



連絡先：〒254-0077 平塚市東中原 1-16-26
電話：080-1133-9166 FAX：0463-36-3522
e-Mail：ecim@truthone.co.jp

eCima総研 人事労務便り

記事タイトル

[タイトルをクリックするとそのページに飛びます!]

- ・ 関連助成金も創設へ！ 注目の「勤務間インターバル制度」 P 1
- ・ 「確定拠出年金」の資産の多くが運用されず塩漬けに P 2
- ・ 知っておきたい「がん対策基本法」の概要と改正内容 P 2
- ・ 調査結果にみる企業の「福利厚生」に関する動向 P 3
- ・ 「公益通報者保護制度」見直しへ ～退職者や役員も保護の対象に！ P 4
- ・ 2017 年「雇用保険」はこう変わる！ P 4
- ・ 冬場は特に要注意！ 職場における「腰痛」対策 P 5
- ・ 売り手市場が続く中、「多様な選考機会」を検討する企業が増加 P 6
- ・ 2020 年（東京オリンピック）に向けた受動喫煙防止対策の動向 P 6
- ・ 「残業規制」時代到来！ 今こそ残業削減の取組みを P 7
- ・ 1 月の税務と労務の手続 [提出先・納付先] P 8

関連助成金も創設へ！ 注目の「勤務間インターバル制度」

◆長時間労働の是正が喫緊の課題

現在、国を挙げて“働き方改革”に取り組もうという動きがありますが、特に長時間労働の是正は待ったなしの問題だと言えます。

今年 6 月に閣議決定された『ニッポン一億総活躍プラン』においても、『「睡眠時間が少ないことを自慢し、超多忙なことが生産的だ』といった価値観が、この 3 年間で変わり始めている。長時間労働の是正は、労働の質を高めることにより、多様なライフスタイルを可能にし、ひいては生産性の向上につながる。今こそ、長時間労働の是正に向けて背中を押していくことが重要である」とされています。

◆EU 諸国では義務化

そんな中、長時間労働を是正する手段の 1 つとして注目されているのが、「勤務間イン

ターバル」です。

この制度は、その日の勤務終了時から翌日の勤務開始時まで、一定時間（インターバル）を設けることにより、強制的に休息時間を確保するものであり、EU 諸国では「24 時間につき最低連続 11 時間の休息時間」が義務化されています。

日本でもこの制度を導入しようとする動きがあり、自民党の「働き方改革に関する特命委員会」は、今年中にまとめる予定の中間報告に「勤務間インターバル」の導入を進めるための環境整備に取り組むことを明記する方針を示しています。

◆関連助成金が創設予定

また、厚生労働省からは、「勤務間インターバル」を導入した中小企業に対して助成金を支給する方針が発表されています（平成 29 年度からの予定）。

助成の対象となるのは、「就業規則等の作

成・変更費用、研修費用、労務管理用機器等の導入・更新費用等」であり、助成率は費用の4分の3（上限50万円）となっています。

その他、導入事例集の作成や各種広報等により幅広く制度の周知を図る方針も示しており、今後ますます注目が集まりそうです。

「確定拠出年金」の資産の多くが運用されず塩漬けに

◆約57万人分の資産が運用されず

確定拠出年金（DC）制度で運用されずに放置されている預かり資産が今年3月末時点で1,428億円（約57万人分）に上ることが判明したそうです。原因の多くは、勤務先で「企業型」に加入していた加入者が転職時などに必要な手続きを行わなかったためです。

前年より約207億円も増加しており、この5年間では約2.6倍になりました。これらの資産は厚生労働省所管の国民年金基金連合会に移されて「塩漬け」になり、加入者は老後資金の運用機会を逃していることとなります。

◆企業型DCの加入者は離転職時に注意が必要

確定拠出年金法では、企業型DCの加入者がDCを設けていない会社へ転職したり、自営業に変わったりした場合、個人型DCへの切替えや、加入の状況によっては一時金受取りの手続きを6カ月以内にとらなければなりません。

必要な手続きをとらなければ、資産は国民年金基金連合会に自動的に移されます。

この資産は運用されないの利息がつかないうえ手数料が差し引かれるため、目減りしていくこととなります。

◆資産がゼロになったケースも

移管された資産は、残高がゼロになった人を除いて1人平均約42万円で、残高別では、100万円超200万円までが2万人、200万円を超える人が1万3,000人等となっています。

約57万人分のうち約23万人分は、資産がなかったり金額が小さかったりしたこともあって、残高はゼロになっています。

◆周知対策が急務

厚生労働省は企業に対し、DC加入の退職者に必要な手続きを説明する義務を課していますが、罰則はありません。

多くの企業が何の説明もしていないのが実情と言われ、老後のために運用するはずの資産がムダになりかねない事態となっています。国民年金基金連合会も、資産を本来の持ち主に返そうと、通知を毎年送っています。

厚生労働省は、先月、年金記録を管理する機関に対し説明の強化を求めました。確定拠出年金法の改正で対象者が大幅に広がるなど、関心が高まっている中で、加入者への情報の周知や教育が一層求められることになりそうです。

知っておきたい「がん対策基本法」の概要と改正内容

◆改正法が成立

12月9日、衆院本会議で「改正がん対策基本法」が全会一致で可決、成立しました。

ここでは、企業の方も知っておきたい法律の概要と改正のポイントをご紹介します。

◆「がん対策基本法」とは？

同法では、「我が国のがん対策がこれまでの取組により進展し、成果を収めてきたものの、なお、がんが国民の疾病による死亡の最大の原因となっている等がんが国民の生命及び健康にとって重大な問題となっている現状にかんがみ、がん対策の一層の充実を図るため、がん対策に関し、基本理念を定め、国、地方公共団体、医療保険者、国民及び医師等の責務を明らかにし、並びにがん対策の推進に関する計画の策定について定めるとともに、がん対策の基本となる事項を定めることにより、がん対策を総合的かつ計画的に推進する

ことを目的とする」と定められており、平成18年6月に成立し、平成19年4月から施行されています。

◆改正内容のポイント

今回の改正の主な内容は以下の通りです。

(1) がんに関する国民理解と社会環境整備に向けての教育推進(第2条第4項、第23条)

(2) がん患者の雇用継続等に配慮するよう事業主に努力義務(第8条)

(3) がんの支持治療に伴う研究と対策(第19条)

(4) 難治がん、希少がん、小児がんに関する研究促進(第19条第2項)

(5) 小児がん患者の学習と治療の両立支援(第21条)

改正法では、「がん患者が安心して暮らせる社会」を目指すため、国や地域、また企業等に協力を強く求める内容になっています。

◆今後、事業主等に求められる対応

医療技術の進歩により、がんにかかっても通院しながら働く人が増えてきており、仕事と治療の両立が課題となっています。

事業主や担当者は、病気の種類や症状、法律の内容等について最低限の知識を身に付け、がんにかかった従業員が職場で不利益を被らないよう、他の従業員へのがんに関する教育や柔軟な就労時間の変更等、雇用の継続に配慮した対策が求められます。

調査結果にみる企業の「福利厚生」に関する動向

◆今回で60回目の調査

経団連は、「2015年度 福利厚生費調査結果の概要」を11月14日に公表しました。

今回で60回目となるこの調査は、1955年度から毎年実施されており、「わが国において、半世紀以上にわたる企業の福利厚生費の動向

を把握できる、唯一の調査である」とのことです。

算出方法は、法定福利費、法定外福利費の各項目について、企業の年間負担総額を年間のべ従業員数で除した1人1カ月当たりの平均値(加重平均)によるものです。

調査結果の全体は、例年12月から1月に公表されています。

◆法定福利費の動向

6年連続で増加となりました。現金給与総額の伸び(570,739円、前年度比1.2%増)を上回って増加する傾向は変わっていません(1980年度以降、伸びが下回るのは、7回のみ)。

内訳では、健康保険・介護保険:31,177円(前年度比1.5%増)、厚生年金保険:46,441円(同2.3%増)、雇用保険・労災保険:6,728円(同2.0%増)、児童手当拠出金:794円(同0.6%増)となっています。

◆法定外福利費の動向

法定外福利費は9年ぶりに増加に転じましたが、全体としては抑制される傾向にあります。

法定外福利費の伸びが現金給与総額、法定福利費の伸びを上回るのは2002年度以来ですが、2002年度は調査方法が大幅に変更され、数値の変動幅が大きいため、それ以前では1993年度まで遡ることになります。

内訳をみると、医療・健康費用の「ヘルスケアサポート」が大幅に増加(1,036円、前年度比10.6%増)し、初めて1,000円を超えました。要因として、2015年12月から義務化されたストレスチェックへの対応や健康経営の高まりが考えられるとしています。

また「育児関連」も387円(同11.2%増)となり、引き続き企業が子育て支援策を充実させていることが伺えます。

なお、カフェテリアプラン消化ポイント総額を円換算した平均は4,549円でした。「カフェテリアプラン」とは、福利厚生運営手法の1つで、従業員に対し、費用と連動したポ

イントを付与し、福利厚生メニューの中から選択させる制度です。

こうした調査からも、育児・介護、健康配慮といった点に従業員の関心が高く、そうしたことが社会的な動向であると考えられます。日頃の雇用管理でも気にかけていきたいポイントです。

「公益通報者保護制度」見直しへ～退職者や役員も保護の対象に！

◆10年ぶりに見直しへ

企業や行政機関の不正を告発・通報した者が不利益な処遇や報復を受けることを防止する「公益通報者保護制度」ですが、平成18年の施行以来、10年ぶりに見直しが議論されています。

今回は、消費者庁の有識者検討会が今月9日に見直しに向けた最終報告書をまとめたので、その内容をご紹介します。

今後、消費者庁は通報者が受ける不利益の実態調査や経済団体と議論を交え、平成30年の通常国会以降の法改正を目指すとしています。

まだ少し先の話ではありますが、保護対象者の拡大や公表制度の設置など、企業にとっては気に掛けておくべき内容です。

◆検討内容（1）～通報窓口を一元化

現在は、各行政機関に通報受付窓口があり、通報を受けると各所轄行政機関が調査を行っています。

今回の見直し案では、消費者庁が一元窓口を設けて情報を関係機関に振り分け、対応を監視、また、可能なものは消費者庁自ら調査することも求めています。

◆検討内容（2）～保護対象の拡大

現在は「労働者」に限定している保護対象を退職者や役員まで広げる方向です。

通報を理由に退職者が退職金の不支給や再就職の妨害を受けたり、役員が解任や再任

拒否が行われたりするおそれがあることから、保護対象に含めるよう検討を求めています。

◆検討内容（3）～違反事業者への行政措置

現行の公益通報者保護法には、告発・通報を理由に、通報者に対して解雇や降格、減給など不利益な取扱いをすることを禁止していますが、罰則規定はありません。

そこで、行政機関が是正勧告しても従わない場合は、公表する制度を設ける方向で検討を求めるとしています。

◆検討内容（4）～斡旋・調停等の導入

通報者と会社との間で紛争になった場合に、行政機関が斡旋や調停、指導をする制度の導入を求めるとしています。

2017年「雇用保険」はこう変わる！

◆1月1日以降：65歳以上への適用拡大

今年12月末までは、「高年齢継続被保険者」に限り、65歳以上の方も雇用保険の適用対象となっていますが、2017年1月1日以降、(1)1週間の所定労働時間が20時間以上であり、(2)31日以上雇用見込みがある方は、「高年齢被保険者」として雇用保険の被保険者となります。

◆適用拡大に伴う企業の実務

上記の適用拡大を受け、以下の手続きが必要となります。

高年齢継続被保険者である方を1月1日以降も継続して雇用している場合は、自動的に被保険者区分が変更されますので、手続きは不要です。

2016年12月末までに65歳以上の方を雇用し1月1日以降も継続して雇用している場合は、ハローワークに「雇用保険被保険者資格取得届」を提出します。

1月1日以降に適用対象となる65歳以上の方を新たに雇用した場合も同様の手続きが必要です。

◆対象者に係る手続きのタイミング

新たに雇用した方が適用要件を満たす場合は、雇用した日の翌月 10 日までに提出します。

2016 年 12 月末までに雇用した適用対象者の場合は 2017 年 3 月 31 日までに提出します。雇入れ後の労働条件変更により適用要件を満たすこととなった場合は、労働条件変更の日の属する月の翌月 10 日までに提出します。

◆4 月 1 日以降：雇用保険料率引下げ等

12 月 8 日に、厚生労働省の労働政策審議会（雇用保険部会）で雇用保険制度改正案の報告書が了承され、来年の通常国会に雇用保険法などの改正案が提出される見通しです。

この報告書によれば、2017 年度から 3 年間、労使折半で負担する雇用保険料を 0.8% から 0.6% に引き下げます。

また、失業手当の給付額を 1 日当たり 136 ～ 395 円引き上げ、倒産や解雇で離職した 30 ～ 44 歳の方（被保険者期間 1 年以上 5 年未満）の支給日数を 120 ～ 150 日にします。有期契約労働者が雇止めにより離職した場合の支給日数を拡充する措置は、5 年間延長します。

さらに、通常国会には育児休業期間を最長 2 年とする改正案も提出される見通しですが、育児休業給付についても給付期間を最長 2 年とし、支給率を休業開始から半年は賃金の 67%、半年経過後は 50% とすることも盛り込まれています。

冬場は特に要注意！ 職場における「腰痛」対策

◆「腰痛予防」は対応必須のテーマ

病気やけがの中で、どの職場でも発生する危険があるのが「腰痛」です。

平成 27 年の業務上疾病の被災者数に腰痛罹患が占める割合は、7,368 人中 4,550 人で、実に 6 割超。労働者の安全・健康を考えるうえで「腰痛の予防」は外すことのできないテーマ

と言えます。

寒い時には腰痛が出やすくなりますので、これからの季節は特に注意が必要です。

◆職場でとるべき腰痛対策

(1) 重い物を持ち上げる機会が減らせませんか？

例えばコピー用紙の束も、まとまると結構な重量になります。こうした備品が小分けしてストックされているだけで、腰痛を発症する機会は減らすことができます。

重い物の置き場所も工夫したいものです。腰の高さに置かれていれば、無理なく持ち上げることができます。場所の問題等で適切な位置に置くことができない場合には、高い位置ではなく低い位置に置き、腰を落として持ち上げるように指導しましょう。

(2) 1 日中同じ姿勢で仕事をしていませんか？

長時間同じ姿勢をとっていると腰痛を発症しやすくなりますので、休憩時間や始業時間前にストレッチを行うよう推奨しましょう。

座りっぱなしの職場では、いすの高さや形状が体に合っていないと無理が生じて腰痛が起りやすくなります。また、机の天板に足がぴったりついていたり血流が悪くなって腰痛が起りやすくなりますので、一度、いすの状態についてチェックしてみるのも効果的です。

(3) ストレスが原因で生じた腰痛ではありませんか？

ストレスで痛みが発生する場所というところ「胃」のイメージが強いですが、腰痛を訴える方も少なくありません。

ストレス性の腰痛の場合には放っておくと不眠など他の症状が出たり、うつ状態になったりする可能性もありますので、気になる労働者がいる場合には、産業医との面談の機会を設けたり、専門医の受診を勧めたりするなど、早急に対応する必要があります。

◆軽視せずに予防対策を

腰痛はありふれたものとして軽視されが

ちですが、症状が悪化すると動くこともままならなくなってしまう怖い疾病です。積極的に予防推進に努めましょう。

売り手市場が続く中、「多様な選考機会」を検討する企業が増加

◆売り手市場が続く！

ここ数年、新卒採用は「売り手市場」が続いており、企業は採用活動を活発化させています。新卒採用にかかわらず、人手不足の中、採用難を感じている企業も多いことでしょう。

一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）が会員企業を対象に実施した「2016年度 新卒採用に関するアンケート調査」（調査期間 2016年7月5日～8月22日、回答社数709社）によると、2017年4月入社対象の採用選考活動について、採用選考活動を実施した企業（実施予定も含む）の割合は96.8%と高水準で推移しているそうです。

2017年入社については「前年と比べて売り手市場であった」（71.3%）、「前年と変わらなかった」（26.2%）と回答した企業が多数を占めており、2016年入社においても9割弱が「前年よりも売り手市場であった」と回答していることから、売り手市場の状況は続いていることがわかります。

◆多様な選考機会を提供する企業が増える？

上記の調査では、「新卒一括採用についての現在と今後の基本方針」についても聞いており、現在の考え方としては、「春季一括採用のみ実施」（45.8%）との回答が最も多かったものの、今後については「春季一括採用を基軸としつつ、多様な選考機会を設ける」

（53.6%）とする回答が最も多く、「春季一括採用のみ実施」とする回答（27.6%）よりもかなり多くなっています。

現状では春季一括採用を実施している企業でも、今後は多様な選考機会を検討していく例が増えていくことが予想されます。

◆経営環境の変化を踏まえた選考活動の検討

また、多様な選考機会を提供する理由としては、「様々な機会を設けることで優秀な人材を確保しやすくするため」（87.3%）との回答がトップで、「既卒者、留学生、外国人など多様な人材を確保するため」（74.8%）、「経営環境の変化を踏まえ、柔軟に必要な人材を採用するため」（71.3%）との回答が続いています。

人手不足やグローバル化の時代に向けて、現状の採用活動だけでは対応しきれないことを企業も感じ始めているようです。

◆中小企業も柔軟な発想が求められる

売り手市場が続く中、大手企業以上に採用活動に苦慮している中小企業は多いでしょう。

今後は、一時的な「売り手市場」「買い手市場」などの動向に惑わされず、長いスパンでみた独自の人材確保策を模索していくことが必要になってくるでしょう。

2020年（東京オリンピック）に向けた受動喫煙防止対策の動向

◆企業や飲食店は「原則建物内禁煙」に？

厚生労働省は、2020年の東京オリンピックに向けて、全面禁煙を原則とする受動喫煙防止対策の強化案をまとめました。この案について現在、同省、財務省、業界団体との議論が行われています。

防止策の具体案では、施設の使用用途別に禁煙の基準を以下の3つに分類しています。

（1）「建物内禁煙」…不特定多数が利用する官公庁や公共施設等

（2）「敷地内禁煙」…学校や医療機関等、未成年者や患者等受動喫煙による健康被害を防ぐ必要性に高い施設

（3）「原則建物内禁煙（喫煙所設置可）」…

（1）（2）以外の施設（企業や飲食店、娯楽施設等）

これに対し飲食業界などからは「喫煙室を設置するスペースはない」などとして、強い反対意見が出ているようです

こうした中で厚生労働省は、11月から中央官庁で初の「敷地内禁煙」を実施しました。これまでは「建物内禁煙」でしたが、見本を示す形で、昼休みや夕方の時間帯を除き「敷地内禁煙」を始めました。

◆オリンピック開催国では罰則も

世界保健機関（WHO）と国際オリンピック委員会（IOC）は“たばこのない五輪”を推進しており、今年のリオデジャネイロは「敷地内禁煙」を実施、2012年のロンドンでは「建物内禁煙」を罰則付きで実施しました。また、2018年に控える韓国・平昌冬季五輪は、建物内は原則的に全面禁煙ですが、飲食店などには喫煙室の設置も認めるとしています。

2020年までに「ロンドン並みの厳格なルールにしたい」というのが本音ですが、喫煙室がなく分煙にしているだけの飲食店が多い日本の現状を踏まえ、「韓国並み」の案に妥協したとしています。

◆法整備に向けた今後の動向

厚生労働省は、たばこの葉を電気で温めて蒸気を吸う「加熱式たばこ」も規制対象にするか検討しています。「加熱式たばこ」は火を使わないため煙は出ませんが蒸気が出ます。しかし、現状では蒸気の人体への影響は定かではないことから「受動喫煙の文脈で規制するのは難しい」として調査を進めています。

受動喫煙防止対策案は来年の通常国会での法整備を目指しており、早ければ年内に規制の最終案が作成される予定です。

「残業規制」時代到来！ 今こそ残業削減の取組みを

◆「残業」に対して厳しい時代

残業を規制する気運が高まっています。政府が取り組んでいる「働き方改革」にお

いて長時間労働の是正が重要な柱とされており、さらに電通事件の社会問題化、過労死等防止対策推進法の施行、初の「過労死白書」発行などもあり、「残業」には特に厳しい目を向けられるご時勢となりました。

◆現行法における残業時間の上限は？

法律上、認められている労働時間・残業時間をおさらいしておきます。

まず、労働基準法において労働時間は「1日8時間、週40時間」と定められていますが、労使間でいわゆる「三六協定」を締結し、労働基準監督署に届け出ることによって、「月45時間、年360時間」までの時間外労働が認められます。

さらに三六協定に「特別条項」を付けることで、繁忙期や納期直前といった臨時の場合に「上限なし」の時間外労働までもが可能となります。

厚生労働省「平成25年労働時間等総合実態調査」によれば、三六協定を締結している企業は、大企業では94%もあったのに対し中小企業ではわずか43%にとどまっています。

◆特別条項付三六協定だけでは対応不足

今のご時勢、「特別条項付三六協定」を締結しているからといって安心できません。

前述の電通でも「月間70時間まで」とする特別条項付三六協定を締結していましたが、事件を未然に防ぐことができませんでした。また、政府は現在、「残業時間の上限規制強化」や「違反企業への罰則の厳罰化」を検討しています。

企業にとっては、法的対応は当然として、さらに抜本的な残業削減の取組みが必要です。

◆残業削減のカギは「管理職」にあり

読売新聞社が12月に発表した、全国主要企業を対象としたアンケートによれば、「残業時間に上限を設けた場合、業務に支障あり」と回答した企業は47%、「支障なし」と回答した企業は45%でした。

長時間労働を減らすうえでの課題（複数回

答)としては、「管理職の意識改革」が最多の92%でした。具体的な残業削減の方法は企業規模や業種、企業風土によって千差万別ですが、カギとなるのは「管理職」ということで各社共通しているようです。

残業削減を実現できれば残業代も減額されますので、会社にとって大きなメリットとなります。会社のためにも従業員のためにも、今こそ残業削減に着手すべきだと言えます。

1月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

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]
※ただし、6ヶ月ごとの納付の特例を受けている場合には、28年7月から12月までの徴収分を1月20日までに納付
- 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]

31日

- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出 [税務署]
- 給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの> [市区町村]
- 固定資産税の償却資産に関する申告 [市区町村]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月~12月分> [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]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金

事務所]

- 労働保険料納付<延納第3期分>
- 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]
- 外国人雇用状況の届出 (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]
- 固定資産税に係る住宅用地の申告 [市区町村]

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

- 給与所得者の扶養控除等(異動)申告書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]
- 本年分所得税源泉徴収簿の書換え [給与の支払者]

当事務所よりひと言

明けましておめでとうございます。旧年中は、誠にありがとうございました。本年もどうぞよろしくお願い申し上げます。