



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 BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 101号

副業・兼業のガイドラインなどの案を示す(厚労省の柔軟な働き方に関する検討会)

平成29年11月に開催された「第4回柔軟な働き方に関する検討会(厚生労働省)」において、テレワークの適正な実施や副業・兼業の推進などに関するガイドラインの案が示されました。

それらのうち、特に注目を集めているのは“副業・兼業”の推進です。これについては、厚生労働省のモデル就業規則の改定の方向性も示されています。

どのような方向性が示されているのか、確認しておきましょう。



■ 副業・兼業の推進に関するガイドライン骨子(案)

副業・兼業の推進の方向性については、次のように示されています。

労働者及び企業のそれぞれのメリットや留意点を踏まえると、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいという希望を持つ労働者が、副業・兼業を行える環境を整備することが重要であり、長時間労働を招かないよう留意しつつ、以下の対応が必要である。

- ① 厚生労働省で示しているモデル就業規則の規定を、労務提供や会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は副業・兼業を認める方向で改めること
- ② 労働者と企業それぞれの留意点とその対応方法を示すこと
- ③ 労働者が副業・兼業を実現している好事例を共有していくこと

なお、長時間労働を招かないためには、副業・兼業時の就業時間の把握が不可欠ですが、その把握については、「企業が労働者の自己申告に基づいて就業時間を把握し、長時間労働の抑制や健康管理に努める」といった旨の方向性が示されています。

■ モデル就業規則の改定の方向性(副業・兼業部分)

厚生労働省が各企業に向けて同省のホームページにおいて公表しているモデル就業規則について、労働者の遵守事項における副業・兼業に関する規定(「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」)を削除のうえ、以下の規定を新設してはどうかとされています。



第〇条(副業・兼業)

- 1 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。
- 2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。
- 3 第1項の業務が、就業規則に規定する一定の事項(遵守事項の一部)に該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

政府は、人手不足への対応や働き方改革の切り札として、テレワークおよび副業・兼業を推進したい構えです。しかし、各企業の現場からみれば、いずれも、管理が難しい制度で簡単に導入できるものではありません。

検討会においても、有識者委員からさまざまな問題点が指摘されたようで、理想と現実とのギャップをどう埋めていくかが、今後の課題と言えそうです。

『AI』の影響により減少する仕事、増加する仕事は？

◆厚生省の部会で議論がスタート

何かと世間を賑わせている『AI』ですが、中でも我々の仕事への影響が気になるところです。

12月初旬に開催された厚生労働省の労働政策審議会（労働政策基本部会）では、「技術革新（AI等）の動向と労働への影響」をテーマに議論がスタートしましたが、ホームページ上で公開された資料の中から「AI導入による仕事への影響」を考えてみます。

◆求められるは『AI』にはできない仕事

厚生労働省のホームページで公開された資料の中で、シンクタンクや各省庁等による先行研究の内容がまとめられています。

『AI』等で代替可能性の高い（今後減少する）仕事、代替可能性の低い（今後増加する）仕事の例として、以下のものが挙げられています。

【代替可能性の高い（今後減少する）仕事の例】

- ・必ずしも特別の知識やスキルが求められない職業
- ・バックオフィス等、従来型のミドルスキルのホワイトカラーの仕事
- ・ルーティンタスク
- ・ホワイトカラーの仕事
- ・定型的業務が中心の職種
- ・教育水準や所得水準が低い労働者の仕事

【代替可能性の低い（今後増加する）仕事の例】

- ・他者との協調や他者の理解、説得、ネゴシエーション、サービス志向性が求められる職業
- ・上流工程やIT業務における、ミドルスキル・ハイスキルの仕事
- ・人が直接対応することが質や価値の向上につながるサービスに係る仕事
- ・新しい付加価値の創出に役立つ技術職

◆今後は必要な取組みとは？

ビジネスパーソンにとって今後は、「AIを使いこなす能力」や「AIに代替されにくいコミュニケーション能力」を向上するための取組みが必要になってくると言えるでしょう。

社会保険労務士の仕事も、事務業務の代行部分は減少するでしょうが、労務管理の部分はしっかり残りますね。

「65歳以上適用拡大」に伴う高年齢被保険者の雇用状況

◆今年1月に法改正

今年1月から、65歳以上の労働者についても「高年齢被保険者」として雇用保険の適用対象となりました。これは、働く意欲のある高年齢者が、年齢にかかわらず生涯現役で活躍し続けられるような雇用環境を整備するために行われた改正です。

先日、高年齢被保険者の雇用状況等について、厚生労働省によるデータ分析が行われ、その結果が公表されました（「65歳以上適用拡大に伴う高年齢被保険者の雇用状況等について」12月1日）。以下、分析結果を見ていきます。

◆雇用形態の状況

有期契約労働者等の非正規社員（パート、有期契約、派遣）が約7割を占め、正社員等（常用型派遣、週所定30時間以上の短時間労働者を含む）が3割程度となっています。特に女性の非正規は約8割と、男性の非正規約6.5割と比べ高くなっています。

また、年代別正社員等の割合は、年齢が上がるのに比例して高くなっています（65歳～69歳では28.3%、80歳以上では43.5%）。

◆産業分類別の状況

64歳以下の割合と比べて高年齢被保険者の割合が高い産業は、1位「その他サービス業」、2位「道路旅客運送業」、3位「地方公務」でした。

逆に、64歳以下の割合と比べて高年齢被保険者の割合が低い産業分類は、1位「医療業」、2位「情報サービス業」、3位「その他の小売業」でした。

◆賃金形態の状況

賃金形態では「時間給」が一番多く、次いで、「月給」「日給」と続いています。

また、月給の場合、「月給10～20万円」が多くなっています。

◆契約期間の定めの有無

契約期間の定めの有無の割合は、パート、有期契約、派遣、正社員等いずれもほぼ同率となっていますが、契約期間の定めがない高年齢被保険者の雇用形態は、ほぼ正社員等となっています。

契約期間の定めがあるものにおける平均契約期間は約6カ月で、契約期間に定めのある者のうち、14%程度が契約更新条項の規定がありませんでした。

厚生労働省の調査結果にみる平成 29 年賃金改定の実態

◆100人以上300人未満企業の賃上げ実施率は「85.6%」

厚生労働省が11月下旬に公表した「平成29年賃金引上げ等の実態に関する調査」によれば、「1人平均賃金（所定内賃金の1人当たり平均額）を引き上げた」と回答した100人以上300人未満企業の割合は85.6%で、前年（84.4%）を上回りました。全企業では87.8%が引上げを実施しており、こちらも前年（86.7%）を上回りました。業種別では、電気・ガス・熱供給・水道業の97.6%が最も高く、建設業（97.1%）、製造業（95.7%）が続きます。

◆改定額は？

改定額は、企業規模によって幅があります。全企業では5,627円ですが、5,000人以上企業では6,896円、1,000人以上5,000人未満企業では5,186円、300人以上999人未満企業では5,916円と、いずれも5,000円を超えました。

100人以上300人未満企業では4,847円でしたが、前年（4,482円）を上回りました。

業種別では、建設業（8,411円）が突出して高く、不動産業、物品賃貸業（6,341円）、情報通信業（6,269円）、製造業（6,073円）が続きます。

◆改定率は？

改定率は企業規模による差異は小さく、全企業で2.0%、100人以上300人未満企業でも1.9%でした。

改定率でも、改定額と同じ4業種が2.5~2.1%で高い結果でしたが、生活関連サービス業、娯楽業、医療、福祉でも2.1%となっています。

◆改定に踏み切った理由

調査結果によると、100人以上300人未満企業で賃金改定にあたり最も重視した要素は「企業の業績」（55.8%）でしたが、参考値となっている全企業の複数回答計の上位3つは、「企業の業績」（65.8%）、「労働力の確保・定着」（34.0%）、「雇用の維持」（28.5%）でした。人手不足等により、やむを得ず賃上げに踏み切った企業もあるかと思いますが、平成30年度税制改正では、所得拡大促進税制を拡充し、中小企業が1.5%の賃上げを実施した場合に給与増加分の15%を法人税額から差し引けるようにする案が盛り込まれる見通しで、こうした施策の活用を検討する企業が増える可能性があります。

企業における「働き方改革」の現状と時短ハラスメント

◆働き方改革スタートから1年半

2016年8月の第3次安倍第2次改造内閣の発足時に「働き方改革」がスタートしてから、約1年半が経過しました。政府において、2017年9月に労働政策審議会にて「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」（働き方改革推進法案）が示されるなど、法整備に向けた動きが見られます。民間企業において、「働き方改革」は進んでいるのでしょうか？

◆8割のビジネスパーソンが「働き方改革」実感せず

今月、一般社団法人日本能率協会は、ビジネスパーソンを対象にした意識調査「ビジネスパーソン1000人調査」【働き方改革編】を公表しました。同調査によれば、「職場での『働き方改革』を実感していますか？」という質問に対し、80.7%の人が「実感していない」と回答しています。一方、職場での「働き方改革」を実感している人がその理由として最も多く挙げた回答（複数回答）は、「残業が減った」（38.0%）でした。

◆一方的な残業禁止は「ジタハラ」

とはいえ、単純に残業を禁止すればよいとも限りません。手帳市場でシェア1位の高橋書店が11月に公表した「働き方改革」に関するアンケート調査では、「自分が勤めている会社で働き方改革（長時間労働の改善）が行われている」というビジネスパーソンのうち41.5%が、働き方改革で困っていることとして、「働ける時間が短くなったのに、業務量が以前のまのため、仕事が終わらない」ことを挙げました。同調査は、この結果を『「働き方改革」に取り組む企業のビジネスパーソンの4割がジタハラ（時短ハラスメント）被害につながる悩みを抱えている」と表現しています。

現場に即していない、一方的な残業禁止は「ハラスメント」とみなされる時代なのです。

◆トラブルのない残業削減を

ジタハラは往々にして「隠れ残業」（持ち帰り残業など）の温床となります。隠れ残業は、企業にとっては残業代抑制につながりますが、従業員にとっては手取り収入の減少に直結するため、労働意欲を低下させ、様々な不正やトラブルの遠因ともなりかねませんので、要注意です。ジタハラに留意しつつ、現場が実現可能な残業削減を指示することで、自社の「働き方改革」を進めていきましょう。

最新情報 平成 30 年 企業実務に影響を及ぼす制度変更の確認と動向

平成 30 年中に変更されることが決まっている制度や、変更に向けて検討・審議が行われている制度がいくつかあります。そのうち、企業実務での影響が特に注目すべきものをご紹介します。

■ 決定済みの制度変更の確認

<配偶者控除及び配偶者特別控除の見直し> (改正ポイントは事務所通信 2017 年 8~11 月号で解説しています)

・平成 30 年 1 月～

給与計算における源泉徴収税額を求める際の「配偶者に係る扶養親族等の数」の数え方の変更。
「平成 30 年分の扶養控除等 (異動) 申告書」の様式・記載事項も変更。

・平成 30 年 年末調整時

平成 30 年分の年末調整において、配偶者控除額及び配偶者特別控除額の計算方法の変更。
書類の様式・記載事項が変更。

<無期転換ルール本格化>

・平成 30 年 4 月～

無期転換ルール (有期労働契約が更新され通算 5 年を超える場合、労働者の申出により、期間の定めのない契約に転換されるルール) 無期転換申込権の本格的な発生が見込まれます。

<確定拠出年金制度>

・平成 30 年 1 月～ (改正ポイントは事務所通信 2017 年 12 月号で解説しています)

「掛金の拠出規制単位の年単位化」が施行。

・平成 30 年 5 月～

「個人型 DC 小規模事業主掛金納付制度」、「簡易型 DC 制度」の導入、ポータビリティの拡充などが施行。



■ 制度変更に向けた検討・審議などの動向

<平成 30 年度の税制改正>

「個人所得課税の見直し」や「税務手続の電子化の推進」などが検討されています。「給与所得控除」と「公的年金等控除」は高所得者の控除縮小、「基礎控除」は控除拡充という方向で検討が進められています。どこまで具体化されるのか、注目です。

<働き方改革の動向>

働き方改革関連法案が、平成 30 年 1 月召集の通常国会に提出される見込みです。年度内成立なるか、注目です。

■ その他／各種保険料率などの改定

平成 30 年度の各種保険料率については、毎年見直される「①健康保険の保険料率」、「②雇用保険の保険料率」のほか、3 年に一度の改定の年に該当する「③労災保険の保険料率」の改定が行われます (具体的な料率などは未定)。

また、人づくり革命の一環である幼児教育の無償化、待機児童の解消などの費用に充てるため、「④子ども・子育て拠出金」の引上げが行われる見込みです (企業全体で 3,000 億円程度の増額を検討)。「④」は引上げ、「②③」は引下げが検討されていますが、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

●12 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

1/22

●源泉所得税の特例納付 (2017 年 7 月～12 月分)

1/31

●12 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付

●労働保険料の納付 (延納第 3 期分)

●労働者私傷病報告書の提出 (休業 4 日未満の 2017 年 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

●市区町村へ給与支払報告書の提出

●2017 年 11 月決算法人の確定申告・2018 年 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

◆あとがき◆ あけましておめでとうございます。新しい事務所で飛躍の年にしたいと従業員一同張りきっています。変わらぬご支援のほど、どうぞよろしくお願いいたします。