます。

例えば今年 3 月には、国民年金基金連合会と共同で iDeCo(個人型確定拠出年金)の資産運

用体験ができるアプリを公開しました。同じく 10 月には、公的年金に関する基礎知識や、最寄りの年金事務所等を調べることができるアプリを公開しています。

若者を中心に急増しているスマートフォンユーザーに対し、政策の普及と促進を図る意図があるものと思われます。

◆労働条件アプリの内容

そしてこのたび公開されたのが、学生や就労経験の浅い若者向けに、労働トラブルに関する法律知識の学習ができるアプリ『労働条件(RJ)パトロール!』です。

内容は「過重労働」「ハラスメント」「不当な退職・解雇」など、よくある労働関連の法違反に関する簡単なクイズですが、そこから厚生労働省の web ページや、各地の労働局・労働基準監督署などの相談窓口に簡単にアクセスできる仕組みになっている点が特徴です。

◆ブラック企業が広辞苑に載る時代

いまや「ブラック企業」は、来年 1 月発行の最新版『広辞苑』(岩波書店)にも収録されるなど、すっかり一般的な言葉として定着しました。

電通の過労死事件の問題や「働き方改革」の広がりもあり、就職活動中の学生や若手転職者は、企業の採用条件を大変シビアに見ています。

◆まだまだ続く採用の「売り手市場」

さらに今の時代、人材難がこの流れに拍車をかけます。文部科学省「平成 29 年度 就職・採用活動に関する調査結果」によれば、同年度の採用活動において、企業のうち 93.0%が「売り手市場」であると回答し、さらに 71.2%が「昨年度より強い傾向」と回答しています。

採用される側が優位であれば、企業により良い条件が求められるのは必然であり、企業の労働条件をチェックする目は今後ますます厳しくなるでしょう。

前述のアプリのように、手軽に労働法の関連知識を調べたり、労働トラブルを相談したりする機会も増えています。法令違反をしないよう注意

するのは当然ですが、少しでも自社の労働条件を改善し、それを採用時にアピールしていくことが、企業存続のために必要と言えます。

※提出・納付期限が、土曜・日曜・祭日と重なる場合は、翌日になります。

12月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

11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]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出
<前月以降に一括有期事業を開始している場合>
[労働基準監督署]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付
[郵便局または銀行]

31日

- 健保・厚年保険料の納付
[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出
[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]
- 外国人雇用状況の届出
(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]

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出
[給与の支払者(所轄税務署)]
- 給与所得者の保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出
[給与の支払者(所轄税務署)]

当事務所よりひと言

早いもので、本年も残り1か月を切りました。

そして、平成25年4月から施行された労働契約法第18条が、施行日から5年を経過する平成30年4月の時点で、5年を超える有期雇用者は、無期雇用への転換申し出が可能となります。対象となる労働者が、無期雇用への転換申し出をした場合、企業は承諾したものとみなされ、自動的に無期雇用契約者として雇用契約を締結したものと同一効果が発生します。

各事業所様におかれましては、就業規則の整備、労働条件通知書や雇用契約書の整備はお済みでしょうか？今一度、点検をお勧めいたします。

9月に公表された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」を読み解くと、時間外労働時間、休日労働時間の上限規制、年次有給休暇の一定日数の取得義務化、事業所毎に「労働時間等設定改善企業委員会」を設置し所定の事項を決議した場合、労使協定と同等の効果を有することとするなど、様々な施策の根拠となるべき改訂法の元となる要綱が、記されています。

その中で、最も大きな影響が予想されるのは、現在は猶予されている中小企業事業主に対する、1箇月について60時間を超える時間外労働部分における割増賃金率を、1.5割増しとする、労働基準法の猶予期間の改訂部分と思われます。

そうなると1箇月の時間外労働時間が、60時間を超えない仕組み作りが、企業経営上、重要な方策の1つとなる可能性があります。

皆様方におかれましては、本年中は大変お世話になりました。皆様方の事業発展に尽力出来るよう、有益な情報を提案する所存であります。

来年も引き続き、TKN社会保険労務士事務所を、よろしくお願い申し上げます。

(高野 裕之)