



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

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町 2 丁目 39-1 ARK BRAIN2 階(13 日からの新住所)

TEL 052-753-4866(新番号) FAX 052-753-4867(新番号) e-mail info@b-z.jp 通巻 100 号

 12
2017

高齢者の雇用状況が公表されました

平成 29 年「高齢者の雇用状況」（6 月 1 日現在）の集計結果が公表されました。

高齢者雇用安定法では、企業が定年を定める場合、その定年年齢を 60 歳以上とすることを義務付けています。

加えて、65 歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「定年制の廃止」、「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じることを義務付けています。

この調査は、これらの制度の実態を把握するため、同法の規定に基づいて行われているものです。



高齢者の雇用状況のポイント

主要な集計結果は次のとおりです（割合は、調査対象企業中の割合）。

- ・「65 歳定年」としている企業⇒15.3%（前年比 0.4 ポイント増）
- ・「定年制の廃止」を実施した企業⇒2.6%（同 0.1 ポイント減）
- ・「66 歳以上定年」としている企業⇒1.8%（同 0.7 ポイント増）
- ・「66 歳以上希望者全員の継続雇用制度」を導入している企業⇒5.7%（同 0.8 ポイント増）
- ・70 歳以上まで働ける企業⇒22.6%（同 1.4 ポイント増）

高齢者雇用安定法では、定年は 60 歳で、65 歳までの雇用確保措置を各企業に義務づけていますが、この集計結果から、法定の義務を上回る制度を設けている企業が多いことが分かります。特に、70 歳以上まで働ける企業（希望者全員というわけではありませんが、要件に該当する労働者・企業が求める労働者については 70 歳以上まで働ける企業）が増えていることが目立ちます。

各企業において、人手不足感が強くなっていることが影響していると思われます。



政府も、65 歳以上への定年引上げ、希望者全員を 66 歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入などを行った事業主を対象とした「65 歳超雇用推進助成金（65 歳超継続雇用促進コース）」を設けるなどして、高齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会の実現を後押ししています。



助成金を活用しつつ、定年延長などを行い、かつ、高齢者の知識や経験を生産性の向上につなげることができれば理想的ですね。ご質問、ご相談などがあれば、気軽にお声かけください。

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です。

◆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。

まだまだ続く採用の「売り手市場」と労働条件の改善

◆厚生労働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」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。

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は以下の通りとなっています。

- (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。「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。

中小企業が取り組む「健康経営優良法人2018」のポイント

◆「健康経営優良法人」とは？

経済産業省が主導し、特に優良な健康経営を実践してい

る企業等を選出し顕彰する「健康経営優良法人2018」の中小規模法人部門の申請受付が11月6日にスタートしました。

健康経営優良法人認定制度は、大規模法人部門（ホワイト500）と中小規模法人部門で認定基準が異なり、従業員や求職者、関係企業や金融機関等から「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として、社会的に評価を受けることができる環境整備を目標としています。

今年が初回となった「健康経営優良法人2017」では、大規模法人部門で235法人、中小規模法人部門で318法人が認定されました。

◆認定の評価項目は？

健康経営優良法人（中小規模法人部門）の認定を受けるには、以下の認定基準、評価項目を満たすことが必要です。

- (1) 経営理念（経営者の自覚）…健康宣言の社内外への発信および経営者自身の検診受診
- (2) 組織体制…健康づくり担当者の設置
- (3) 制度・施策実行…定期検診受診率、ストレスチェックの実施、適切な働き方実現に向けた取組み、病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取組み、過重労働対策、メンタルヘルス対策など
- (4) 評価・改善（保険者へのデータ提供）
- (5) 法令遵守・リスクマネジメント

なお、評価基準、評価項目の詳細については、経済産業省のホームページに掲載の「健康経営優良法人（中小規模法人部門）2018認定基準」、「健康経営優良法人（中小規模法人部門）2018認定基準解説書」より確認することができます。

◆申請の流れ

健康経営優良法人（中小規模法人部門）の申請に関する手続きは以下の通りです。

・所属する保険者が実施している健康宣言等に参加・認定制度の評価項目に掲げる事項に取り組み、適合状況を自主確認。申請様式に必要事項を記載し、主たる保険者に認定申請書を提出（12月8日まで）・主たる保険者が申請書を取りまとめ、日本健康会議健康経営優良法人認定委員会事務局へ提出・日本健康会議健康経営優良法人認定委員会による受理、審査・日本健康会議健康経営優良法人認定委員会による認定（平成30年2月下旬）

トビックス 確定拠出年金の掛金 拠出の単位が年単位に（平成 30 年 1 月～）

確定拠出年金の掛金は、月単位で拠出することとされていますが、平成 30 年 1 月からは、年単位で拠出することが可能となります。どのような改正が行われるのか、確認しておきましょう。



確定拠出年金制度の改正／掛金の拠出単位の年単位化

<改正のポイント>

	改正前	改正後
掛金の拠出時期	月単位で毎月	年 1 回以上、定期的に
拠出限度額の考え方	1 月につき拠出できる掛金の額	1 年間に拠出できる掛金の額の総額 (改正前の拠出限度額〔月額〕× 12)
掛金の納付期限	翌月末日まで	・企業型確定拠出年金 企業型年金規約で定める日まで ・個人型確定拠出年金 個人型年金規約に定めるところによる

<解説>

確定拠出年金の掛金は、現在、月単位で拠出することとされていますが、来年 1 月からは、12 月から翌年 11 月までの 1 年間を単位として、複数月分をまとめて拠出することや 1 年間分をまとめて拠出することが可能となります。

なお、納付は、上記の 1 年間を翌月にずらした“1 月から 12 月まで”の範囲内で行うこととなります（税制の観点から、納付月ベースでは暦年が単位となります）。

注①「年 1 回以上、定期的に拠出」の要件を満たせば、年 2 回といった拠出も可能です。これまでと同様に毎月拠出とすることも可能です。

注②この改正は、平成 30 年 1 月から施行されるため、平成 29 年 12 月分の掛金（平成 30 年 1 月納付分の掛金）は、年単位化による拠出の対象となりません。したがって、改正初年においては、平成 30 年 1 月から 11 月まで（納付月ベースでは 2 月から 12 月まで）の 11 か月間が年単位化の対象となります（その期間の拠出限度額は、「改正前の拠出限度額〔月額〕× 11」）。

この改正により、ボーナス月にまとめて掛金を納付するなど、加入者のニーズに合った掛金の納付が可能となります。

既の実施されている企業型 DC で導入するためには、納付期限などについて、企業型年金規約の変更が必要となります。



お仕事 カレンダー 12 月



12/10

- 一括有期事業開始届の提出（建設業）
主な対象事業：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
- 11 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

12/31

- 11 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 所得税の予定納税額の支払
- 10 月決算法人の確定申告・翌年 3 月決算法人の中間申告
- 翌年 1 月・4 月・6 月決算法人の消費税の中間申告

◆あとがき◆ 12 月 13 日、びいずろうむは御器所へ移転し、よりパワーアップします。しばらくご迷惑をおかけしますこととお詫び申し上げます。新年はすっきりした事務所で皆様をお迎えできますので、お近くへ来られましたらぜひお立ち寄りください。