

お役に立ちます！



社会保険労務士法人

ローム

ニュースレター

6月といえば梅雨。雨が多いのはなんとなく気が滅入りますが、この時期に雨が少ないと夏の水不足が心配になります。どうせなら、日本の風物詩として楽しみたいですね。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



社会保険労務士法人ローム

浜松市南区三島町1605-1
湖西市新居町中之郷3991
浜松市中区高林4-3-21 3F

TEL : 053-444-4604
TEL : 053-401-4604
TEL : 053-473-7303



最長2歳までの延長が 可能となる育児休業制度

育児・介護休業法については、今年1月に介護休業の分割取得などが含まれた改正法が施行されました。多くの企業が育児・介護休業規程の変更を行ったかと思いますが、10月には再度、改正が行われることが決定しています。そこで、今回はこの10月に行われる法改正の内容を確認しておきましょう。



1.育児休業期間の延長

10月の改正で、実務上一番影響が大きいと考えられるものが育児休業期間の延長に関する事項です。

現在の育児休業は、原則、子が1歳に達するまで取得できることになっており、1歳になるまでに保育園に入れない等の理由がある場合には、例外として子が1歳6ヶ月に達するまで延長できることになっています。

今回はこの延長について、1歳6ヶ月に達した以後も、保育園に入れない等の場合には、子が2歳に達するまで再度、育児休業を延長できることとなります（下図参照）。なお、雇用保険の育児休業給付もこれにあわせて延長できるようになります。

2.育児休業制度等の個別周知

育児休業の制度自体は、かなり広く知られるようになりましたが、育児休業を取得しなかった理由に関する調査結果を見ると、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」

という理由が一定数あるようです。そこで10月の改正では、従業員やその配偶者が妊娠・出産したことを会社が知った場合には、個別に育児休業等に関する制度（※）をその従業員に知らせる努力義務が創設されました。なお、この取扱いは妊娠・出産のみではなく、家族を介護していることを会社が知った場合も同様とされています。

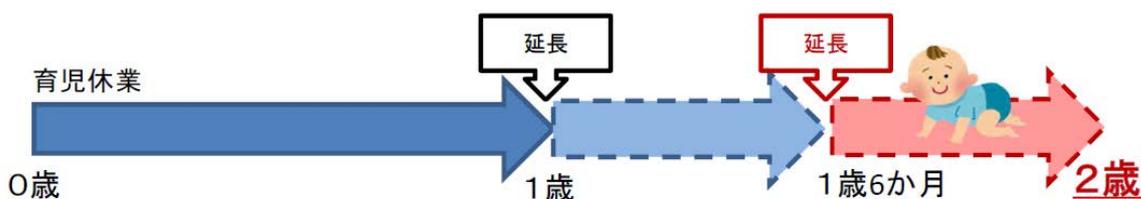
※育児休業中・休業後の待遇や労働条件など

3.育児目的休暇の新設

社会において、男性の育児参加の重要性が高まっています。そこで10月の改正では、この促進のため、小学校入学前の子を育てている従業員に対し、子育てがしやすいよう、育児に関する目的で利用できる休暇（育児目的休暇）の制度を設ける努力義務が創設されています。

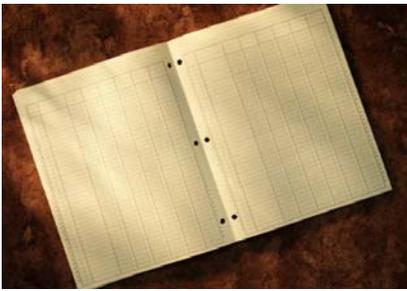
育児目的休暇の例としては、配偶者出産休暇、ファミリーフレンドリー休暇、子の行事参加のための休暇などがあります。

図 育児休業期間の延長イメージ



厚生労働省発行のパンフレット「保育園などに入れない場合2歳まで育児休業が取れるようになります！」より

3つの改正はすべて平成29年10月1日施行です。今回の改正は、1月の改正に比べると小さなものにはなりますが、就業規則（育児・介護休業規程等）の変更が必要になってきます。改正について具体的なご相談がある場合には、弊社事務所までご連絡ください。



同一労働同一賃金に関して、 現段階で行っておくべきことは

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

最近、「同一労働同一賃金」という言葉をよく耳にするようになりましたが、法改正等があったのですか？



総務部長

同一労働同一賃金は、以前から時折耳にする言葉でしたが、昨年末、「同一労働同一賃金ガイドライン（案）」が政府から出され、さらには今年3月28日に公表された「働き方改革実行計画」においても、目玉の項目として盛り込まれたこともあり、注目を浴びています。



社労士

なるほど。いろいろ動きがあるんですね。当社でもパートタイマーを雇用しているのですが、何か具体的な対応をしなければ、労働基準監督署等から指導を受けることになるのでしょうか？



現段階では法改正は行われていないため、これまでと変更ありません。昨年末に出されたガイドラインについても、現時点では「案」となっており、今回のガイドライン案を守っていないことを理由に、行政指導等の対象になることはありません。ただし、今後、関係者の意見や改正予定となっている3つの法律（労働契約法、パートタイム労働法および労働者派遣法）の改正法案に関する国会審議を踏まえ、最終的に確定され、法律が施行されるときに、正式なガイドラインになる予定です。案という位置づけですが、今のうちからガイドラインの内容については押えておきたいですね。



なるほど。確かに、パートタイマーの一部には正社員と同じような業務をしている人もいますが、正社員の月給を時給換算した額よりかなり時給が低く、また、賞与も寸志となっています。直接、パートタイマーから不満を聞いたことはないのですが、是正していく必要がありそうですね。



そうですね。実際に法改正が行われ、同一労働同一賃金が求められるようになると、給与（基本給や手当）がどのように決定されているのか、それぞれの趣旨や性格に照らし、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じたものにするのが求められます。そして、この対象としては、基本給や各種手当はもちろんのこと、賞与や福利厚生、教育訓練も含まれることになっています。



同一労働同一賃金と言っても、賃金だけではないのですね。



はい。慶弔休暇や病気休職といったものについても、このガイドライン案で触れられており、その範囲はかなり広いと理解しておくことが重要です。



そうですね。法改正を見据え、今のうちから、正社員とパートタイマーの職務内容や責任の程度、人材活用の仕組みといった内容を整理し、賃金を始めとした制度の違いも分析しておくことにします。



【ワンポイントアドバイス】

1. 同一労働同一賃金ガイドライン案は、現状は「案」であり、今後、正式に確定される予定となっている。
2. 現段階では、正規労働者とパートタイマー等の非正規労働者の職務内容や責任の程度、人材活用の仕組みの相違と、待遇差を分析しておくことが求められる。



平成29年6月より 産業医の作業場巡視回数の 削減が認められます



労働者の健康保持の観点から産業医の重要性が年々高まっていますが、今回、労働安全衛生規則が改正され、平成29年6月1日より、従来、少なくとも毎月1回求められていた産業医の作業場等の巡視が、一定の要件を満たした場合には2ヶ月に1回とすることが可能になりました。

1. 産業医の役割とは

企業は従業員に対して、安全かつ健康な状態で働けるよう職場環境を整備することが求められていますが、その中では医学に関する専門的な知識が不可欠となります。そのため、常時50人以上の従業員を使用する事業場については、産業医を選任することが義務づけられています。この産業医は主に以下の職務を行うことになっています。

- ①健康診断、面接指導等の実施およびその結果に基づく従業員の健康を保持するための措置、作業環境の維持管理、作業の管理等、従業員の健康管理に関すること。
- ②健康教育、健康相談その他従業員の健康の保持増進を図るための措置に関すること。
- ③労働衛生教育に関すること。
- ④従業員の健康障害の原因の調査および再発防止のための措置に関すること。

また産業医は、少なくとも毎月1回作業場等を巡視し、作業方法または衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、従業員の健康障害を防止するために必要な措置を講じなければならないとされています。

2. 平成29年6月からの改正内容

上記のような役割が産業医に求められている中で、近年、長時間労働による健康障害や

メンタルヘルス不調等の対応が求められ、産業医の業務が増加しつつあります。そのため、今回、少なくとも毎月1回行うこととされている作業場等の巡視について、企業から毎月1回以上、産業医に以下の2つの情報が提供されている場合で、企業の同意があれば、作業場等の巡視の頻度を、少なくとも2ヶ月に1回とすることが可能になります。

- ①衛生管理者が少なくとも毎週1回行う作業場等の巡視の結果
- ②①に掲げるものの他、衛生委員会等の調査審議を経て、企業が産業医に提供することとしたもの

3. 2つの情報提供義務

この他にも、6月より2つのことが企業に義務づけられます。1つ目は、健康診断の有所見者について、医師等が就業上の措置等に関する意見具申を行うにあたり、必要となる従業員の業務に関する情報を企業がその医師等から求められた際、これを提供しなければならないことです。2つ目は、長時間労働となっている従業員の情報提供として、毎月1回以上、一定の期日を定めて、時間外労働（休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合にその超えた時間数）が月100時間を超えた場合、その従業員の氏名と労働時間数を産業医に提供することです。

産業医の役割があいまいになっている場合は、今回の改正をきっかけに、産業医に対してどのような役割を求めるのかを明確にし、従業員が安全で健康な状態で働けるような体制をつくっていきましょう。



平成29年度に創設された 人事評価改善等助成金



助成金制度は年度単位で予算が立てられているものが多く、年度替りのタイミングで多くの助成金の見直しが行われます。今春も様々な助成金制度の創設・改廃が行われていますが、ここでは新規に創設された人事評価改善等助成金をとり上げましょう。

1.人事評価改善等助成金の目的

人材確保が難しい中、在籍している人材の定着や生産性向上が不可欠になっています。その中で、今回、人事評価制度と賃金制度を整備することにより、生産性向上や賃金アップ、離職率の低下を図る事業主に対して支給される助成金が設けられました。

2.主な受給要件

この助成金は、制度を整備したことに対する助成と目標を達成したことに対する助成に分かれており、以下の措置を実施することが必要です。

①制度整備助成

- (1) 人事評価制度等整備計画を作成し、管轄の労働局の認定を受けること。
- (2) (1)の人事評価制度等整備計画に基づき、制度を整備し、実際に実施すること。

この助成金は、新しく人事評価制度を構築する場合だけでなく、すでにある制度を改定する場合も対象となります。また、人事評価制度の中身についても様々な要件があり、例えば能力、技能、行動など評価の対象と基準が明確であり、それを従業員に開示していることが必要になっています。

②目標達成助成

- (1) 人事評価制度等の実施日の翌日から起算して1年を経過する日において、別途定める生産性要件を満たしていること。

- (2) ①の人事評価制度等の実施日の属する月の前月に支払われた賃金の額と比較して、その1年後に支払われる賃金の額が、2%以上増加していること。
- (3) 人事評価制度等の実施日の翌日から1年を経過するまでの期間の離職率を、人事評価制度等整備計画を提出する前1年間の離職率よりも、下表に掲げる目標値以上に低下させること。

対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数規模区分	1～300人	301人以上
低下させる離職率ポイント	維持	1%以上

(1)の生産性要件とは、助成金の支給申請等を行う直近の会計年度における生産性が、その3年前に比べて6%以上伸びていることを指し、この生産性要件の具体的な計算方法については、以下の参考リンクに掲載されています。

■参考リンク

厚生労働省「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

3.助成額

助成額は以下の金額になっており、2段階に分けて支給されることになっています。

- ①制度整備助成 50万円
- ②目標達成助成 80万円

今回の助成金において、生産性要件という聞きなれないワードが登場しています。近年の助成金制度においては、この生産性要件が設けられていたり、生産性要件を満たすことで助成額が増えるものもあります。機会損失がないように、この他の最新情報を確認しておきましょう。



転職者の現在の職場における満足度



人材不足を補うために、中途採用を行う企業が多くなっています。ここでは平成29年3月に発表された調査結果（※）から、事業所規模別に転職者の現在の職場の満足度をみていきます。

仕事内容は70%近くが満足

仕事内容・職種の満足度は、1,000人以上規模で満足の割合が78.9%となりました。その他の規模も67~71%と高くなっています。一方、不満足の割合はすべての規模で10%未満となりました。

賃金は満足の割合が50%に届かず

賃金については、1,000人以上規模で満足の割合が50%を超えましたが、その他は44~47%にとどまりました。一方で、不満足の割合は25~29%程度となりました。

人間関係は50%以上が満足

人間関係は、100人以上の規模で満足の割合が60%を超え、99人以下の規模も50%を超えています。一方不満足の割合は、13%程度までにとどまりました。

D.I. は仕事内容・職種がほぼ60ポイントを超えましたが、賃金は最高でも25.5ポイントで、人間関係は50ポイント前後になりました。

企業には、採用した中途社員が定着し、早期に戦力として活躍できるような取組が求められます。

事業所規模別現在の職場での満足度（%、ポイント）

		転職者計	満足	どちらでもない	不満足	不明	D.I. (満足 - 不満足)
仕事内容・職種	総数	100.0	69.4	21.6	8.2	0.8	61.2
	1,000人以上	100.0	78.9	15.6	5.2	0.2	73.7
	300~999人	100.0	71.2	19.8	8.0	0.9	63.2
	100~299人	100.0	71.4	19.7	8.0	1.0	63.4
	30~99人	100.0	68.9	21.9	7.7	1.6	61.2
	5~29人	100.0	67.6	23.2	9.0	0.2	58.6
賃金	総数	100.0	45.6	25.7	27.9	0.8	17.7
	1,000人以上	100.0	50.6	23.7	25.1	0.6	25.5
	300~999人	100.0	47.0	23.3	28.1	1.5	18.9
	100~299人	100.0	47.8	25.7	25.5	1.1	22.3
	30~99人	100.0	45.2	24.1	29.3	1.4	15.9
	5~29人	100.0	44.2	27.4	28.2	0.2	16.0
人間関係	総数	100.0	58.8	28.5	12.0	0.7	46.8
	1,000人以上	100.0	63.2	24.5	11.6	0.7	51.6
	300~999人	100.0	61.5	29.0	8.5	1.0	53.0
	100~299人	100.0	60.5	27.2	11.3	0.9	49.2
	30~99人	100.0	57.8	27.8	13.1	1.3	44.7
	5~29人	100.0	57.7	29.7	12.3	0.2	45.4

厚生労働省「平成27年転職者実態調査」より作成

（※）厚生労働省「平成27年転職者実態調査」

日本標準産業分類（平成19年11月改定）に基づく16大産業に属し、5人以上の常用労働者を雇用する事業所から、産業別、事業所規模別に無作為に抽出した17,023事業所とそこに就業している一般労働者の転職者から、無作為に抽出した労働者11,191人を対象にした調査です。事業所調査の有効回答率は61.8%、個人調査の有効回答率は54.4%となっています。詳細は次のURLのページから確認いただけます。http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/6-18.html



企業がクラウドサービスを使う理由とその効果



メール配信システムやグループウェア、オンラインストレージにクラウド会計ソフトなど、クラウドコンピューティングサービス（以下、クラウドサービス）が多様化し、導入する企業も増えています。ここでは、企業がクラウドサービスを利用する理由やその効果について、みていきます。

クラウドサービスの利用状況

総務省が毎年実施している調査結果（※）によると、クラウドサービスを利用している企業の割合は、平成23年の21.4%が27年には44.0%と、5年間で2倍の割合になっています。そして利用しているサービスでは、電子メールやファイル保管・データ共有、サーバー利用などの割合が高くなっています。

また、どこでもサービスを利用できるから、初期導入コストが安価だったからの割合が30%を超えています。

クラウドサービスの効果

次に、クラウドサービス利用企業における効果について、従業員規模別にまとめると表2のとおりです。

【表2】従業員規模別 クラウドサービスの効果（%）

	100～299人	300人以上計	2,000人以上計
非常に効果があった	32.1	26.7	34.4
ある程度効果があった	44.8	58.0	55.6
あまり効果がなかった	1.2	0.8	-
マイナスの効果であった	0.5	-	-
効果はよく分からない	16.5	11.8	9.0
不詳	4.8	2.7	1.0

総務省「平成27年通信利用動向調査」より作成

クラウドサービスを利用する理由

前述の調査結果から、企業がクラウドサービスを利用する理由の上位半分をまとめると、表1のとおりです。

【表1】クラウドサービスを利用している理由（複数回答、%）

資産、保守体制を社内に持つ必要がないから	40.5
どこでもサービスを利用できるから	32.0
初期導入コストが安価だったから	30.6
安定運用、可用性が高くなるから（アベイラビリティ）	29.5
情報漏えい等に対するセキュリティが高くなるから	22.7
システムの容量の変更などが迅速に対応できるから	21.9
既存システムよりもコストが安いから	21.7
サービスの信頼性が高いから	20.7

総務省「平成27年通信利用動向調査」より作成

資産、保守体制を社内に持つ必要がないからの割合が最も高く、40.5%となりました。

どの規模においても、ある程度以上の効果があったとする回答が70%以上となっています。一方、マイナスの効果であったとする割合は、100～299人規模の0.5%のみであり、クラウドサービス利用企業では、導入によるマイナスの効果はほとんどないという結果になりました。

クラウドサービスは、規模の大きな企業での利用が進んでいます。今後は中小企業でも、生産性向上のための取組として利用が進むものと思われます。

（※）総務省「平成27年通信利用動向調査」

常用雇用者数100人以上の企業を対象に5,140企業を抽出して行われ、28年6月に発表された調査です。有効回収率は53.3%です。クラウドコンピューティングサービスとは、ネットワーク上に存在するコンピュータ資源を、インターネット等のブロードバンド回線を経由して、利用者が「必要な時に、必要な量だけ」、役務（サービス）として使用できる技術であり、ASP（Application Service Provider）が提供するSaaS（Software as a Service）なども含まれます。詳細は次のURLのページから確認いただけます。<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05.html>

個人住民税の特別徴収が今月から変更になります。また、労働保険の年度更新なども早めに手続きしておきましょう。

2017年6月

お仕事備忘録

1. 個人住民税の特別徴収（新年度がスタート）

2. 個人住民税の納期の特例

3. 賞与支払届の提出

4. 労働保険の年度更新

5. 障害者、高年齢者雇用状況の確認

6. お中元の手配、暑中見舞いの発送準備

7. 梅雨どきの対策

1. 個人住民税の特別徴収（新年度がスタート）

住民税の徴収方法が特別徴収の事業者は、6月から新年度の特別徴収税額となります。6月は端数調整があるため、毎月の徴収金額と相違している場合があります。もし、毎月の徴収金額と相違している場合には、徴収金額に注意しましょう。

2. 個人住民税の納期の特例

給与の支払いを受ける者が常時10人未満の場合は、各市町村へ申請をすることで納期の特例が受けられます。納付期日は毎年6月10日と12月10日の年2回です。

毎月納付の手間は省けますが、一度に納める金額は大きくなります。資金が不足しないように、計画を立てておきましょう。

3. 賞与支払届の提出

賞与を支給した場合には、従業員から社会保険料を徴収し納付する義務があります。支給日より5日以内に所轄の年金事務所（健康保険組合に加入している場合は健康保険組合）に賞与支払届を届け出る必要があります。

4. 労働保険の年度更新

労働保険の年度更新時期です。7月10日までの間に手続きをとります。スムーズに進むよう段取りを確認しておきましょう。

5. 障害者、高年齢者雇用状況の確認

障害者及び高年齢者の雇用状況報告書（6月1日現在）を提出します。提出期限は7月15日（今年は7月18日の予定）までとなっていますが、管轄のハローワークでご確認ください。

6. お中元の手配、暑中見舞いの発送準備

お中元の発送リストは重複がないかなどのチェックを行い、数を確定させます。その後、贈答品の選定や発注を行いましょう。贈答の品は持参することが前提です。もしデパート等から配送する場合には、別便で手紙を送りましょう。

また、暑中見舞いは挨拶文の手配を早めに済ませ、同時進行で差出先の名簿を整え、宛名書きも始めましょう。近年では、日本郵便のWebサイト上でも作成できて便利です。

7. 梅雨どきの対策

雨の多い季節となってきました。6月11日は暦の上では「入梅」です。

夏が近づき、蒸し暑くなる日も増えるため、梅雨どきの対策として次の点に気を配りましょう。

- ◆浸水などの災害対策の確認
- ◆湿気などによる不良在庫の発生防止
- ◆郵便物や輸送物の水ぬれ対策
- ◆降雨による自動車事故の防止
- ◆食中毒の防止対策や健康面の管理

社内備品の不良箇所の修繕手配、社員への告知はもちろんのことですが、特に飲食・食品関連業、社員食堂をもつ企業や工場では衛生管理に気をつけたいところです。



2017.6

労働保険の年度更新、住民税の特別徴収金額の変更等のほか、お中元や暑中見舞いの準備など通常業務以外の業務が立て込みます。計画を立てて早めに業務を終わらせましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	木	大安	●労働保険の年度更新（～7月10日） ●高卒者の求人票受付開始
2	金	赤口	
3	土	先勝	
4	日	友引	
5	月	先負	芒種
6	火	仏滅	
7	水	大安	
8	木	赤口	
9	金	先勝	
10	土	友引	
11	日	先負	
12	月	仏滅	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付（5月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
13	火	大安	
14	水	赤口	
15	木	先勝	
16	金	友引	
17	土	先負	
18	日	仏滅	
19	月	大安	
20	火	赤口	
21	水	先勝	夏至
22	木	友引	
23	金	先負	
24	土	大安	
25	日	赤口	
26	月	先勝	
27	火	友引	
28	水	先負	
29	木	仏滅	
30	金	大安	●健康保険・厚生年金保険料の支払（5月分）