



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102号

 2  
2018

## 労災保険率の改定など、労災保険制度の一部改正を実施

労災保険率の改定などを含む労災保険制度の改正案について、平成29年12月、所定の手続を経て、労働政策審議会が「妥当」と答申しました。これを受けて、厚生労働省から労災保険制度の改正が決まったとのお知らせがありました。施行日は、平成30年4月1日です。改正される項目を確認しておきましょう。

### 平成30年4月1日施行の労災保険制度の一部改正の概要 ＜改正される項目＞

- 労災保険率の改定
- 時間外労働等改善助成金(職場意識改善助成金を改称し拡充)
- 家事支援従事者に係る特別加入制度の加入対象の見直し
- 介護(補償)給付・介護料の最高限度額・最低保障額の改定 など



#### 【主要な項目】

- 労災保険率の改定：労災保険率については、全業種平均で0.02ポイント引き下げられ「0.45%」となります。(業種別にみると、引き上げ=3業種、据置き=31業種、引き下げ=20業種)  
なお、特別加入保険料率や労務費率も改定の年にあたり、その改定が行われます。
- ☆ 労災保険率については、各業種の給付実績などを踏まえ、3年ごとに改定する仕組みになっていますが、全体的に労働災害が減っていることから、このように全業種平均で引き下げられることになりました。労災保険料は、企業が全額負担することになっていますが、この引き下げにより、企業全体で年間約1,311億円の負担減になるとのことです。

### 時間外労働等改善助成金(職場意識改善助成金を改称し拡充)

「時間外労働等改善助成金」は、現行の職場意識改善助成金を改称し拡充するものです。次のような内容から成ります。

- 時間外労働上限設定コース(拡充)
- 勤務間インターバル導入コース(拡充)
- 職場意識改善コース(拡充)
- 団体推進(新規)



☆このうち、最も予算が配分されているのは、「時間外労働上限設定コース」です。これは、時間外労働の上限設定を行う中小企業事業主を対象として、「助成対象の経費(就業規則等の作成・変更費用、労務管理用機器等の導入・更新費用など)の4分の3」を助成するものです。

助成額には上限が設けられていますが、その上限額が最大で200万円まで引き上げられるケースもあります。現時点では、詳細までは明らかになっていませんので、明らかになった頃に改めて紹介させていただきます。

## 「平成 29 年度 就労条件総合調査」の 結果にみる労働時間の実態

### ◆「就労条件総合調査」とは？

今回の調査は、常用労働者が 30 人以上いる民間企業 6,367 企業を抽出し、平成 29 年 1 月 1 日現在で厚生労働省が調査を行い、4,432 企業から得た回答をまとめたものです。以下では、調査結果の中から「労働時間」に関するものをまとめてみます。

### ◆調査結果のポイント

1 日の所定労働時間は、1 企業平均 7 時間 45 分、労働者 1 人平均 7 時間 43 分でした。

主な週休制の形態をみると、「何らかの週休 2 日制」を採用している企業割合は 87.2%（完全週休 2 日制は 46.9%）で、適用されている労働者割合は 87.5%（完全週休 2 日制は 58.4%）となっており、年間休日総数をみても、1 企業平均 108.3 日、労働者 1 人平均は 113.7 日となっています。

1 年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数は除く）は、労働者 1 人平均 18.2 日で、そのうち労働者が取得した日数は 9.0 日と取得率は半分以下であることがわかります。

年次有給休暇を時間単位で取得できる制度がある企業の割合は 18.7%にとどまりました。そして、病気休暇制度がある企業割合は 32.5%で、休暇取得時の賃金の支給状況について、「全額支給」が 33.2%、「一部支給」が 18.8%、「無給」が 47.7%となっています。

また、1 企業平均 1 回当たりの最高付与日数は 246.0 日で、そのうち賃金の支給状況が「全額」である企業では 97.6 日、「一部」である企業では 294.1 日、「無休」では 354.5 日となっています。

変形労働時間制を採用している企業の割合は 57.5%で、種類別にみると、「1 年単位の変形労働時間制」が 33.8%、「1 カ月単位の変形労働時間制」が 20.9%、「フレックスタイム制」が 5.4%となっています。

みなし労働時間制を採用している企業割合は 14.0%で、こちらも種類別にみると、「事業場外みなし労働時間制」が 12.0%、「専門業務型裁量労働制」が 2.5%、「企画業務型裁量労働制」が 1.0%となっています。

最近注目を集めている勤務間インターバル制度については、制度を導入している企業割合は、「導入している」1.4%、「導入を予定または検討している」5.1%、

「導入の予定もなく、検討もしていない」92.9%となっており、超過勤務が問題視されているのはかなり限定的と考えられます。

## 「副業」に関する時間と収入の実態

### ◆「副業・兼業容認」が今後広がる？

昨年 12 月 25 日に、厚生労働省の「柔軟な働き方に関する検討会」が公表した報告書で、労働者が主体的に自らの働き方を考え、選択できるようにするために、同省が示すモデル就業規則を改定して、「労務提供上の支障や企業秘密の漏洩が生じる場合等以外は副業・兼業を認める内容に改めること」等が必要とされました。

また、副業の希望者数は 1992 年と 2012 年で比較すると、100 万人以上増えています（10 月 3 日同検討会資料）。こうした動きを受け、企業は、自社の副業・兼業の取扱いを考える必要があります。

### ◆副業・兼業に充てる時間はどれくらい？

従業員が副業・兼業を行う場合の懸念事項の 1 つに、長時間労働となり業務がおろそかになることが挙げられます。経済産業省の委託調査の結果では、「労働時間が長くなり本業に専念できない」と回答した人の割合は 6%程度でした。具体的な時間数は、回答した 2,000 人の約半数が「週平均 1～9 時間」としています。

### ◆別の調査結果では 10 時間未満が約 8 割

また、エン・ジャパン株式会社が 20～40 代の正社員 5,584 名に対して昨年 4 月に行った調査の結果によれば、副業時間は週当たり「1 時間未満」12%、「1～3 時間未満」23%、「3～5 時間未満」21%、「5～10 時間未満」23%でした。

### ◆副業の形態はアルバイト、収入は月 1～5 万円が多い

同調査結果によれば、副業で行ったのは「アルバイト（接客・販売・サービス系）」が 61%いる一方、インターネットを活用したものもあり、「ネットオークション・フリマサイト」が 14%、「アフィリエイト」と「クラウドソーシング」が各 7%でした。

また、月の収入は「1～3 万円」「3～5 万円」が各 24%で約半数を占めますが、「10～20 万円」も 19%います。

### ◆副業・兼業できない会社には人が集まらない？

前出の経済産業省の委託調査では、回答者の約 3 分の 2 が「副業を認めない会社（経営者）に魅力を感じない」としています。今後は、優秀な人材を呼び込む

観点からも、副業・兼業に対する柔軟な姿勢が求められるのかもしれませんが。

## 年代別に差がなくなってきた「心の病」

### ◆年代別にみる「心の病」

日本生産性本部が実施している『メンタルヘルスの取り組み』に関する企業アンケート調査（第8回）の結果から、企業のメンタルヘルスに関する動向を見てみましょう。

本調査は上場企業が対象となっていますが、中小企業にとっても参考となる内容です。

### ◆最も多い年齢層は？

「心の病」の最も多い年齢層を見ると、「40代」「30代」がそれぞれ35.8%、32.6%と3割を上回っています。これに続き「10～20代」が27.9%、「50代以上」が3.7%となっています。

2010年までの調査では、「30代」が最も多く、次いで「40代」「10～20代」「50代」と続いていましたが、2012年の調査からは、「40代」と「30代」が多く、「10～20代」「50代」と続いています。今回の調査結果では「10～20代」の割合がぐっと上がり、「10～40代」まで差がなくなってきたのが特徴です。

### ◆「心の病」の増減傾向とストレスチェック

「増加傾向」24.4%、「横ばい」59.7%、「減少傾向」10.4%と、以前の調査からは「増加傾向」は減少していますが、それと引き換えに「横ばい」が上昇しています。

受検者比率は90%、高ストレス者の比率は10.3%となっています。これらは厚生労働省の公表している資料よりもそれぞれ高い数値となっています。

ストレスチェック制度の課題については、「集団分析結果の活かし方」（1位）、「高ストレス者への面接以外のフォロー」（2位）を挙げる企業が多くなっています。

集団分析結果の活用状況をみると、実施事務局内での共有（86.8%）は行われていますが、職場で実際に改善を行う立場にある所属長への報告が行われている企業は、半数以下（45.8%）にとどまっています。

### ◆調査結果からわかること

上記のアンケート結果から、求められる仕事の量が増え、仕事の質も高くなり、今までに経験したことのないような課題が増え、職場のストレスが増加してい

る様子が見えられます。また、別の調査（マンパワーグループ：職場でのストレス調査）ではストレス原因の第1位として「上司との関係」が挙がっていますので、変化の激しい労働環境に柔軟に対応していくためには、管理職の育成も必要なようです。

## 生産性に深刻な影響も！

## 検討したい「職場の花粉症対策」

### ◆花粉症のシーズンが始まります

花粉症は、日本人の約4割がかかっているとも言われます。花粉症の原因として最もポピュラーなスギ花粉の飛散は、例年、2月に入ると始まりますが、職場での対策はできていますか？

「花粉症は個人の問題。職場での対策なんておおげさだ」と思うかもしれませんが、実は今、花粉症のために仕事の効率が落ちることによる生産性の低下が、大きな問題となっています。その損失額は300億円、医療費・薬代などの費用と合計すると3,000億円を超えるとの試算もあります。

### ◆職場でできる対策は？

職場でできる花粉症対策のポイントは、「花粉をシャットアウトすること（室内に入れないこと）」、「花粉症でない人にも花粉症の理解を深めること」です。

オフィスに入る前に上着や帽子の花粉を払う、窓やドアを締め切る、エアコンのフィルターを掃除する、加湿器・空気清浄器を利用するといったことが、花粉のシャットアウトには効果的です。

ただ、花粉症を発症していない人はこうしたことによりいい加減になりがちなので、職場全体の理解を得ることも大切となります。

### ◆福利厚生的な支援も

また、近時は、福利厚生などの面から会社が個人の花粉症対策の支援を行うケースも増えています。例えば、対策グッズや薬にはそれなりの費用がかかりますので、快適に仕事をしてもらうために職場で支給したり、医療費の一部を負担したり…。

花粉症のピークの時期に、家から出ずに、あるいは花粉の飛散量が少ない場所で仕事ができるように、テレワークを導入するのも効果的です。シーズンが始まる前に、検討してみたいかがでしょうか。

## 労働者の募集や求人申込みの制度が変更

平成 29 年の職業安定法の改正（平成 30 年 1 月施行分）により、労働者の募集や求人申込みの制度が変更されています。具体的には、次のような変更が実施されました。



### 労働者の募集や求人申込みの制度が変更の概要(平成 30 年1月～)

▼企業が、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際、当初明示した労働条件が変更される場合についても、変更内容の明示を義務付け

場面	必要な明示
ハローワーク等への求人申込み、自社HPでの募集、求人広告の掲載等を行う際	求人票や募集要項等において、労働条件(詳細は次ページ)を明示することが必要
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	当初明示した労働条件が変更される場合は、変更内容について明示しなければならない ←今回の改正で新設 *面接等の過程で労働条件に変更があった場合、速やかに求職者に知らせるよう配慮が必要です
労働契約締結時	労働基準法に基づき、労働条件通知書等により労働条件を通知することが必要

▼求職者等に明示すべき事項について、次の★の事項を追加

記載が必要な項目	記載例
業務内容	一般事務
契約期間	期間の定めなし
試用期間	試用期間あり(3か月) ★
就業場所	本社(●県●市●一●) 又は △支社(△県△市△一△)
就業時間/休憩時間/休日	就業時間 9:00~18:00/休憩時間 12:00~13:00/休日 土日祝日あり(月平均 20 時間)
時間外労働	裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要 ★ 例) 企画業務型裁量労働制により、○時間働いたものとみなす
賃金	月給 20 万円(ただし、試用期間中は月給 19 万円) いわゆる「固定残業代」を採用する場合は、以下のような記載が必要 ★ ① 基本給××円(②の手当を除く額) ② 固定残業手当(時間外労働の有無に関わらず、●時間分の時間外手当として△△円を支給) ③ ●時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
募集者の氏名又は名称	〇〇株式会社 ★
(派遣労働者として雇用する場合)	雇用形態:派遣労働者 ★

☆このような変更が行われていますので、人材募集の際にはくれぐれもご注意ください。

### お仕事 カレンダー 2月



2/1	● 贈与税の申告と納付の開始(～3/15)
2/13	● 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 ● 1 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
2/16	● 所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告受付開始(～3/15)
2/28	● 1 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● じん肺健康診断実施状況報告書の提出 ● 固定資産税(都市計画税)第 4 期分の納付(市町村の指定日まで) ● 2017 年 12 月決算法人の確定申告と納税・2018 年 6 月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)

◆あとがき◆ 事務所を移転して一月半。職住が離れたことで通勤方法にバリエーションが出ていて、結構楽しんでます。先日の雪の日は全行程を歩いてみました。色々な発見がありますね。役所へのアクセスもよくなりました。日常のアシの選択肢からバイク割合が減少してしまいました(佐藤)