

お役に立ちます！

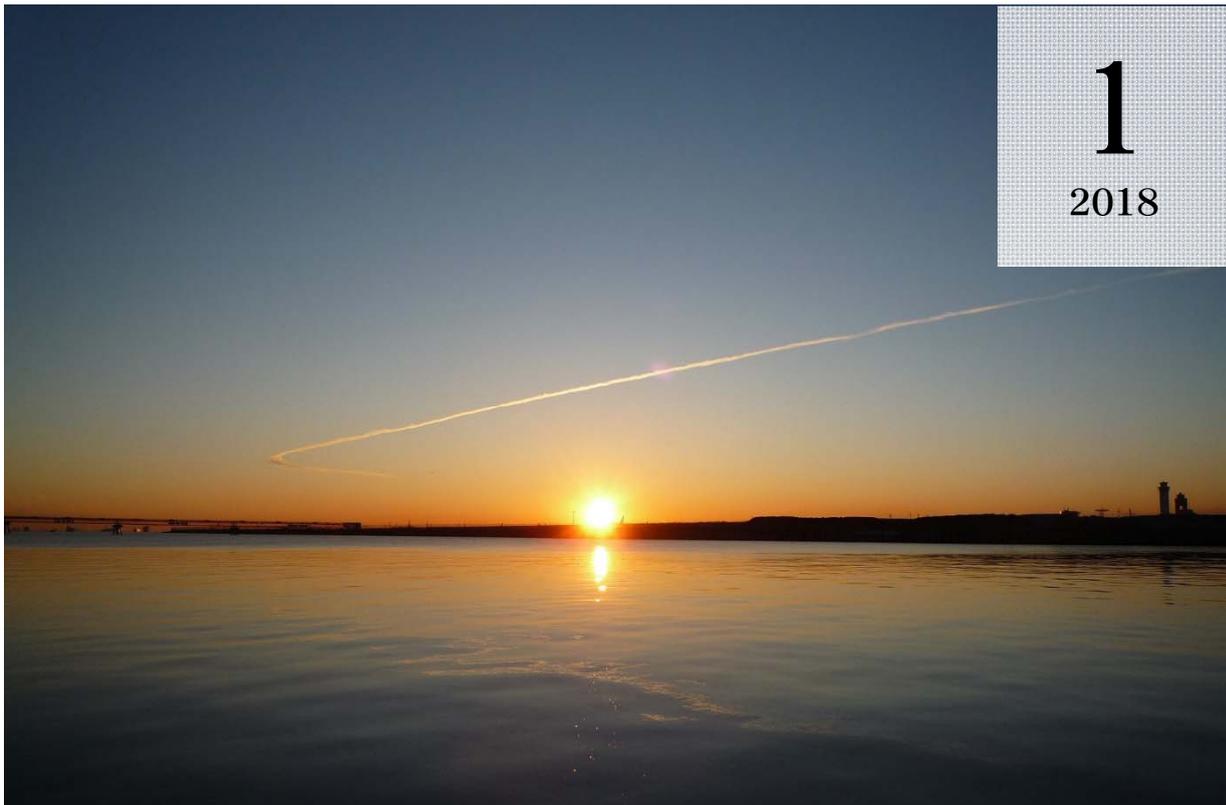


社会保険労務士法人

ローム

ニュースレター

あけましておめでとうございます。
さあ新しい年の幕開けです。気持ちも新たに1年間がんばりたいと思います。
本年も宜しくお願いいたします。
掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に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	TEL : 053-444-4604
湖西市新居町中之郷3991	TEL : 053-401-4604
浜松市中区高林4-3-21 3F	TEL : 053-473-7303
静岡市葵区追手町3-11 3F	TEL : 054-275-2223



1月より変更となる採用時の 労働条件の変更明示

深刻な人材不足の時代になっており、有効求人倍率をみると1.55倍（平成29年10月分）とバブル期を超える水準が続いています。多くの企業が人材採用のために求人募集をしているかと思いますが、平成30年1月より求人に関して、改正職業安定法が施行されます。以下では改正点の中から、労働条件の変更明示の取扱いについてとり上げましょう。



1.労働条件の変更明示とは

労働条件の明示に関しては、雇い入れの際の明示の義務が労働基準法に規定されていますが、今回の改正職業安定法の施行により、求人募集で明示した内容を変更、特定、削除、追加するようときは、その変更内容を求職者が適切に理解できるように明示することが義務付けられます。この変更、特定、削除、追加とは、以下のようなケースが該当します。

①変更

当初の明示と異なる内容の労働条件を提示する場合
当初：基本給30万円
⇒ 基本給28万円

②特定

当初の明示の範囲内で労働条件を特定する場合
当初：基本給25万～30万円
⇒ 基本給28万円

③削除

当初明示していた労働条件を削除する場合
当初：基本給25万円、営業手当3万円
⇒ 基本給25万円

④追加

当初明示していなかった労働条件を新たに提示する場合
当初：基本給25万円
⇒ 基本給25万円、営業手当3万円

求人募集の際、基本給に幅を持たせて表示していることがありますが、具体的に基本給の額を決定する場合、②の「特定」に該当します。また、当初、事務職で求人募集をしていたものの、本人の適性等を考慮して営業職で採用し、営業手当を支給するような場合、これは④の「追加」に該当します。

採用選考を進める中で、求人募集で明示していた内容と異なってくることは往々にして出てきますので、①～④に該当する場合の明示の必要性を理解しておきましょう。

2.労働条件の変更明示の方法

1.のように労働条件の変更等を行ったときの明示の方法は、求職者が変更内容を適切に理解できるように明示することが求められます。具体的には、当初の明示と変更された後の内容を対照できる書面を交付する方法が望ましいとされています。ただし、変更等の前後の明示が難しいときは、労働条件通知書の中で変更された事項に下線を引いたり、着色したりする方法、脚注をつける方法なども可能とされています。なお、変更明示のタイミングは、労働条件の変更の確定後、可能な限り速やかに行うこととなっています。

労働条件の変更、特定、削除、追加の明示が適切に行われていない場合や、内容が虚偽であったり、当初の明示が不適切だった場合、行政による監督指導（行政指導、改善命令、勧告、企業名公表）や罰則等の対象となることがあります。そのため、どのようなケースにおいて、変更等の明示を行う必要があるのかポイントを押さえ、確実に実施していきましょう。



退職時等の場面で 注意しておきたい 賞与の社会保険料の控除

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。

今回、12月15日に退職した従業員に12月10日に賞与を支給しましたが、健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料（以下「社会保険料」という）は控除しませんでした。この取扱いで問題ありませんよね。



総務部長

そうですね。資格喪失月には社会保険料を控除しないルールですので、控除は不要ですね。退職日の翌日が資格喪失日であり、その資格喪失日が属する月が資格喪失月になります。そして、資格喪失月は、給与と賞与のいずれからでも社会保険料を控除する必要はありません。



社労士

ありがとうございます。整理ができました。ところで、今回の退職者ですが、賞与支払届の記入は必要になりますか。



賞与支払届への記入については、資格の喪失日以前に賞与が支払われているので必要です。なぜならば、賞与にかかる社会保険料のもととなる標準賞与額には上限が設けられており、健康保険料は年度の累計額573万円（年度は毎年4月1日から翌年3月31日まで）が上限となっています。実は、被保険者期間中に支給された賞与はこの累計額に含めることになっているため、記入が必要になります。



社会保険料が控除されていないので、記入も不要と考えがちですので注意したいと思います。関連して、産前産後休業（産休）や育児休業（育休）の期間中は申出により社会保険料が免除されますが、その場合の社会保険料の控除についても整理していただけますか。



産休・育休期間中に社会保険料が免除となる期間は、休業を開始した月から休業を終了した日の翌日の属する月の前月までとなります。例えば12月10日に賞与を支給し12月15日に産休を開始したような場合は、控除は不要です。反対に、12月15日に育休から復帰した従業員に対し、12月10日に賞与を支給した場合は社会保険料がかかり、控除が必要となります。また社会保険料が免除となる期間に支払われた賞与は将来の年金額の計算に反映されるため、賞与支払届の記入が必要となります。



わかりました。賞与を支給する月に、退職者や産休・育休期間中の従業員がいる場合は、注意して対応するようにします。



【ワンポイントアドバイス】

1. 資格喪失月に賞与を支給するときは、社会保険料の控除は不要となる。
2. 産休・育休期間中は、休業を開始した月から休業終了日の翌日が属する月の前月まで社会保険料が免除される。
3. 被保険者期間中に賞与を支給した場合は、社会保険料の控除の有無に関わらず、賞与支払届への記入が必要となる。



「過重労働解消相談ダイヤル」 28.8%が家族からの相談

過重労働対策として、国は様々な取組みを行っています。その一つに、毎年11月に行われる労働基準監督署の重点監督を含む過重労働解消キャンペーンがあります。先日、この過重労働解消キャンペーンの取組みとして行われた「過重労働解消相談ダイヤル」の相談結果が発表されたことから、この相談結果の内容と具体的な相談事例をとり上げましょう。



1.相談結果の内容

今回の相談件数は合計367件で、主な相談内容は、長時間労働・過重労働が136件（37.0%）、賃金不払残業が110件（29.9%）、パワハラが28件（7.6%）となりました。そして、相談者の属性をみると、労働者が200件と全体の5割強を占めていますが、労働者の家族についても106件と28.8%を占める結果となっています。労働者本人だけでなく、家族からの相談も多く寄せられていることがわかります。また、業種をみると、多いものから順に保健衛生業、商業、製造業となっています。

2.相談事例

この相談結果において、相談事例がとり上げられているので、以下で3つの事例を確認しておきましょう。

①長時間労働・過重労働

- ・ 普段から1日2時間程度の残業を行っているが、18時からの2時間分については賃金が支払われていない。残業は遅いときには4時間から5時間にまで及ぶこともあり、実

際の残業時間は月100時間を超えている。また、土曜日のうちに仕事が終わらないため、日曜日にも働いており、休日も確保できていない。

②賃金不払残業

- ・ 定時終了後にタイムカードを打刻した後も、勤務せざるを得ない状況にある。打刻後の残業は長いときで3時間にも及ぶが、店長など責任者は黙認したままである。休日出勤も余儀なくされ、そのため月70～100時間は残業している。
- ・ 始業前の1時間の残業や終業後の2時間の残業が常態であったが、タイムカードを定時で打刻するよう会社から指示されており、残業代は支払われていない。また、昼の休憩時間も長くても10分程度しか取れていない。

上記②で取り上げた2つの事例は家族からの相談内容となっています。これらの事例のように、企業において労働時間が適正に管理されていなかったり、時間外労働に対する賃金が不払いとなっていたりするなどの問題が見受けられます。

平成29年1月20日には「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が策定され、改めて労働時間の把握の重要性が高まっています。今後、時間外労働の上限規制についても法整備が進むことが想定されます。更に一層、過重労働等の解消に向けた取組みを進めましょう。



延長する育児休業も 両親ともに取得が可能



改正育児・介護休業法は、平成29年1月と10月に施行されました。平成29年10月に施行された改正法では、育児休業が2歳まで延長できるものとなったことから、この改正点の確認をしておきます。

1. 育児休業の延長理由

育児休業を取得できる期間は、原則として子どもが1歳に達するまでですが、保育所に入れない等の一定の理由があるときに、最長子どもが2歳に達するまでの期間について、延長することができます。この際、延長には以下の2つを満たす必要があります。

- ① 従業員または配偶者が子の1歳6ヶ月の誕生日当日の前日に育児休業をしていること
- ② 次のいずれかの事情があること
 - (ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
 - (イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6ヶ月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

育児休業の延長というと、1歳6ヶ月の時点で育児休業を取得している従業員がそのまま延長して取得できるイメージが強いですが、①の通り、例えば1歳6ヶ月まで育児休業を取得していた母親に代わり、父親が2歳までの育児休業を取得することも可能な制度となっています。

なお、この取扱いは、子どもが1歳6ヶ月に達するまでの育児休業の延長に関しても同様です。

2. 延長する育児休業も 両親ともに取得が可能

平成22年6月30日に施行された改正法では、父親も子育てができる働き方を実現するため、それまで認められてきた「配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中であれば育児休業の取得不可とすることができる制度」の廃止が行われ、両親ともに育児休業が取得できるようになりました。これは、子どもが1歳に達するまでの育児休業だけではなく、1歳6ヶ月および2歳までの育児休業の延長についても同様です。

この「配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中であれば育児休業の取得不可とすることができる制度」の廃止により、男性が育児休業を取得することで、育児休業取得率の向上が期待されましたが、実際には男性の育児休業取得率は低い状況にあります。一方で、女性活躍の推進や男性の育児休業取得に対する助成金の効果により、今後、男性の育児休業取得率は向上してくるかも知れません。

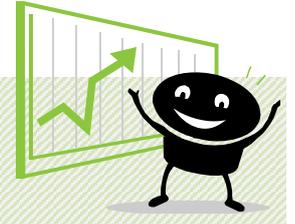
厚生労働省は、平成29年施行の改正法に関するQ&Aをホームページ上に掲載しています。上記2に関する記載もありますので、一度、目を通しておくとよいでしょう。

参考リンク 厚生労働省「平成29年改正法に関するQ&A」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000184275.pdf>



中小企業の賃金引上げ割合は66.1%に上昇



平成29年10月に経済産業省から、中小企業・小規模事業者（以下、中小企業）の賃金引上げ等に関する調査結果（※）が発表されました。ここではその結果から、賃金の引上げ状況や引上げ率をみていきます。

29年度の賃金引上げ状況

上記資料によると、29年度に正社員の1人当たり平均賃金の引上げを実施した（予定を含む、以下同じ）中小企業の割合は66.1%で、28年度の59.0%よりも上昇しました。賃金引上げの方法（複数回答）は、月給の引上げが92.0%、賞与・一時金の増額が24.9%、その他が2.9%で、賞与の増額を実施した割合は、高くないことがわかります。

なお、非正規雇用労働者の賃金引上げを実施した割合は36.5%で、28年度の32.9%を上回りました。

年収換算の賃金引上げ率は2.3%

同資料から、正社員の1人当たり平均賃金を上げた中小企業の、年収換算の賃金引上げ率をまとめると、表1のとおりです。

【表1】平均賃金の引上げを実施した企業の引上げ率（年収換算、%）

	1~20人 (969)	21~100人 (1,895)	100人超 (1,719)
1%未満	16.9	15.1	14.2
1~2%未満	31.2	38.1	42.4
2~3%未満	22.3	25.5	28.0
3~4%未満	11.2	10.4	7.3
4~5%未満	3.6	3.7	3.2
5%以上	14.8	7.1	4.8

経済産業省「中小企業の雇用状況に関する調査集計結果」より作成

30年以降も賃上げを続ける中小企業は少なくないと思われませんが、業績等とのバランスを考えて実施することが重要なのはいうまでもありません。

全ての従業員規模で、引上げ率1~2%未満の割合が最も高くなりました。次いで2~3%未満、1%未満の引上げ率が高い状況です。引上げ率5%以上の割合は、1~20人規模が14.8%と最も高くなりました。

なお、全体の平均は2.3%となっています。

月給の引上げ率は2.1%

賃金引上げ方法の中で最も実施割合が高い、月給の引上げを行った中小企業の引上げ率は、平均で2.1%となりました。従業員規模別の引上げ率をまとめると、表2のとおりです。

【表2】月給の引上げを実施した企業の引上げ率（%）

	1~20人 (969)	21~100人 (1,895)	100人超 (1,719)
1%未満	16.9	15.7	14.3
1~2%未満	31.4	41.2	46.0
2~3%未満	23.4	26.3	29.3
3~4%未満	11.4	9.3	5.7
4~5%未満	5.1	3.2	2.1
5%以上	11.9	4.3	2.5

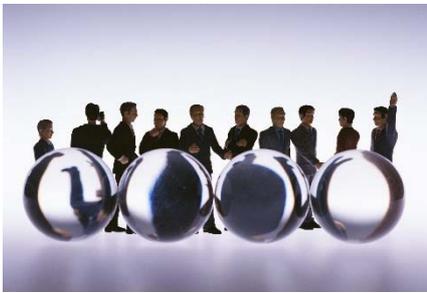
経済産業省「中小企業の雇用状況に関する調査集計結果」より作成

年収換算と同様に、いずれの規模も引上げ率1~2%未満の割合が最も高くなりました。引上げ率5%以上の割合についても、1~20人規模の割合が最も高くなっています。

（※）経済産業省「中小企業の雇用状況に関する調査集計結果」

平成29年6月に中小企業・小規模事業者3万社に調査票を送り、8月8日までに提出のあった8,310社の状況について集計した結果です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。表中の（）内の数字は回答数になります。

<http://www.meti.go.jp/press/2017/10/20171023002/20171023002.html>



企業が考えるAIの影響と活用目的



様々な分野でAI（人工知能）への期待が高まる中、企業はAIの普及が自社の経営にどのような影響があると考えているのでしょうか。ここでは、総務省の情報通信白書（※）から、企業のAIに対する考えなどをみていきます。

AIはどんな影響を与えるか

AIが自社の事業にもたらす影響についてまとめると、表1のとおりです。

【表1】AIの普及が自社の事業にもたらす影響（%）

	300人以下 (2,770)	301人以上 (254)
良い影響がある	5.9	15.0
どちらかと言えば良い影響がある	16.6	34.6
どちらともいえない	72.4	48.8
どちらかと言えば悪い影響がある	2.8	1.6
悪い影響がある	2.2	0.0

総務省「平成29年版情報通信白書」より作成

悪い影響がある（どちらかと言えばを含む）と考えている企業は300人以下で5.0%、301人以上で1.6%と少なくなっています。ただし、良い影響がある（どちらかと言えばを含む）と考えている企業が多いわけではありません。300人以下の企業では72.4%が、301人以上の企業でも48.8%が、どちらともいえないと回答しています。

比較的規模が大きい企業の方が、まだ自社の事業に対するAIのもたらす影響について、具体的に検討されていないところが少なくないように思われます。

平成30年もAIは更なる進化を続け、より企業の実務にも関わりが強くなってくることでしょう。新年を迎えるこの時期、来期の計画を策定する企業も多いことでしょう。自社とAIの関係についても、検討されてはいかがでしょうか。

関心のあるAIの活用目的

次に企業が関心のあるAIの活用目的をまとめると、表2のとおりです。

【表2】関心のあるAIの活用目的（複数回答、%）

	300人以下 (2,770)	301人以上 (254)
業務効率・生産性の向上	43.1	64.1
省力化、無人化の実現	28.5	53.2
不足している労働力の補完	27.8	31.6
事故・故障等の予防、安全性の向上	21.8	35.4
既存の商品・サービスの高度化	12.1	23.2
新しい価値をもった商品・サービスの新規創出	11.5	17.7
研究、開発、設計等の効率化、高度化	10.9	18.1
人員や機械、設備等の最適配置の実現	13.9	26.2
計画等立案の高速化、精緻化	8.1	23.6
その他	13.3	4.2

総務省「平成29年版情報通信白書」より作成

300人以下、301人以上共に、業務効率・生産性の向上の割合が最も高く、次いで省力化、無人化の実現となりました。現状の人材不足への対応や、将来的な労働人口減少への対応を考えてのことと思われる。また、300人以下では不足している労働力の補完が27.8%で3番目に高く、人手不足への対応の必要性が高いことがうかがえます。なお、301人以上では、事故・故障等の予防、安全性の向上が3番目に高くなっています。

（※）総務省「平成29年版情報通信白書」

平成29年7月に発表された白書です。ここで紹介したデータは同白書188ページ掲載の「ICT活用と社会的課題解決に関する調査研究（情報通信の利用に関するアンケート調査）」によるものです。この調査は20人以下から2,000人以上規模の企業が対象となっています。詳細は次のURLのページから確認いただけます。なお表中の（ ）内の数字は回答数です。
<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/h29.html>

仕事は始めが肝心です。取引先の仕事開始日を踏まえて、新年の挨拶回り等を滞りなく実施すると、気持ちよいスタートがきれるでしょう。

2018年1月

お仕事備忘録

1. 平成30年1月から配偶者控除及び

配偶者特別控除の取り扱いが変わります

2. 平成30年1月1日から改正職業安定法が施行

3. 還付申告（所得税の確定申告）の受付開始

4. 固定資産税の償却資産に関する申告

5. 個人の県民税・市町村民税の納付（第4期分）

6. 給与所得者の扶養控除等申告書の回収と源泉徴収票の交付

7. 各種法定調書の提出

1. 平成30年1月から配偶者控除及び配偶者特別控除の取り扱いが変わります

平成29年度税制改正により、平成30年1月から、配偶者控除及び配偶者特別控除の対象者や控除額、源泉徴収における扶養親族等のカウント方法が変更されます。また、これらの変更に伴い、給与所得者の扶養控除等申告書の様式が変更されています。

2. 平成30年1月1日から改正職業安定法が施行

労働者の募集を行う際に、試用期間や固定残業代などの労働条件の明示をこれまでよりも詳細に行うよう、指針の見直しが行われています。

3. 還付申告（所得税の確定申告）の受付開始

所得税の還付を受けるための確定申告書は、1月1日から提出することができます。早く申告を行えば、早く還付が受けられます。

4. 固定資産税の償却資産に関する申告

今年の1月1日現在所有している償却資産について、1月中に市区町村へ申告します。納付税額は、市区町村から土地・建物等の固定資産税と同様に、後日通知されます。

5. 個人の県民税・市町村民税の納付（第4期分）

第4期分の個人の都道府県民税と市町村民税の納付月です。納付期限は、市町村の条例で定める日です。資金繰りも考慮した上で、納付もれがないようにしましょう。

6. 給与所得者の扶養控除等申告書の回収と源泉徴収票の交付

本年分の給与所得者の扶養控除等申告書の回収が済んでいるか、今一度確認しましょう。回収期限は、本年最初の給与支払日の前日です。個人番号記載に係る本人確認や、必要事項の記載もれがないかどうかの確認をしましょう。特に30年分から配偶者の記載対象者が変更されているため、要注意です。

また、昨年の給与に係る源泉徴収票は、年末調整の対象者が否かに限らず全ての給与受給者に交付しましょう。

7. 各種法定調書の提出

毎年1月は各種法定調書の提出月です。法定調書には、源泉徴収票、報酬等の支払調書、給与支払報告書などがあります。各調書には税務署や市区町村への提出の要件が定められています。税務署から送付される説明書等を確認の上、提出しましょう。



2018.1

新年を迎え、気持ちも新たに仕事をスタートさせましょう。新年早々やるべきことがたくさんあります。もれのないように計画的に業務を進めましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	月	先勝	元日 ●還付申告（所得税の確定申告）の受付開始（～3月15日）
2	火	友引	
3	水	先負	
4	木	仏滅	●健康保険・厚生年金保険料の支払（11月分）
5	金	大安	小寒
6	土	赤口	
7	日	先勝	
8	月	友引	成人の日
9	火	先負	
10	水	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（12月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
11	木	大安	
12	金	赤口	
13	土	先勝	
14	日	友引	
15	月	先負	
16	火	仏滅	
17	水	赤口	
18	木	先勝	
19	金	友引	
20	土	先負	大寒
21	日	仏滅	
22	月	大安	●源泉所得税の納期限の特例納付（前年7～12月分）
23	火	赤口	
24	水	先勝	
25	木	友引	
26	金	先負	
27	土	仏滅	
28	日	大安	
29	月	赤口	
30	火	先勝	
31	水	友引	●健康保険・厚生年金保険料の支払（12月分） ●継続・有期事業概算保険料延納額の支払（第3期分）※口座振替を利用しない場合 ●労働者死傷病報告書の提出（休業日数1～3日の労災事故[10～12月]について報告） ●個人の県民税・市町村民税の納付（第4期分）※市町村の条例で定める日まで ●税務署へ法定調書の提出 ●市区町村への給与支払報告書の提出 ●固定資産税の償却資産に関する申告 ●給与所得者の扶養控除等申告書の回収 ※最初の給与支払日の前日まで ●源泉徴収票の交付