

～一步一步着実に。事業の繁栄・発展を陰ながらバックアップさせていただきます！～

Step by step

発行所 **社 労 士 オ フ ィ ス 羽 場**

〒663-8176 西宮市甲子園六番町 2-5-103

TEL: 0798-44-3949 FAX: 0798-49-3938

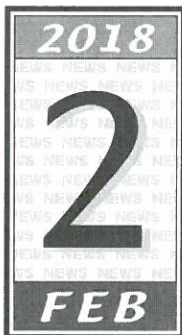
E-mail: lshaba@cocoa.plala.or.jp

ホームページ: <http://haba.lifestaff.net/>

発行人 社会保険労務士 **羽 場 康 高**

法令に基づいた正確かつ迅速な業務で
事業主様のお悩みを解消!

- ◆ 労働社会保険の各種書類作成届出代行
- ◆ 給与計算・帳簿記帳の代行
- ◆ 就業規則や社内規程等の作成・見直し
- ◆ 各種助成金や年金のご相談 など



省令案要綱を妥当と答申

20 業種で労災保険率を引き下げへ

労働政策審議会（厚生労働大臣の諮問機関）は12月21日、労災保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱について、妥当と認める答申を行いました。

同要綱では、原則3年ごとに過去3年間の災害発生状況などを考慮して改定されている労災保険率について、平成30年度から、全54業種平均で1000分の4.7から1000分の4.5へ引き下げるとしています。

54業種中、引き下げとなるのが20業種、引き上げとなるのが3業種、据え置きが31業種となっています。（右表参照）

また、一人親方などの特別加入に係る第二種特別加入保険料率については、全18事業・作業のうち、半数で引き下げが行われます。

労災保険率の改定とともに、請負による建設の事業に係る労務費率（請負金額に対する

労災保険率が引き下げられる業種（平成30年度予定）

（単位：1/1000）

| 業 種 | 現行の率 | 改定後の率 |
|------------------------------|------|-------|
| 海面漁業 | 19 | 18 |
| 石灰石鉱業又はドロマイト鉱業 | 20 | 16 |
| 原油又は天然ガス鉱業 | 3 | 2.5 |
| 採石業 | 52 | 49 |
| 水力発電施設、ずい道等新設事業 | 79 | 62 |
| 鉄道又は軌道新設事業 | 9.5 | 9 |
| 建築事業 | 11 | 9.5 |
| 既設建築物設備工事業 | 15 | 12 |
| その他の建設事業 | 17 | 15 |
| 繊維工業又は繊維製品製造業 | 4.5 | 4 |
| パルプ又は紙製造業 | 7 | 6.5 |
| 陶磁器製品製造業 | 19 | 18 |
| 金属精錬業 | 7 | 6.5 |
| 鋳物業 | 18 | 16 |
| 機械器具製造業 | 5.5 | 5 |
| 電気機械器具製造業 | 3 | 2.5 |
| 交通運輸事業 | 4.5 | 4 |
| 船舶所有者の事業 | 49 | 47 |
| 倉庫業、警備業、消毒又は害虫駆除の事業又はゴルフ場の事業 | 7 | 6.5 |
| 卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業 | 3.5 | 3 |

労災保険率が引き上げられる業種（平成30年度予定）

（単位：1/1000）

| 業 種 | 現行の率 | 改定後の率 |
|--------------|------|-------|
| ガラス又はセメント製造業 | 5.5 | 6 |
| 非鉄金属精錬業 | 6.5 | 7 |
| 清掃、火葬又はと畜の事業 | 12 | 13 |

賃金総額の割合)の改定も行われ、30年度から、8事業のうち4事業で1～2%引き下げられます。

厚労省検討会が初会合 賃金債権の消滅時効を見直しへ

厚生労働省の賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会は12月26日、初会合を開きました。

会合では、改正民法（2020年4月施行）で未払い金や滞納金を請求する権利がなくなる期限（消滅時効）が、原則として5年に統一されることを受け、現行の労働基準法で2年（退職手当を除く）と定められている賃金などの債権の消滅時効についても、見直しに向けた議論を行うことを確認しました。

労基法上の賃金等債権の時効は、未払いの残業代など、労働者が使用者に対してさかのぼって請求できる期間を2年間とするものですが、この期間の拡大に向けた見直しが行われると、企業への影響も大きくなることが予想されています。

2017年毎月勤労統計（特別調査）

5人未満事業所、月給が0.3%増

厚生労働省はこのほど、2017年「毎月勤労統計調査特別調査」の結果をまとめました。

性・主な産業、事業所規模別きまって支給する現金給与額（参考）

2017年7月

| 性・主な産業 | 事業所規模 1～4人 | | 事業所規模 5人以上 | | 5人以上=100としたときの比率 |
|---------------|---------------|------|---------------|------|------------------|
| | 円 | % | 円 | % | |
| 調査産業計 | 196,363 | 0.3 | 261,634 | 0.5 | 75.1 |
| 男 | 264,286 | -1.0 | 328,336 | ... | 80.5 |
| 女 | 143,770 | 1.3 | 181,510 | ... | 79.2 |
| 建設業 | 258,859 | 2.4 | 329,335 | 1.6 | 78.6 |
| 製造業 | 215,511 | -2.6 | 306,075 | 0.6 | 70.4 |
| 卸売業、小売業 | 198,090 | 0.6 | 228,610 | 1.6 | 86.6 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 115,765 | 5.4 | 119,080 | -1.3 | 97.2 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 147,366 | 1.6 | 188,384 | 1.0 | 78.2 |
| 医療、福祉 | 179,043 | -0.4 | 254,219 | 1.6 | 70.4 |

注：1）事業所規模5人以上は、毎月勤労統計調査全国調査2017年7月分の結果である。

2）事業所規模5人以上の前年比は、指数から算出している。

なお、男女別には指数を作成しておらず、前年比を算出していないため、「…」と表記している。

それによると、常用労働者1～4人規模の事業所で、2017年7月におけるきまって支給する現金給与額は19万6,363円で、前年と比べて0.3%増加しています。

男女別にみると、男性が26万4,286円（前年比1.0%減）、女性が14万3,770円（同1.3%増）となっています。（下表参照）

また、同年7月における1時間当たりのきまって支給する現金給与額は1,369円で、前年と比べて1.0%増加しています。男女別では、男性が1,612円（前年比0.9%減）、女性が1,182円（同2.7%増）となっています。

週30時間未満も1人分で計算

障害者雇用率の算定基準を改定へ

厚生労働省は12月22日、労働政策審議会に、事業者が障害者を雇用する割合（法定雇用率）の計算方法を見直す省令案要綱を諮問しました。

現行の基準では、勤務時間が週20時間以上30時間未満の障害者（重度を除く）については、1人をもって「0.5人」でカウントしていますが、同要綱では、2018年4月1日から23年3月31日までに雇い入れられた精神障害者については、「1人」とみなすとしています。

法定雇用率は、18年4月から民間企業では2.2%（現行は2.0%）に引き上げられることが決まっています。対象となる企業の雇用者数も、50人以上から45.5人以上に拡大することになっています。



魅力ある職場作り

職場の受動喫煙防止対策



受動喫煙とは、室内と室内に準ずる環境において、他人のたばこの煙を吸わされることです。事業者は労働者の健康保持増進のため、労働安全衛生法により、「事業者および事業場の実情に応じ適切な措置」をとるよう努めることとされています。

職場の受動喫煙防止対策の進め方

事業者は現状把握と分析を行い、衛生委員会などで具体的な対策を決めて実施します。また、対策の実施後は効果を確認し、必要に応じて対策の見直しを行うようにしましょう。

《現状把握と分析》

以下の例などを参考にして、情報を集め、求められる対策やその実施にあたっての課題などを検討しましょう。

なお、妊娠している方、呼吸器・循環器疾患のある方および未成年者は、受動喫煙の影響を受けやすい懸念があるため、格別の配慮が必要です。

【現状把握で収集する情報の例】

- ①特に配慮すべき労働者の有無（例：妊娠している方、呼吸器・循環器に疾患のある方、未成年者）
- ②職場の空気環境の測定結果
- ③事業場の施設の状況（例：事業場は外壁に接しているか、事業場は賃借か、消防法や建築基準法などの他法令による制約はあるか）
- ④労働者や顧客の受動喫煙防止に対する理解度、意見・要望
- ⑤労働者や顧客の喫煙状況

《具体的な対策を決める》

上記の現状把握と分析の結果をふまえて、具体的な対策（実施可能な対策のうち、最も

効果的なもの）を決定します。

施設設備の「ハード面」と、計画や教育などの「ソフト面」の対策を効果的に組み合わせましょう。

【施設設備（ハード面）の対策例】

- ・敷地内全面禁煙
- ・屋内全面禁煙（屋外喫煙所）
- ・空間分煙（喫煙室）
- ・十分な換気（飲食店など）

【計画や教育など（ソフト面）の対策例】

- ・担当部署の決定
- ・推進計画の策定
- ・教育・啓発・指導
- ・周知・掲示

対策の決定や計画の策定にあたっては、衛生委員会（安全衛生委員会）で調査・審議をしましょう。

※衛生委員会がない事業場も、関係労働者の意見を聞くようにしましょう。

《対策を実施する・点検する・見直す》

「事業者および事業場の実情」は時間とともに変化するので、必要に応じて、対策の内容を見直しましょう。

事業場内に喫煙可能な区域（例：喫煙室）がある場合は、定期的に空気環境の測定を行いましょう。

【空気環境の目安】

- ①浮遊粉じん濃度：0.15mg/m³以下
- ②一酸化炭素濃度：10ppm以下
- ③喫煙室内に向かう気流：0.2m/秒以上（煙の漏れ防止のために必要な気流）

喫煙による健康への影響が懸念される中、他人のたばこの煙を吸わされることによる健康への影響やストレス等が指摘されるようになり、職場における労働者の健康保持や快適な職場環境形成の観点から、受動喫煙を防止するための対策が一層求められています。

2017年就労条件総合調査

年休取得率 49.4%、やや上昇

このほど厚生労働省が発表した「就労条件総合調査」（2017年1月1日現在、常用労働者30人以上の企業が対象）によると、16年の年次有給休暇の取得率は前年比0.7ポイント増の49.4%とわずかに上昇しましたが、20年までに取得率を70%にするという政府の目標からは程遠い結果と言えます。

%で最も高く、「鉱業、採石業、砂利採取業」が24.7%で最も低くなっている。

《年次有給休暇の取得状況》

2016年1年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数を除く。）は、労働者1人平均18.2日（前年18.1日）。そのうち、労働者が取得した日数は9.0日（同8.8日）、取得率は49.4%（同48.7%）となっている。

※産業別に関しては下図を参照のこと

なお、年次有給休暇を時間単位で取得できる制度がある企業は18.7%（前年16.8%）となっている。

労働時間制度

《所定労働時間》

1日の所定労働時間は、1企業平均7時間45分（前年7時間45分）、労働者1人平均7時間43分（同7時間45分）となっている。

また、週所定労働時間は、1企業平均39時間25分（前年39時間26分）、労働者1人平均39時間01分（同39時間04分）で、1企業平均を産業別にみると、「金融業、保険業」が38時間01分で最も短く、「宿泊業、飲食サービス業」が40時間11分で最も長くなっている。

《変形労働時間制》

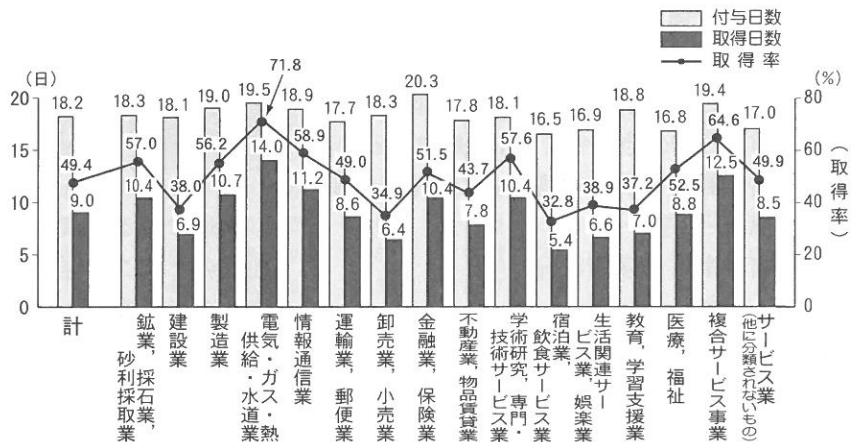
変形労働時間制を採用している企業は57.5%（前年60.5%）。これを産業別にみると、「鉱業、採石業、砂利採取業」が78.5%で最も高く、「金融業、保険業」が23.5%で最も低くなっている。

また、種類別（複数回答）にみると、「1年

《週休制》

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は87.2%（前年88.6%）。そのうち、「完全週休2日制」は46.9%（同49.0%）で、これを産業別にみると、「金融業、保険業」が95.9

産業別にみた労働者1人平均年次有給休暇の取得状況



単位の变形労働時間制」が33.8%（前年34.7%）、「1ヵ月単位の变形労働時間制」が20.9%（同23.9%）、「フレックスタイム制」が5.4%（同4.6%）となっている。

《勤務間インターバル制度》

終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者が「ほとんど全員」または「全員」である企業は71.6%となっている。

また、勤務間インターバル制度の導入状況別の企業割合をみると、「導入している」が1.4%、「導入を予定または検討している」が5.1%、「導入の予定はなく、検討もしていない」が92.9%となっている。

賃 金 制 度

《基本給の決定要素》

基本給の決定要素別（複数回答）に企業割合をみると、管理職では「職務・職種など仕事の内容」が77.4%で最も高く、次いで「職務遂行能力」が64.9%などとなっている。

また、管理職以外では「職務・職種など仕事の内容」が74.1%で最も高く、次いで「学

事の内容」が74.1%で最も高く、次いで「学歴・年齢・勤続年数など」が69.0%などとなっている。

※産業別（管理職以外のみ）に関しては下表を参照のこと

《賃金制度の改定状況》

2014年から16年までの過去3年間に、賃金制度の改定を行った企業は35.5%。そのうち、賃金制度の改定内容別（複数回答）に企業割合をみると、「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」が59.8%で最も高く、次いで「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」が52.1%、「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」が45.3%などとなっている。

《時間外労働の割増賃金率》

時間外労働の割増賃金率を「一律に定めている」企業は83.4%（前年83.1%）で、そのうち、割増賃金率を「25%」とする企業は93.5%（同93.3%）、「26%以上」は6.3%（同6.1%）となっている。

産業別にみた基本給の決定要素別企業割合（複数回答）

（単位：%）

| 職層、産業 | 職務・職種など仕事の内容 | 職務遂行能力 | 業績・成果 | 学歴、年齢・勤続年数など | 学歴 | 年齢・勤続年数など |
|-------------------|--------------|--------|-------|--------------|------|-----------|
| 〈管理職以外〉 | | | | | | |
| 計 | 74.1 | 62.8 | 39.0 | 69.0 | 26.8 | 67.1 |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 70.8 | 72.0 | 28.5 | 74.8 | 9.7 | 73.5 |
| 建設業 | 78.9 | 73.0 | 34.6 | 62.6 | 18.7 | 60.5 |
| 製造業 | 71.9 | 72.0 | 48.6 | 70.7 | 27.9 | 68.5 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 57.2 | 78.4 | 56.7 | 79.3 | 37.8 | 74.5 |
| 情報通信業 | 67.8 | 82.6 | 58.8 | 66.2 | 26.1 | 62.2 |
| 運輸業、郵便業 | 76.5 | 45.4 | 30.2 | 55.5 | 11.4 | 55.3 |
| 卸売業、小売業 | 72.5 | 67.9 | 47.5 | 67.0 | 21.6 | 65.5 |
| 金融業、保険業 | 63.7 | 75.7 | 53.8 | 78.1 | 33.3 | 75.6 |
| 不動産業、物品賃貸業 | 74.6 | 69.0 | 50.2 | 62.7 | 20.6 | 60.7 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 68.7 | 76.4 | 51.2 | 73.6 | 36.1 | 70.1 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 78.5 | 67.7 | 29.8 | 55.6 | 16.1 | 54.7 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 72.9 | 63.4 | 40.4 | 67.9 | 26.6 | 63.8 |
| 教育、学習支援業 | 67.6 | 37.5 | 22.6 | 86.4 | 48.6 | 85.7 |
| 医療、福祉 | 78.8 | 44.3 | 20.4 | 83.2 | 47.8 | 80.8 |
| 複合サービス事業 | 41.5 | 67.3 | 41.5 | 94.1 | 45.1 | 92.7 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 74.6 | 62.3 | 40.2 | 62.4 | 12.1 | 60.7 |

また、1ヵ月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている企業は32.2%（前年27.4%）で、そのうち、割増賃金率を「25～49%」とする企業は49.6%（同45.4%）、「50%以上」は48.9%（同53.4%）となっている。



トラブル回避の対応術

「無期転換ルール」の本格スタート②

無期転換ルールの特例となる労働者

「無期転換申込権」は、有期契約労働者であって、同一の使用者との間で1回以上更新された契約期間が通算して5年を超えている場合に発生します。

ただし、「有期雇用特別措置法」により、次の①、②の労働者については、その特性に応じた雇用管理に関する特別の措置が講じられていると認められる場合には、無期転換申込権が発生するまでの期間に関する特例が適用され、通常の場合に発生する無期転換申込権が一定の期間発生しないことになっています。

- ①専門的知識等を有する有期雇用労働者（高度専門職）
- ②定年に達した後引き続き雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）

上記の労働者について、無期転換ルールの特例の適用を希望する事業主は、対象労働者に応じた適切な雇用管理の措置に関する計画を作成して、本社・本店を管轄する都道府県労働局に提出し、計画が適切であることの認定を受ける必要があります（計画は上記①、②の対象労働者ごとに作成・提出し、認定もそれぞれ行われます）。この認定を受けることによって、無期転換ルールの特例が認められることとなります。

高度専門職の要件・範囲と特例の内容

①の高度専門職の要件と範囲は、有期労働契約期間において、確実に支払われると見込まれる賃金が1年間あたり1,075万円以上であって、博士の学位を有する者、大学等を卒業後に一定期間の実務経験を有する技術者や

システムエンジニアまたはデザイナー、医師等一定の資格を有する者などとされています。

特例が認められると、高度の専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間内に完了する業務（プロジェクト）に従事する有期雇用労働者については、そのプロジェクトに従事している期間は、無期転換申込権が発生しません。

ただし、無期転換申込権が発生しない期間の上限は10年とされ、プロジェクトの期間を超えた場合やそれに従事しなくなった場合、年取要件を満たさなくなった場合、または計画の認定が取り消された場合には、通常は無期転換ルールが適用されることになっています。

継続雇用の高齢者の特例

②の継続雇用の高齢者とは、就業規則に定める定年に達した後に、引き続き同一の事業主または高年齢者雇用安定法に定める特殊関係事業主（いわゆるグループ会社）に雇用される有期雇用労働者をいいます。

特例が認められると、継続雇用の高齢者については、定年後引き続き雇用される期間は無期転換申込権が発生しません。また、定年に達している人をすでに継続雇用している場合にも、計画の認定を受ければ、そうした人も特例の対象者となります（すでに無期転換申込権を行使している場合を除きます）。

ただし、計画の認定が取り消された場合には、継続雇用の高齢者であっても通常は無期転換ルールが適用されることになっています。



社会保険の実務サポート

個人型年金で事業主が行う事務手続き

個人型確定拠出年金とは

個人型確定拠出年金（iDeCo）とは、公的年金に上乘せして給付を受ける私的年金の一つで、加入者の老後の所得確保の手助けとなる制度です。企業型確定拠出年金とは異なり、掛金の全額を加入者個人で負担します。

従来は自営業者や、企業などに属している企業年金などに加入していない人がiDeCoに加入できましたが、昨年1月からは、企業年金などに加入している人や専業主婦なども新しく加入できるようになりました。

事業主が行う主な事務手続き

iDeCoは個人型の年金ですが、厚生年金保険の適用事業所の事業主は、雇用する従業員のなかで初めてiDeCoに加入した人が出た場合、国民年金基金連合会に事業所登録をする必要があります。

これは、60歳未満の厚生年金保険の加入者（国民年金の第2号被保険者）については、法令により、加入の資格要件に関する事業主の証明が必要とされていて、加入者の勤務先事業所の情報を、運営者である国民年金基金連合会に登録しなければならないことになっているためです。

また、その後も従業員がiDeCoに加入する場合には、その都度、従業員から証明を求められますので、渡された書類に厚生年金保険の加入者であるなどの事項を証明することになっています。

さらに、毎年1回（6月ごろ）、加入者の

資格要件に関する確認があり、同連合会から証明を要する書面が届きますので、事業主は書面に沿って加入者である従業員の企業年金などの加入資格や退職の有無を証明した上で、連合会に返送します。

掛金の払込みに関する事務

iDeCoの毎月の掛金は、厚生年金保険に加入している人の場合、「事業主払込」または「個人払込」のいずれかの方法により連合会に納付することになっています。

原則は「事業主払込」で、具体的には、事業主が加入者の給与から掛金の天引きを行った上で、事業所の口座から、口座振替により掛金の納付を行います。

しかし、事務手続きが困難などといった理由があれば、天引きではなく、本人の口座からの振替による「個人払込」もできることになっています。

また、iDeCoの掛金は、小規模企業共済等掛金として全額が所得控除の対象となりますので、「事業主払込」を選択している場合、加入者の給与から掛金の天引きを行うときは、給与から掛金額を控除した上で、所得税の源泉徴収税額を算出する必要があります。

「個人払込」を選択している場合には、毎月の給与からの天引きや所得税の源泉徴収に関する事務はありませんが、所得税の年末調整の際には、加入者から保険料等控除の申告と「小規模企業共済等掛金払込証明書」の提出があれば、掛金額を含めた調整により、年税額の計算をすることになります。

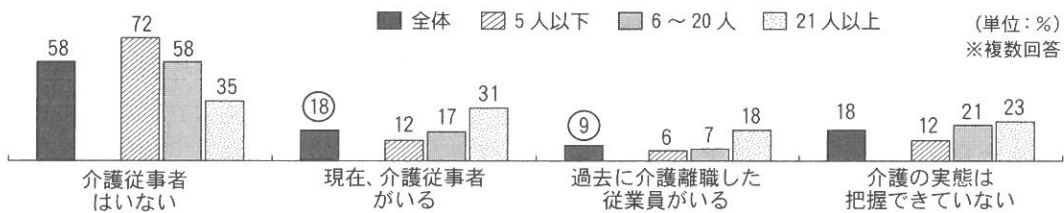
大同生命保険株の中小企業経営者アンケート

半数が介護支援に「出退社時刻の柔軟化」を採用

今号では、「仕事と介護の両立」をテーマに、大同生命保険株式会社が中小企業経営者約4,000人を対象に行ったアンケート調査の結果をご紹介します。

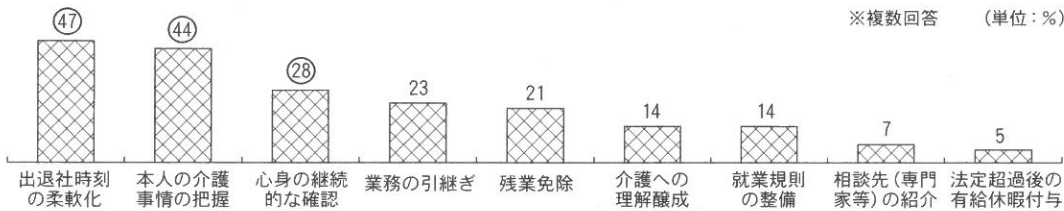
Q1：従業員の介護状況をご存知ですか？

- 約3割の経営者が「これまでに介護従事者がいた（「現在、介護従事者がいる」と「過去に介護離職した従業員がいる」の合計）」と回答。従業員規模別にみると、規模が大きいくほど、その割合が高くなっています。



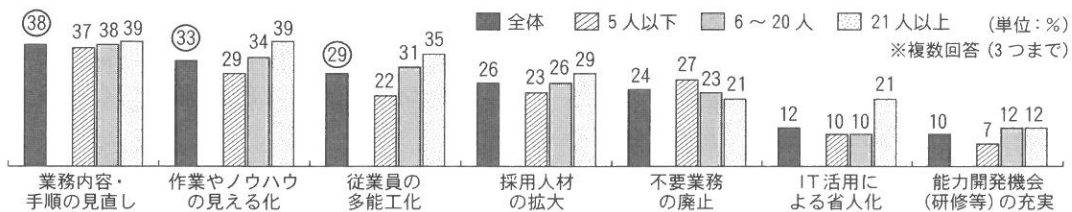
Q2：従業員の介護支援のために取り組んでいることは何ですか？

- 従業員の介護支援のための取り組みでは、「出退社時刻の柔軟化」が約5割と最も多く、次いで「本人の介護事情の把握」「心身の継続的な確認」となりました。



Q3：「仕事と介護の両立」に向けた事業上の有効な取り組みは何ですか？

- 有効な取り組みは、「業務内容・手順の見直し」が約4割と最も多く、次いで「作業やノウハウの見える化」「従業員の多能工化」となりました。



「仕事と介護の両立」への具体的な取り組み ※自由回答

- 出退社時刻の柔軟化
 - ・短時間勤務や時差勤務により、従業員の介護離職を防止できた。(中国/サービス業)
 - ・短時間勤務者は、能力・成果で評価している。(南関東/製造業)
- 職場の理解の促進
 - ・日ごろから従業員と良く話すとともに、従業員同士のコミュニケーションを良好にし、互いの理解を深めてもらっている。(中国/サービス業)