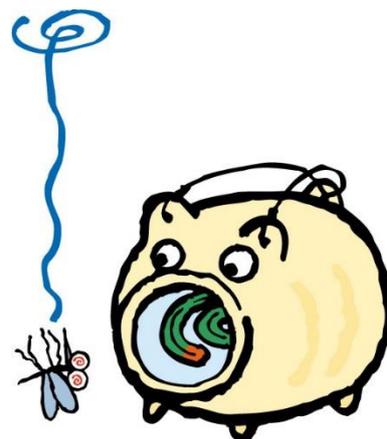


TKN社労士通信

2018年8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



「働き方改革関連法」 省令・指針の検討開始

◆労政審の労働条件分科会で議論開始

6月29日に働き方改革関連法が成立したことを受け、必要な省令や指針などについての議論が7月10日、労働政策審議会の労働条件分科会で始まりました。まずは、残業時間や年次有給休暇(年休)などに関する部分の検討が始まり、国会でも与野党が激しく対立した高度プロフェッショナル制度(高プロ)が適用される職業や年収については、秋以降に検討が始められる見込みです。

◆まずは残業時間や年休から

働き方改革法で制度の具体化が委ねられた省令は62に及びます。10日の分科会では、罰則があり、企業のシステム改修などが必要な残業時間の上限規制や年休の消化義務などに関わる部分から第1段階として議論することで労使が合意しました。

◆第1段階の検討まとめは8月下旬めど

残業と休日労働の抑制については、法律で残業時間が「原則月45時間、年360時間」までと明記されており、新たな指針で残業を「できる限り短くするよう努める」ことなどを定めることで、罰則に至らない事例でも是正を求めて指導をしやすくします。

また、月45時間を超えて残業した働き手に対して健康確保措置を実施することを労使協定(36

協定)に盛り込むことを省令で定めることになっています。第1段階の検討は8月下旬をめどにまとめられる見込みです。

◆高プロについての議論は秋以降に

来年4月から導入される高プロについては、適用対象については、政府は金融商品開発やコンサルタントなどの業務で年収は1,075万円以上と想定していますが、具体的には省令で定められます。

10日の分科会では、厚労省が第1段階の議論終了後に「できる限り、早期に結論を出す」との案を示しましたが、労働側は「きちんと議論が必要」として了承しませんでした。

【厚生労働省「労働政策審議会(労働条件分科会)」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-rousei_126969.html

国民年金納付率 66.3%に

◆国民年金被保険者の動向

国民年金保険料を納める必要があるのは、自営業者、学生等の第1号被保険者ですが、その動向を見ると、厚生年金保険(民間会社の)被保険者数の増加に伴い、平成29年度末で1,505万人と、前年度末と比べ70万人減少しています。この5年間で見ると、約360万人の減少です。これは、日本年金機構が厚生年金への加

入を企業に促していることや、厚生年金の適用対象をパートら短時間労働者にも広げたことで、厚生年金に移る人が増加したことが原因です。

第1号被保険者の資格を取得した人の内訳を見ると、最も多いのが第2号被保険者からの移行者、次いで第3号被保険者からの移行者、20歳到達者と続きます。

なお、平成29年度末の第1号被保険者の年齢構成をみると、20～24歳の全体に占める割合が22.1%と最も大きく、次に55～59歳が13.1%となっています。

◆保険料納付率は66.3%

平成29年度中に納付された現年度分保険料についてみると、納付率は66.3%となり、前年度の65.0%から1.3ポイントの上昇となりました。過去最低の58.6%だった平成23年度以降、6年連続の上昇となりましたが、依然として高いとはいえない水準です。

保険料納付率とは、自営業者など国民年金第1号被保険者(任意加入被保険者を含む)が保険料を納めるべき月数に対し、実際に支払われた月数の割合です。ただし、低所得者や学生が支払いを免除・猶予された分は除いています。

納付率はすべての年齢階級で前年度を上回りました。若い世代ほど低い傾向は続いており、年齢別では25～29歳が54.87%で最低、55～59歳が76.28%で最高でした。

また、納付期限から2年以内に後払いされた分も含めた平成27年度の最終納付率は73.1%。統計がある平成14年度からの間で最高でした。

◆保険料納付率を上昇させるための取組み

政府は、保険料を納めやすい環境の整備に努めてきました。平成17年度以降の具体的な取組みとしては、口座振替割引制度や任意加入者の口座振替の原則化、口座振替による2年全納制度の導入、クレジットカード納付の導入、コンビニ納付の導入、インターネット納付の導入、現金およびクレジットカードでの2年前納制度の導入があります。

それら納付方法の多様化に加え、未納者からの徴収の強化も納付率拡大の一因です。日本年金機構は平成29年度、強制徴収の対象者をそれまでの「年間所得350万円以上」から「300万円以上」に拡大しました。督促状を延べ6万6,270人に送り、それでも納めない1万4,344人については銀行口座などの財産を差し押さえるなど、前年度よりも強制徴収が増えています。

個別労働紛争の“種”は「いじめ・嫌がらせ」がトップ ～「平成29年度個別労働紛争解決制度の施行状況」～より

◆個別労働紛争解決制度とは

会社と労働者との間の労働条件や職場環境をめぐるトラブルを防止・解決する制度のひとつとして、「個別労働紛争解決制度」があります。この制度には3つの方法(①総合労働相談、②あっせん、③助言・指導)があります。

おおまかに言えば、①は労働局、労基署、街角に設置される総合労働相談コーナーで専門の相談員が相談を受け付けるもの、②は紛争調整委員会(労働局)のあっせん委員が間に入り解決を図るもの、③は労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向性を示すものです。

◆最も多い内容は「いじめ・嫌がらせ」

このほど、厚生労働省から「平成29年度個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。その内容は、①②③のすべてで、職場の「いじめ・嫌がらせ」に関するものがトップとなっています。「いじめ・嫌がらせ」は、①総合労働相談では、6年連続でのトップとなっています。また、総合労働相談の件数は10年連続で100万件を突破しています。

なお、総合労働相談に持ち込まれた相談のうち、労働基準法等の違反の疑いのあるものが19万件ほどありましたが、これらは労働基準監督署等に取り次がれ、行政指導等が検討されることとなりますので、“相談”という文字から受ける軽いイメージとは違った一面もあります。

◆「解雇」は半減、「雇止め」は微増

②あっせん、③助言・指導のいずれにおいても、「解雇」に関する内容は平成 20 年度とおよそ半数程度に減少しています。昨今の雇用状況が改善していることも影響しているのでしょうか。一方、「雇止め」は微増しており、今後注意が必要と思われる。

労使間のトラブルでは、セクハラ・パワハラ・モラハラ…等のハラスメントがキーワードとなっています。まだ、問題が表面化していなくても、ある日突然……となる可能性はあります。地震への備えと同じですが、事が起こる前の対策と起きてからの対応如何で、被るダメージ(企業イメージの低下、職場の士気低下 etc)に大きな差が生まれます。

【厚生労働省「平成 29 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」】

<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkkyoku-Roudoujokenseisakuka/0000213218.pdf>

自然災害対策で 知っておきたい中小企業支援策

◆「うちはずっとここでやってきたから……」が通用しなくなった？

近年、急激な天候の変化が甚大な自然災害へとつながるケースが増えています。気候変動等の影響で台風の通過ルートが変わり、今まで影響を受けなかった地域で被害が発生する等、「今まで大丈夫だった」が通用しなくなりつつあります。

万が一被害を受けた場合、復旧に時間と費用を要するおそれがありますが、どのような支援が受けられるのでしょうか？

◆災害救助法が適用された災害時の支援

本法は、罹災者の救護を著しく困難で、かつ、多数の世帯の住家が滅失した状態等である被

災地に、都道府県が適用し、自衛隊や日本赤十字社に応急的な救助の要請、調整、費用の負担を行うとともに、罹災者の救助・保護のための活動を行うことを定めています。

中小企業向けには、(1)特別相談窓口の設置、(2)災害復旧貸付の実施、(3)セーフティネット保証4号の実施、(4)既往債務の返済条件緩和等、(5)小規模企業共済災害時貸付の適用等を行っています。

◆激甚災害に指定された災害時の支援

激甚災害法に基づき指定されると、上記の支援への追加措置として、(1)災害関係保証(特例)の実施、(2)政府系金融機関の災害復旧貸付の金利引下げが行われます。

◆自助努力としての保険・共済の活用

経済産業省が今年3月に公表した資料では、“中小企業といえども、営利を目的として事業活動を行う主体であり、国の支援は事業者による自助を前提としたものである”とし、平成 28 年度の台風 10 号や平成 29 年度の九州北部豪雨の被災事業者へのヒアリング結果から、各種災害と保険対象の補償を組み合わせた総合保険や休業補償に係る商品を活用して損害をカバーしたケースに触れています。

また、保険商品の多様化を受け、細かいニーズに答えることが可能となっている一方、事業者がうまく活用するために商品の理解が不可欠であるとしています。

◆それでもBCP(事業継続計画)策定済み中小企業は 15%

上記の資料によれば、平成 28 年 3 月末時点の中小企業のBCP策定率は 15%にとどまるということです。しかし、被災に伴う事業活動の停止によりビジネスチャンスを逃すリスクは従来に比べて大きくなっているとして、状況を改善する方策が必要としています。

【「中小企業の災害対応の強化に関する研究会」中間報告書】

<http://www.chusho.meti.go.jp/koukai/ken>

yukai/saigaikyoka/2018/180328torimatome.pdf

新たな在留資格で 外国人の長期就労が可能に

◆「骨太の方針」の原案

政府は、「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）」の原案をまとめました。人手不足対策として、外国人材の受け入れを拡大するため、新たな在留資格を創設することがポイントです。政府は現在、単純労働の分野で外国人の就労を原則として禁止していますが、医師や弁護士など高度な専門性を持った人材は積極的に受け入れ、家族の帯同も認めています。今回の原案による新たな在留資格の対象は、人手の確保が難しく、業種の存続・発展のために外国人材の受け入れが必要と認められる業種（農業、介護、建設、宿泊、造船）の5分野を想定しています。

◆最長で10年の就労が可能

日本では約128万人の外国人が働いています。その内訳は、人数の多い順に、①永住者や日本人と結婚した人、②留学生などのアルバイト、③技能実習生、④専門性が高い医師や研究者など——です。技能実習生は約25万8,000人で、5年前のおよそ2倍に膨らんでいます。今回の原案では、技能実習生に対する5年の就労延長を想定した新資格の創設を明記しました。実現すれば、最長で10年の就労が可能になります。政府は秋の臨時国会にも出入国管理法改正案を提出し、来年4月からの導入を目指します。さらに、骨太の方針では、新資格を得た人が日本語や専門分野の試験に合格すれば、在留期限の上限を撤廃し、家族の帯同も認める考えも掲げました。

◆技能実習制度が骨抜きになるとの懸念も

1993年に始まった技能実習生制度は、本来、途上国への技術移転が目的でした。日本での就労期間が延びるほど、身に付けた技術を母国で

活かす機会は遠のきます。今回の案は、技能実習制度を骨抜きにする可能性も指摘され、事実上の移民政策につながるとの懸念の声も上がっています。

◆法務省「センター」で在留情報を一元管理

政府は、法務省に「在留管理インテリジェンス・センター」（仮称）を設け、雇用や婚姻などの情報を一元管理させることで、不法就労を防ぐとしています。法務省は、新設する在留管理インテリジェンス・センターが外国人労働者の離職や転職などの状況を把握しやすいよう、雇用保険を所管する厚生労働省との情報共有を進める方針です。日本人と結婚した外国人が離婚した場合などに自治体と提携して情報を得るための法整備を進めます。また、外国人留学生の勤務先や勤務時間の管理を強化し、法定時間（1週間あたり28時間以内）を超えれば、在留許可を取り消す方針です。

オフィス環境について 改めてチェックしてみませんか？

◆「快適な職場環境」の重要性

労働者にとって職場は、長い時間を過ごす場所です。その環境が適切であるかが、仕事の効率やモチベーションにも大きな影響を及ぼします。

快適な職場管局を整えることで、労働災害の防止、健康障害の防止、職場の活性化が期待できることから、多くの企業が、労働者が「働きやすい」と感じられる職場環境づくりに取り組んでいます。

◆オフィス環境チェックリスト

オフィスの環境を左右する諸要素（室温・湿度・明るさ・清潔・リラックス等）については、「事務所衛生基準規則」で適切な数値等が定められています。

この規則に則って、オフィス環境をチェックしてみましよう。

□室温が17度以上28度以下に保たれているか？

□湿度が40%以上70%以下に保たれているか？

□照度が通常150ルクス以上、精密作業時には300ルクス以上になっているか？

□換気が適切に行われているか？（一酸化炭素50ppm以下、炭酸ガス0.5%以下）

□飲用水の供給や、トイレ設備の維持・管理は適切か？

□救護用具が揃っているか？

□休憩室が設置されているか？

◆不適切な部分は早急な改善を

チェックを行った結果、不適切だった部分については、早急に改善することが必要です。

また、オフィスを快適に保つためには、定期的なチェックが欠かせません。2カ月に1回を目安に、チェックしてみてください。

8月の税務と労務の手続提出期限

[提出先・納付先]

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]
- 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]

31日

- 個人事業税の納付<第1期分>[郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分>[郵便局または銀行]
- 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]

当事務所よりひと言

今夏は、西日本豪雨、全国的な猛暑、特異な台風の動きなど、近年に無い、厳しい天候が続いております。亡くなられた方には、ご冥福をお祈りすると共に、被災地の皆様方におかれましては、1日も早い復興を願っております。

今号を作成している最中に社会保険労務士会から、西日本豪雨被災地の対象地域において、厚生労働省から厚生年金保険料や労働保険料の納付期限を延長する旨の通知が発出された旨の連絡がありました。

一方で2年後の東京オリンピック開催に向けて、各競技施設も徐々に姿を現し始めました。先日新しい国立競技場付近を通った際、徐々に完成へ近づいている様子が窺えました。オリンピック開幕への気運と並行して、事業所における人員不足は益々加速することが見込まれます。一歩先を見据えた、要員配置計画をお勧めします。

そして今秋以降から、働き方改革関連法案に関して、厚生労働省から、各省令、告示、通達などが、順次公布されることが見込まれます。

2019年4月1日施行法の中でも、年次有給休暇の5日間の時期指定付与の使用者への義務規定は、規模の大小を問わず、全ての事業所が対象となります。年次有給休暇の計画的付与制度の導入により、適用除外とすることも可能ですので、関心がある事業所様におかれましては、当事務所より、ご提案いたします。

各省令、告示、通達が明確になり次第、引き続き、情報発信する所存しております。

(高野 裕之)