

あけましておめでとうございます。



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0058 名古屋市昭和区白金3-20-2 発行日：2017年1月1日

TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 e-mail info@b-z.jp 通巻 89号

1

2017

トピックス 平成29年1月からの制度変更

平成29年1月から、次のような制度変更が行われます。



雇用保険法の改正



65歳以上の従業員については、これまで、65歳前から継続して65歳以後においても雇用している者に限り、雇用保険が適用されることになっていました。

平成29年1月からは、65歳前から雇用していたか、65歳以後に雇用したかを問わず、雇用保険が適用されることとなります。(65歳以上の被保険者の名称は、高年齢継続被保険者から「高年齢被保険者」に変更)

これまで適用除外として取り扱っていた65歳以上の従業員が、週20時間以上働くなどの要件を満たす場合には、高年齢被保険者に該当することになるため、ハローワークへの届出が必要となります。

育児・介護休業法の改正

平成29年1月から、次のような育児・介護に係る制度の見直しを実施されます。

(1) 多様な家族形態・雇用形態に対応

➡①育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件の緩和、②子の看護休暇の付与単位の柔軟化(半日単位での取得を認める)など。

(2) 介護離職の防止

➡①介護休業の申出ができる有期契約労働者の要件の緩和、②介護休業の分割取得の見直し(同一の対象家族について、延べ93日の範囲内で3回まで取得可能とする)、③所定外労働の免除制度の創設、④介護休暇の付与単位の柔軟化など。

(3) その他

➡妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による就業環境を害する行為を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務づける。



この改正に伴い、企業における就業規則(別途定めた育児・介護休業規程などを含む)の改定も必要となります。

社会保険におけるマイナンバーの取扱い



平成29年1月から、健康保険・厚生年金保険の事務においてもマイナンバーの利用が開始され、一定の書類にマイナンバー(個人番号)の記載欄が設けられます。

⑤ 事業主の皆様が行う届出においては、「被保険者資格取得届」、「被保険者氏名変更届」、「被保険者資格喪失届」に、従業員の個人番号を記載する欄が追加されますが、当分の間、その記載を不要とする経過措置が適用されます(ただし、健康保険組合に提出するものについては、その記載が必要です)。

企業から全国健康保険協会、日本年金機構(年金事務所)に提出する上記の書類については、当分の間、改正前の様式を使用する(個人番号の記入は不要)こととされています。マイナンバーに関する情報についても、引き続きお伝えしていきます。

「残業規制」時代到来！ 今こそ残業削減の取組みを

◆「残業」に対して厳しい時代

残業を規制する気運が高まっています。政府が取り組んでいる「働き方改革」において長時間労働の是正が重要な柱とされており、さらに電通事件の社会問題化、過労死等防止対策推進法の施行、初の「過労死白書」発行などもあり、「残業」には特に厳しい目を向けられるご時勢となりました。

◆現行法における残業時間の上限は？

法律上、認められている労働時間・残業時間をおさらいしておきます。労働基準法において労働時間は「1日8時間、週40時間」と定められていますが、労使間でいわゆる「三六協定」を締結し、労働基準監督署に届け出ることによって、「月45時間、年360時間」までの時間外労働が認められます。さらに三六協定に「特別条項」を付けることで、繁忙期や納期直前といった臨時の場合に「上限なし」の時間外労働までもが可能となります。

厚生労働省「平成25年労働時間等総合実態調査」によれば、三六協定を締結している企業は、大企業では94%もあったのに対し中小企業ではわずか43%にとどまっています。

◆特別条項付三六協定だけでは対応不足

昨今では「特別条項付三六協定」を締結しているからといって安心できません。前述の電通でも「月間70時間まで」とする特別条項付三六協定を締結していましたが、事件を未然に防ぐことができませんでした。また、政府は現在、「残業時間の上限規制強化」や「違反企業への罰則の厳罰化」を検討しています。企業にとっては、法的対応は当然として、さらに抜本的な残業削減の取組みが必要です。

◆残業削減のカギは「管理職」にあり

読売新聞社が12月に発表した、全国主要企業を対象としたアンケートによれば、「残業時間に上限を設けた場合、業務に支障あり」と回答した企業は47%、「支障なし」と回答した企業は45%でした。

長時間労働を減らすうえでの課題（複数回答）としては、「管理職の意識改革」が最多の92%でした。具体的な残業削減の方法は企業規模や業種、企業風土によって千差万別ですが、カギとなるのは「管理職」ということで各社共通しているようです。残業削減を実現できれば残業代も減額されますので、会社にとって大きなメリッ

トとなります。会社のためにも従業員のためにも、今こそ残業削減に着手すべきだと言えます。

関連助成金も創設へ！ 注目の「勤務間インターバル制度」

◆長時間労働の是正が喫緊の課題

現在、国を挙げて“働き方改革”に取り組もうという動きがありますが、特に長時間労働の是正は待ったなしの問題だと言えます。

今年6月に閣議決定された『ニッポン一億総活躍プラン』においても、『睡眠時間が少ないことを自慢し、超多忙なことが生産的だ』といった価値観が、この3年間で変わり始めている。長時間労働の是正は、労働の質を高めることにより、多様なライフスタイルを可能にし、ひいては生産性の向上につながる。今こそ、長時間労働の是正に向けて背中を押していくことが重要であるとされています。

◆EU諸国では義務化

そんな中、長時間労働を是正する手段の1つとして注目されているのが、「勤務間インターバル」です。

この制度は、その日の勤務終了時から翌日の勤務開始時まで、一定時間（インターバル）を設けることにより、強制的に休息時間を確保するものであり、EU諸国では「24時間につき最低連続11時間の休息時間」が義務化されています。

日本でもこの制度を導入しようとする動きがあり、自民党の「働き方改革に関する特命委員会」は、今年中にまとめる予定の中間報告に「勤務間インターバル」の導入を進めるための環境整備に取り組むことを明記する方針を示しています。

◆関連助成金が創設予定

また、厚生労働省からは、「勤務間インターバル」を導入した中小企業に対して助成金を支給する方針が発表されています（平成29年度からの予定）。

助成の対象となるのは、「就業規則等の作成・変更費用、研修費用、労務管理用機器等の導入・更新費用等」であり、助成率は費用の4分の3（上限50万円）となっています。その他、導入事例集の作成や各種広報等により幅広く制度の周知を図る方針も示しており、今後ますます注目が集まりそうです。

助成金については発表され次第お知らせいたします。

調査結果にみる企業の「福利厚生」に関する動向

◆今回で 60 回目の調査

経団連は、「2015 年度 福利厚生費調査結果の概要」を 11 月 14 日に公表しました。今回で 60 回目となるこの調査は、1955 年度から毎年実施されており、「わが国において、半世紀以上にわたる企業の福利厚生費の動向を把握できる、唯一の調査である」とのことです。算出方法は、法定福利費、法定外福利費の各項目について、企業の年間負担総額を年間のべ従業員数で除した 1 人 1 カ月当たりの平均値（加重平均）によるものです。

◆法定福利費の動向

6 年連続で増加となりました。現金給与総額の伸び（570,739 円、前年度比 1.2%増）を上回って増加する傾向は変わっていません（1980 年度以降、伸びが下回るのは、7 回のみ）。内訳では、健康保険・介護保険：31,177 円（前年度比 1.5%増）、厚生年金保険：46,441 円（同 2.3%増）、雇用保険・労災保険：6,728 円（同 2.0%増）、児童手当拠出金：794 円（同 0.6%増）となっています。

◆法定外福利費の動向

法定外福利費は 9 年ぶりに増加に転じましたが、全体としては抑制される傾向にあります。

法定外福利費の伸びが現金給与総額、法定福利費の伸びを上回るのは 2002 年度以来ですが、2002 年度は調査方法が大幅に変更され、数値の変動幅が大きいいため、それ以前では 1993 年度まで遡ることになります。

内訳をみると、医療・健康費用の「ヘルスケアサポート」が大幅に増加（1,036 円、前年度比 10.6%増）し、初めて 1,000 円を超えました。要因として、2015 年 12 月から義務化されたストレスチェックへの対応や健康経営の高まりが考えられるとしています。また「育児関連」も 387 円（同 11.2%増）となり、引き続き企業が子育て支援策を充実させていることが伺えます。

なお、カフェテリアプラン消化ポイント総額を円換算した平均は 4,549 円でした。「カフェテリアプラン」とは、福利厚生運営手法の 1 つで、従業員に対し、費用と連動したポイントを付与し、福利厚生メニューの中から選択させる制度です。

こうした調査からも、育児・介護、健康配慮といった点に従業員の関心が高く、そうしたことが社会的な動向であると考えられます。日頃の雇用管理でも気にかけていきたいポイントです。

冬場は特に要注意！ 職場における「腰痛」対策

◆「腰痛予防」は対応必須のテーマ

病気やけがの中で、どの職場でも発生する危険があるのが「腰痛」です。平成 27 年の業務上疾病の被災者数に腰痛罹患が占める割合は、7,368 人中 4,550 人で、実に 6 割超。労働者の安全・健康を考えるうえで「腰痛の予防」は外すことのできないテーマだと言えます。

寒い時には腰痛が出やすくなりますので、これからの季節は特に注意が必要です。

◆職場でとるべき腰痛対策

（1）重い物を持ち上げる機会が減らせませんか？

例えばコピー用紙の束も、まとまると結構な重量になります。こうした備品が小分けしてストックされているだけで、腰痛を発症する機会は減らすことができます。

重い物の置き場所も工夫したいものです。腰の高さに置かれていれば、無理なく持ち上げることができます。場所の問題等で適切な位置に置くことができない場合には、高い位置ではなく低い位置に置き、腰を落として持ち上げるように指導しましょう。

（2）1 日中同じ姿勢で仕事をしていませんか？

長時間同じ姿勢をとっていると腰痛を発症しやすくなりますので、休憩時間や始業時間前にストレッチを行うよう推奨しましょう。

座りっぱなしの職場では、いすの高さや形状が体に合っていないと無理が生じて腰痛が起りやすくなります。また、机の天板に足がぴったりついていると血流が悪くなって腰痛が起りやすくなりますので、一度、いすの状態についてチェックしてみるのも効果的です。

（3）ストレスが原因で生じた腰痛ではありませんか？

ストレスで痛みが発生する場所というと「胃」のイメージが強いですが、腰痛を訴える方も少なくありません。

ストレス性の腰痛の場合には放っておくと不眠など他の症状が出たり、うつ状態になったりする可能性もありますので、気になる労働者がいる場合には、産業医との面談の機会を設けたり、専門医の受診を勧めたりするなど、早急に対応する必要があります。

◆軽視せずに予防対策を

腰痛はありふれたものとして軽視されがちですが、症状が悪化すると動くこともままならなくなってしまう怖い疾病です。積極的に予防推進に努めましょう。



与党、税制改正大綱を決定

平成 28 年 12 月、自民・公明両党は「2017 年度税制改正大綱」を決定しました。

最も話題を集めたのは、所得税の配偶者控除の見直しです。その他、企業の競争力強化を意識した減税措置も盛り込まれています。配偶者控除の見直しについて、概要を見ておきましょう。

所得税の配偶者控除の見直しの概要

控除額 38 万円の対象となる配偶者の年収の要件を「103 万円（所得ベースで 38 万円）以下」から「150 万円（所得ベースで 85 万円）以下」に引き上げる一方、主な稼ぎ手の年収に応じて控除額を段階的に縮小し、1,220 万円（所得ベースで 1,000 万円）を超える場合には、配偶者控除を行わない仕組みを導入する。これに併せて、配偶者特別控除についても必要な見直しを行う（平成 30 年分以後の所得税について適用）。



【参考】配偶者控除・配偶者特別控除の見直しのイメージ（所得ベース）

〔現 行〕		〔見直し後〕						
		世帯主の所得		世帯主の所得				
		1000 万円以下	1000 万円超え	900 万円以下	950 万円以下	1000 万円以下	1000 万円超え	
配偶者の所得	38 万円以下	38 万円		85 万円以下	38 万円	26 万円	13 万円	0
	40 万円未満	38 万円	0	90 万円以下	36 万円	24 万円	12 万円	0
	45 万円未満	36 万円	0	95 万円以下	31 万円	21 万円	11 万円	0
	50 万円未満	31 万円	0	100 万円以下	26 万円	18 万円	9 万円	0
	55 万円未満	26 万円	0	105 万円以下	21 万円	14 万円	7 万円	0
	60 万円未満	21 万円	0	110 万円以下	16 万円	11 万円	6 万円	0
	65 万円未満	16 万円	0	115 万円以下	11 万円	8 万円	4 万円	0
	70 万円未満	11 万円	0	120 万円以下	6 万円	4 万円	2 万円	0
	75 万円未満	6 万円	0	123 万円以下	3 万円	2 万円	1 万円	0
	76 万円未満	3 万円	0	123 万円超え	0	0	0	0
	76 万円以上	0	0					

赤枠内が控除額

赤枠内が控除額

大綱には、このことについて、就業調整を意識しなくて済む仕組みの構築は、税制だけで達成できるものではないとした上で、「今回の改正を踏まえた上、企業の配偶者手当制度等の見直しを強く要請する」と書かれています。配偶者手当制度等を設けている企業では、本格的な検討が必要となりそうです。

今後、政府は、この大綱に従って税制改正法案を作成し、国会に提出することになります。動向に注目です。

お仕事 カレンダー 1月



- 1/10 ●一括有期事業開始届の提出（建設業）
主な事業：概算保険料 160 万円未満でかつ請負金額が 1 億 8,000 万円未満の工事
- 12 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税額の納付
- 1/20 ●源泉所得税の特例納付（7 月～12 月分）
- 1/31 ●12 月分健康保険料・厚生年金保険料の支払
- 労働保険料の納付（延納第 3 期分）
- 労働者死傷病報告書の提出（休業 4 日未満の 10 月～12 月の労災事故について報告）
- 税務署へ法定調書（源泉徴収票・報酬等支払調書・配当・剰余金の分配支払調書・法定調書合計表）の提出
- 市区町村への給与支払報告書の提出
- 11 月決算法人の確定申告・5 月決算法人の中間申告
- 2 月・5 月・8 月決算法人の消費税の中間申告

◆あしがき◆ 今年もよろしくお願いたします。年が明ければあっという間に年度末がやってきます。今春、助成金が大幅に統合されますので、消える助成金をご検討される場合は、お早めにお知らせください。