

平成 27 年 3 月号

ヨシムラ社会保険労務士事務所便り

連絡先 : 〒350-0313

埼玉県比企郡鳩山町松ヶ丘 1-17-16

電 話 / F A X : 049-277-6010

e - m a i l : info@yoshimura-sr.com

実務に大きな影響が！「労働時間」に関する法改正の動向

◆「報告書案」が示される

労働時間をめぐる法改正の動きが活発化してきました。

2月6日に労働政策審議会労働条件分科会（第124回）が開催され、「今後の労働時間法制等の在り方について（報告書案）」が示されました。

前回の分科会（1月29日）での議論を踏まえて「報告書骨子案」から「報告書案」となりましたが、労使間での合意までには至らず、「報告書」の決定は持ち越しとなっています。

◆「報告書案」のポイント

上記で示された報告書案では、主に次の内容が記載されています。

- ・改正労働基準法の施行は「平成28年4月」とすること。
- ・月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率（5割以上）の中小企業への適用猶予の撤廃時期は「平成31年度」とすること。
- ・使用者に年次有給休暇の時季指定を義務付ける日数（付与日数が10日以上である労働者が対象）については「年5日」とすること。
- ・上記措置に伴い有休管理簿の作成を義務付け、3年間保存しなければならないとすること。
- ・フレックスタイム制の精算期間の上限について現行の1カ月から「3カ月」に延長すること。
- ・上記精算期間内における当該月の割増賃金の支払対象は「1カ月ごとに1週平均50時間を超えた労働時間」とすること。
- ・裁量労働制の適用拡大の対象は「課題解決型提案営業の業務」「企画立案調査分析を一体的に行う業務」等とすること。
- ・高度プロフェッショナル制度の対象者の年収は「平均給与額の3倍程度を相当程度上回る」（1,075万円を想定）とすること。

◆今後の流れは？

今後、これまでの議論を踏まえて「報告書」が示された後、報告書の内容をもとにした労働基準法の改正案が通常国会に提出される見込みとなっています。

いまだ労使の対立が激しい内容も含まれていますが、企業実務に大きな影響を与える改正になりそうですので、議論の行方に注目しておかなければなりません。

「有期雇用特別措置法」の特定有期雇用労働者に係る手続き

◆「有期雇用特別措置法」とは？

2013年4月施行の改正労働契約法により、有期雇用契約を反復更新して契約期間が5年超となった有期雇用労働者には「無期転換申込権」が発生することとなりました。

有期雇用特別措置法は、特定の有期雇用労働者について、契約期間が5年超となった場合でもこの無期転換申込権が発生しないこととするものです。

本法は、2014年11月21日に臨時国会で成立、同月28日に公布され、2015年4月1日より施行されます。

◆「特定有期雇用労働者」とは？

本法特例の対象となる労働者は、(1)一定の高度専門的知識等を有する有期雇用労働者と、(2)定年後に有期契約で継続雇用される高年齢者です。

(1)は、年収1,075万円以上の一定の国家資格等を有する有期雇用労働者で、「5年を超える一定期間内(上限10年)に完了することが予定されている業務」に就く者です。

また、(2)は、再雇用や継続雇用の対象として、定年を過ぎて有期契約で雇用される者です。

◆対象労働者と認定されるための手続き

(1)については「第一種計画認定申請書」および対象労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置を実施することがわかる資料(労働契約書、就業規則等)を、また、(2)については、「第二種計画認定申請書」および対象労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置を実施することがわかる資料(契約書・賃金規程・就業規則等)を、管轄の労働局長に提出します。

いずれも基本指針に沿った対応がとられると認められた場合に認定されることとなります。

なお、措置の実施については、労働局長に対する報告の徴取により確認がなされることとなります。

◆対象労働者への対応

省令により、書面の交付による労働条件の明示が定められ、明示すべき内容も列挙されますが、実務上は、モデル労働条件通知書を参考に作成し、対象労働者に内容を説明したうえ、交付することが必要です。

認定申請については、事業主に代わって社会保険労務士が事務代理をすることもできますので、書類の作成や手続きについて不安があれば、ご相談ください。

従業員の健康増進と生産性向上を両立させる！

「ワーク・エンゲイジメント」

◆「ポジティブなメンタルヘルス対策」を行うための方法論

「職場のメンタルヘルス対策」と言えばこれまで、うつ病を発症させないためにはどうすべきかといった対策や、休業後の職場復帰など、ネガティブな心の健康問題への対処法を考えるのが一般的でした。

しかし、最近では、「従業員がいきいき働く」、「従業員の意欲・やる気を高める」といった、ポジティブな対処を行うことをメンタルヘルス対策の目標とする考え方が広まっています。

その方法の1つとして注目されているのが、「ワーク・エンゲイジメント」の考え方です。

◆仕事を“やりたい”

ワーク・エンゲイジメントとは、オランダ・ユトレヒト大学のウィルマー・B・シャウフェリ教授により提唱された概念で、「仕事に誇り（やりがい）を持ち、仕事にエネルギーを注ぎ、仕事から活力を得ていきいきしている状態」と定義されています。

日本ではしばしば「ワーカホリック」が問題となります。ワーカホリックもワーク・エンゲイジメントも、仕事に没頭している状態であるのに変わりはありませんが、仕事を“やらされている”感の強いワーカホリックに対して、ワーク・エンゲイジメントは仕事が楽しく、“やりたい”状態であるのが大きな違いです。

◆これからの従業員管理に欠かせない概念

ワーク・エンゲイジメントが高い人は、心身の健康度が高く、組織に愛着を感じ、生産性も高いと言われており、従業員のワーク・エンゲイジメントを高める要因についても、現在研究が進んでいます。

労働力人口が減少して限られた人材の中で最大の成果をあげることが求められている現状、ぜひ押さえておきたい概念と言えます。

厚労省「妊娠等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達」

その内容は？ 注意点は？

◆通達が出た理由

企業は、妊娠・出産、育児休業等を「理由」として、従業員に対して不利益取扱いを行ってはいけません（男女雇用機会均等法9条3項、育児・介護休業法10条等）。

例えば、妊娠中・産後の女性従業員や子を持つ従業員が、時間外労働や休日労働・深夜業をしない、育児時間を取る、短時間勤務を請求するなどを理由として、解雇や雇止め、減給を行うこと、非正規社員とするような契約内容変更を強要すること等は、不利益取扱いにあたります。

一方、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等の相談件数が依然として高い水準で推移していることや、昨年10月23日に男女雇用機会均等法9条3項の適用に関して最高裁判所の判決（広島中央保健生活協同組合事件）があったことなどを踏まえ、この度、厚生労働省より、「妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達」（1月23日）が出されました。

◆通達の内容

通達では、①妊娠中の軽易業務への転換を「契機として」降格処分を行った場合、原則、男女雇用機会均等法に違反する（＝妊娠中の軽易業務への転換を「理由として」降格したものと解され、不利益取扱いにあたる）としています。

また、②妊娠・出産、育児休業等を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、原則、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に違反する（＝妊娠・出産、育児休業等を「理由として」不利益取扱いを行ったと解される）としており、注意が必要となります。

◆不利益取扱いとならない場合

ただし、①業務上の必要性から支障があるため当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合において、その業務上の必要性の内容や程度が、法の規定の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる特段の事情が存在するとき、②契機とした事由または当該取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、当該労働者が当該取扱いに同意している場合において、有利な影響の内容や程度が当該取扱いによる不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき等の場合は、違法とはならないとしている点にも注意してください。

「悪質自転車運転者に対する講習義務化」で企業の対応は？

◆改正道交法施行令を閣議決定

先月 20 日、信号無視や酒酔い運転など 14 種類の「危険行為」のいずれかを繰り返した自転車運転者に対して、安全講習の受講が義務づけられる政令が閣議決定されました（6 月 1 日施行予定）。

命じられた講習を受けなかった場合には、5 万円以下の罰金が科されます。

警察庁は「取締りの強化とあわせて、事故の抑止につなげたい」としています。

◆ブレーキのない自転車や携帯を使用しながらの運転も対象

具体的には、危険行為をした運転者は警察官から指導・警告を受け、従わない場合は交通違反切符が交付されます。2 回以上の交付で講習の対象となり、受講しなければ 5 万円以下の罰金が科されます（講習は 3 時間で、都道府県の自治体で定められる手数料は標準で 5,700 円）。

14 種類の具体的中身は、「信号無視、通行禁止違反、歩道での徐行違反、通行区分違反、路側帯の歩行者妨害、遮断機を無視した踏切への立入り、交差点での優先道路通行車の妨害、交差点での右折車優先妨害、環状交差点での安全進行義務違反、一時不停止、歩道での歩行者妨害、ブレーキのない自転車利用、酒酔い運転、携帯電話を使用しながらの運転等」です。

受講を命じる対象は、これらの危険行為を 3 年に 2 回繰り返した 14 歳以上の者です。警察庁は、過去の摘発状況から年間の受講者は数百人になるとみています。

◆自転車が絡む事故の割合は約 2 割

自転車が絡む事故は 2005 年の約 18 万 4,000 件以降 9 年連続で減り、2013 年には約 12 万 1,000 件。昨年も 11 月までで約 9 万 9,000 件と減少傾向です。

しかし、死亡事故については、2007 年に約 800 件、2012 年には約 600 件を切っていたところが、2013 年には約 8,100 件と再び増加となりました。

自転車事故が交通事故全体の 2 割を占める状況は改善されていません。

◆個人の責任では済まされないことも

警察庁によると、2013 年の自転車利用者の摘発は 7,193 件で、統計を取り始めた 2006 年の 12.3 倍に増えています。昨年上半期も、信号無視で 1,758 件、遮断踏切立入りで 652 件など、過去最多の 3,616 件が摘発されています。

これらの事故は、通勤途中や業務中であれば、会社の指示によらない利用であったとしても、使用者責任が問われることもあります。社員教育や規程の整備なども、これまで以上に必要となりそうです。

経理実務が変わる！税務関係書類のスキャナ保存適用の緩和

◆スキャナ保存制度の概要

現在、税務署長の承認を受けた者は、国税関係書類について、一定の要件に従い、スキャナにより記録された電磁的記録を保存することをもって、当該国税関係書類の保存に代えることができることとされています。

平成 17 年度に創設されたこの制度は、見積書や注文書といった一般書類をはじめ、納品書や約束手形、資金移動等直結書類、契約書・領収書といった重要書類（3 万円未満）をスキャナ等で記録し電磁的に保存することが可能というものです。

しかし、平成 25 年までの承認件数は 133 件と、まだ一部でしか導入されていません。

◆改正で適用要件が大幅に緩和

平成 27 年度の税制改正により、次の見直しが行われました。

- ・適正な事務処理を実施することを条件に、重要書類（契約書・領収書）の金額基準の廃止（現行 3 万円未満）
- ・重要書類について、業務処理後の関係帳簿の電子保存の承認要件の廃止
- ・入力者等に関する情報の保存や電子署名の要件の廃止
- ・重要書類以外の書類について、書類の大きさに関する情報の保存の不要、グレースケール（白黒）での保存可能

また、今回の改正で、国税関係書類だけでなく、地方税関係書類の電子的保存も可能になりました。

◆実務における留意点

改正後の制度は、本年 9 月 30 日以後に行う承認申請について適用になりますが、その 3 カ月前に税務署（地方税については地方団体の長）に申請書を提出する必要があります。

本改正は、電子保存によるコスト削減や事務の簡略化を図る観点から見直しが行われました。適用要件が緩和されることで、今後は、電子保存が標準になるのではとも言われています。

今後、各コピー機器会社等から、新機能を掲載した商品が続々と出てくると思われますので、自社に合った機器をじっくり選定し、効率的で正しい実務ができることを期待しましょう。

平成 27 年度の健康保険料率・介護保険料率と今後の制度改革案

◆4 月分から適用の見込み

通例 3 月分から見直しとなっている健康保険料率（協会けんぽ）ですが、平成 27 年度については、4 月分（5 月納付分）から変更される見込みです。これは昨年 12 月の衆議院解散に伴い、政府予算案の閣議決定の時期も後ろ倒しになると見込まれているためです。

また、介護保険料率も、同様に 4 月分（5 月納付分）から変更されるようです。

健康保険料は、平成 18 年の健康保険法改正により、平成 21 年 9 月からは都道府県ごとの料率が設定されています。会社が健康保険適用事業所の届出を行っている都道府県のものが適用されます。

なお、現在適用されている激変緩和率が引き上げられることにより、都道府県単位の保険料率に変更となる場合、支部により保険料率の変動パターンは異なってきますので、詳しくは協会けんぽから送られてくるチラシ・リーフレット等を参照してください。

◆介護保険料率が引下げ

平成 27 年度の健康保険の一般保険料率（被保険者全員が対象）の平均保険料率は、現行の 10% が維持される見込みですが、一般保険料と合わせて、40 歳以上 65 歳未満の被保険者から徴収される介護保険料率は下がるようです。

現在（平成 27 年 2 月時点）、介護保険料率は 1.72% ですが、平成 27 年 4 月（5 月納付分）からは「1.58%」に引き下げられるようです。

仮にこの通り変更となった場合には、被保険者の健康保険料（一般・介護）の負担額は、例えば次のようになります（労使折半前の額）。

〔年額〕 70,342 円 → 65,043 円（5,299 円の負担減）

〔月額〕 5,862 円 → 5,420 円（442 円の負担減）

◆今後の健康保険料関係の改革

また、現在、健康保険料については、「標準報酬月額等級追加」や「一般保険料率の上限引上げ」が検討されています。

この他にも細かい制度の変更が行われる予定ですので、常に最新の情報をチェックしておきましょう。

高年齢者の雇用状況はどうなっている？

～「60代の雇用・生活調査」より～

◆60代男性の就業が増加

平成25年度の改正高年齢者雇用安定法施行により、高年齢者に対する雇用確保措置が企業に求められているところですが、この度、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が「60代の雇用・生活調査」の結果を公表しました。

平成21年の調査と比べると、男性高年齢者の就業について、以下のような結果がみられたそうです（55歳時に雇用者であった人の数を100として数値化）。

- ・65～69歳層における定年後継続雇用の割合の上昇（17.2→24.0）
- ・定年直後に無業であった割合の低下（60～64歳層：18.2→13.0／65～69歳層：28.4→18.4）
- ・65～69歳層で55歳時と同じ会社で勤務している割合の上昇（6.1→10.8）

◆賃金の変化と会社の説明対応

また、定年後雇用継続の前後では、8割程度は職業（大分類）に変化はなかったとしています。一方、仕事の内容については、責任の重さが「変わった」とする人が35.9%、「変わっていない」とする人が50.3%でした。

雇用継続の前後で賃金が「減少した」とする人は8割程度に上り、賃金減少幅は2～5割が過半数を占めています。

賃金低下に関する会社からの説明の有無等（複数回答）については、「特に説明はなかった」が27.1%、説明があった場合の内容としては「雇用確保のために再雇用するのだから賃金低下は理解してほしい」が36.6%で最も多く、「在職老齢年金や高年齢雇用継続給付が出るので収入は変わらない」（16.5%）が続いています。

◆高年齢者の就業意欲は高い

60歳を過ぎても会社勤めをする人は、今後ますます増えてくることが予想されます。

上記の調査では、現在60～64歳層で仕事をしている人に65歳以降に仕事をする意向を尋ねたところ、「仕事はしたくない／仕事からは引退するつもり」と回答した人は1割程度にとどまったそうです。経済的理由等により、高齢になってからも就業意欲を持っている層は少なくないと言えそうです。

高年齢社員の雇用や生活にまつわる状況を見極めながら、引き続き企業も今後の対応を考えていく必要がありそうです。

「障害基礎年金の不支給率」の調査結果について

◆不支給判定に約6倍の地域差！

病気やけがで障害を負った年金加入者が受け取る障害基礎年金の申請に対して「不支給」と判定される割合について、都道府県間で最大約6倍もの地域差があったことが日本年金機構の調査でわかりました。

精神・知的障害についての各都道府県の判定基準が統一されていなかったことが要因で、厚生労働省は是正が必要と判断し、夏にも判定指針を作成するとしています。

◆都道府県ごとの不支給率

調査対象は国民年金加入者の2010～2012年度における申請（約29万7,000件）で、不支給率が最も高かったのは大分県（24.4%）であり、以下、茨城県（23.2%）、佐賀県（22.9%）、兵庫県（22.4%）、山口県（21.2%）の順となっています。

不支給率が最も低かったのは栃木県（4.0%）で、新潟県（5.2%）、宮城県（5.7%）、長野県（5.8%）、徳島県（6.2%）が続いています。

以上から、不支給率の最も高い大分県と最も低い栃木県では6.1倍もの差があることがわかります。

◆判定基準の違いが原因

障害基礎年金は原則、日本年金機構の都道府県事務センターごとに審査しており、申請全体の67%を占めているのが精神・知的障害です。

都道府県ごとに150～300件の事例を分析したところ、「日常生活能力の程度」という項目の扱い方の違いが不支給率のばらつきの原因になっていることがわかりました。

不支給率が低い10県では、「障害程度が軽い方から2番目の段階以上」を支給の目安としていましたが、不支給割合が高い10県では「3番目以上でないと支給しない」という厳しい判定でした。

なお、厚生労働省は厳しいほうの「3番目以上」が適切であると考えているようです。

◆今夏にも判定ガイドラインを策定

厚生労働省はこれらの判定基準の是正に向け、2月に検討会を設置し、今夏にも統一基準となるガイドラインを策定するようです。

ガイドラインができることによって今後、審査が厳しくなり年金を打ち切られる人が増える可能性も危惧されています。

大卒内定率が大幅に改善 女子学生は過去最高に！

◆大卒内定率は4年連続で改善

文部科学省と厚生労働省は、今春卒業予定の大学生の就職内定率（昨年12月1日時点）を公表しました。

全体の内定率は80.3%（前年同期比3.7ポイント増）で4年連続の改善となり、同時期の内定率が80%を越えるのは6年ぶりで、これは2008年9月のリーマンショックの影響前の80.5%とほぼ同じ水準にまで回復したことになります。

今回の結果は、企業の業績回復や人手不足を背景に、企業の採用意欲が高まったことが大きな要因だったとされています。

一方、就職希望率（大学院などに進学せず就職を希望する学生の割合）も77.7%と過去最高となりましたが、就職希望者約43万8,000人のうち、約8万6,000人がまだ内定を得られていないとみられています。

◆女子学生の内定率は過去最高の81.9%

男女別では、男子学生の就職内定率は78.9%（前年同期比2.7ポイント増）、女子は81.9%（同4.7ポイント増）となり、12月時点として調査を開始した1996年以降、最高の内定率となりました。

また、文系の内定率は79.4%（同4.6ポイント増）であり過去最高の伸び幅で、地区別でもいずれも前年同期を上回るなど就職状況が改善されているのがわかります。

◆金融機関が女子学生を積極的に採用

文部科学省はこの公表結果について、「景気の回復を受け、金融機関を中心に女子学生の採用意欲が高まった」と分析しています。

メガバンクでは、産休や育休を取りやすい職場環境を整えるために、窓口業務などを担う一般職を昨年よりも多く採用をするなど、女性を積極的に採用しようという姿勢が感じられます。

政府の成長戦略で「女性の活躍推進」が掲げられているなか、これからは女性の採用を増やすことで企業の成長につなげることが新たな課題とも言えそうです。

3月の税務と労務の手続〔提出先・納付先〕

2日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出〔労働基準監督署〕
- 健保・厚年保険料の納付〔郵便局または銀行〕
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出〔年金事務所〕
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出〔公共職業安定所〕
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）＜雇入れ・離職の翌月末日＞〔公共職業安定所〕

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付〔郵便局または銀行〕
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞
〔公共職業安定所〕
- 労働保険一括有期事業開始届の提出＜前月以降に一括有期事業を開始している場合＞
〔労働基準監督署〕

16日

- 個人の青色申告承認申請書の提出＜新規適用の物＞〔税務署〕
- 個人の道府県民税および市町村民税の申告〔市区町村〕
- 個人事業税の申告〔税務署〕
- 個人事業所税の申告〔税務署〕
- 贈与税の申告期限＜昨年度分＞〔税務署〕
- 所得税の確定申告期限〔税務署〕
- 確定申告税額の延納の届出書の提出〔税務署〕
- 国外財産調書の提出〔税務署〕
- 総収入金額報告書の提出〔税務署〕

31日

- 健保・厚年保険料の納付〔郵便局または銀行〕
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出〔年金事務所〕
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出〔公共職業安定所〕
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）＜雇入れ・離職の翌月末日＞〔公共職業安定所〕
- 個人事業者の消費税の確定申告期限〔税務署〕