



平成 29 年 10 月号

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!]

- ・従業員が「iDeCo」に加入する際に事業主が行わなければならない事務手続とは？ P 1
- ・年金受給開始を 70 歳以後まで選択可能に ～政府有識者会議が提言 P 2
- ・監督指導による賃金不払い残業の是正結果(平成 28 年度) P 2
- ・「職場の受動喫煙防止対策」に関する国の助成金&支援策 P 3
- ・「HR テック」って何？ ～人事分野における IT 技術の活用に注目 P 4
- ・「地域別最低賃金」の引上げに伴う給与計算への影響は？ P 4
- ・法令違反の多い「自動車運転者を使用する事業場」の実態 P 5
- ・“転ばぬ先の杖”として… 会社を健康にする「THP」に取り組もう！ P 6
- ・建設現場の「週休 2 日制」を実現へ ～建設業の働き方改革 P 6
- ・職場のストレス調査結果にみる「相談対応」の重要性 P 7
- ・10 月の税務と労務の手続[提出先・納付先] P 8

従業員が「iDeCo」に加入する際に 事業主が行わなければならない事務手 続とは？

◆改正を契機に加入者数が増加

今年 1 月からの改正確定拠出年金法の施行により、個人型確定拠出年金（通称：iDeCo）は、基本的に 20 歳以上 60 歳未満のすべての方が任意で加入できるようになりました。

この改正により、今年に入ってから加入者が大幅に増加しており、平成 29 年 6 月時点における加入者数は 54 万 9,943 人（前年同期比 203.8%）となっています。

◆iDeCo の仕組み

iDeCo は、公的年金に上乗せして給付を受ける私的年金の 1 つであり、加入者の老後の所得確保の一助となる制度です。

加入者が自ら定めた掛金額を拠出・運用し、原則 60 歳以降に、掛金とその運用益の合計

額をもとに給付額が決定し、給付を受ける仕組みとなっています。

◆事業主が行わなければならない事務手続 は？

企業で働く従業員が iDeCo に加入する際、事業主が行わなければならない事務手続が発生しますが、そのポイントは以下(1)～(5)の通りです。

厚生労働省では、従業員が iDeCo への加入を希望した場合に速やかに加入できるよう、事業主への協力を呼びかけています。

(1) 事業所登録

加入者となる従業員（2 号被保険者）を使用する事業所は、国民年金基金連合会（国基連）に事業所登録を行います。

(2) 事業主証明書の記入

加入を希望する従業員から提出される事業主証明書に必要事項を記入します。

(3) 事業主証明（年 1 回）

年に1回、国基連が加入申出時に得た情報をもとに、加入者の勤務先に資格の有無の確認を行います。その際に事業主の証明が必要となります。

(4) 事業主払込の場合の掛金納付

加入者が事業主払込を希望する場合、事業主から国基連に掛金を納付します。

(5) 年末調整

所得控除があるため、加入者が個人払込を選択した場合は年末調整を行います。

年金受給開始を70歳以後まで選択可能に ～政府有識者会議が提言

◆年内に「高齢社会対策大綱」策定

内閣府の「高齢社会対策の基本的考え方等に関する検討会」は、公的年金の受給開始年齢を70歳以降まで繰り下げることが可能とする仕組みづくりなどを盛り込んだ報告書の骨子案をまとめました。

政府はこの骨子案をもとに、年内に中長期的な高齢者施策の指針となる「高齢社会対策大綱」の改定案を閣議決定する予定です。

◆「エイジレス社会」実現へ

年金の受給開始年齢は原則65歳ですが、現行法では60～70歳の間で開始年齢について、「繰上げ」もしくは「繰下げ」ができます。

開始年齢を早めれば65歳から受給するのに比べて受給額が最大で30%減り、遅くすれば最大42%増えます。

骨子案では、「基本的考え方」として、「すべての高齢者が意欲・能力を活かして活躍できるエイジレス社会を目指す」とし「年齢区分で人々のライフステージを画一化することを見直すことが必要」としました。

そのうえで、「意欲ある高齢者が働き続けられ、また、就業できる仕組みを構築していくことが基本」とし、あわせて「高齢期の低所得を防止する視点も望まれる」としています。

◆高齢者のコミュニティづくりや資産活用も提言

骨子案ではこのほか、地域社会における高齢期の生活基盤を安定させるためのコミュニティづくりや、高齢者の資産を豊かな老後と日本の経済成長につなげる効率的な運用ができるよう環境整備が必要との報告も盛り込まれました。

◆導入の是非をめぐって議論本格化か

年金の受給開始年齢引上げをめぐっては、2014年に当時の田村憲久厚生労働大臣が「75歳程度まで引き上げることを検討する」と発言しましたが、その後具体的な議論とはなっていないませんでした。

ただ、少子高齢化で労働力人口が減るなか、政府は多くの高齢者に働き続けてもらいたい考えで、自民党の「一億総活躍推進本部」が5月にまとめた提言にも年齢引上げが盛り込まれています。

今回は議論が本格化する可能性があり、導入の是非をめぐっては議論となりそうです。

監督指導による賃金不払い残業の是正結果（平成28年度）

◆監督指導結果の発表

厚生労働省は、時間外労働等に対する割増賃金を支払っていない企業に対して労働基準法違反で是正指導した結果（平成28年度分）を取りまとめ、公表しました。

全国の労働基準監督署が、賃金不払残業に関する労働者からの申告や各種情報に基づき企業への監督指導を行った結果、平成28年4月から平成29年3月までの間に不払いだった割増賃金が支払われたもののうち、その支払額が1企業で合計100万円以上となった事案を取りまとめています。

◆平成28年度の是正結果のポイント

(1) 是正企業数：1,349企業（前年度比1企業増）

…うち、1,000 万円以上の割増賃金を支払ったのは、184 企業

(2) 支払われた割増賃金合計額:127 億 2,327 万円 (同 27 億 2,904 万円増)

(3) 対象労働者数 : 9 万 7,978 人 (同 5,266 人増)

(4) 支払われた割増賃金の平均額は、1 企業当たり 943 万円、労働者 1 人当たり 13 万円

◆遡及支払金額別の詳細

(1) 100 万円以上の割増賃金の遡及支払状況
業種別でみると、「商業」が 304 件で最も多く、次いで「製造業」の 267 件が続いています。

業種別の労働者数でみると、「製造業」の 19,447 人が最も多く、次に「保険衛生業」の 17,103 人となっています。

(2) 1,000 万円以上の割増賃金の遡及支払状況

業種別でみると、「製造業」と「商業」がともに 34 件、「保険衛生業」が 23 件で全体の半分を占めており、対象労働者数は、「商業」9,563 人、「製造業」7,617 人となっています。

◆今後の取組み

今後も、厚生労働省による賃金不払残業の解消に向けての取組みや、労働基準監督署による指導は強化されていきますので、企業としても今まで以上に徹底した労務管理が求められます。

「職場の受動喫煙防止対策」に関する国の助成金&支援策

◆東京都が条例制定を検討

東京都では、都民の健康増進の観点から、また、オリンピック・パラリンピックの開催都市として受動喫煙防止対策をより一層推進していくため、「東京都受動喫煙防止条例(仮称)」の制定を検討しています。

その内容は以下の通りであり、罰金刑を科すことも検討しているようです。

(1) 成年者や患者が利用する医療施設・学校などは敷地内禁煙

(2) 不特定多数が利用する官公庁や大学は屋内禁煙

(3) ホテル・旅館・職場など事業所や飲食店、娯楽施設は原則屋内禁煙(喫煙専用室設置可)

このような受動喫煙防止の流れは、今後も進んでいくと思われ、企業としても注視していかなければならないでしょう。

ちなみに、平成 27 年 6 月より、事業者には労働者の受動喫煙を防止するため、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力義務が課されています(労働安全衛生法 68 条の 2)。

◆「受動喫煙防止対策助成金」とは?

厚生労働省では、事業者が受動喫煙防止対策を行う際の費用の一部を支援するため、「受動喫煙防止対策助成金」を設けています。

中小企業事業主であって、事業場内において、喫煙防止措置を講じた区域以外を喫煙とする事業主を対象に、「喫煙室の設置・改修」「屋外喫煙所(閉鎖系)の設置・改修」「換気措置の設置(宿泊業・飲食業を営んでいる事業場のみ)」のいずれかの措置を講じた場合、その措置にかかる工費、設備費、備品費、機械装置費などの 2 分の 1 が助成されます(上限 200 万円)。

申請手続などは、所轄の都道府県労働局へ行います。

◆厚生労働省が実施する支援事業

厚生労働省では、職場の受動喫煙防止対策に取り組む事業者に対する支援を行っています。

例えば、上記助成金の申請書類の書き方や風速の要件の満たし方など助成金申請の際に参考となる助言や、実績報告の際に必要な測定機器の提供を行っています。

利用はすべて無料で行っているようですので、利用してみたいはいかがでしょうか。

(1) 受動喫煙防止対策の技術的な相談
事業場における喫煙室の設置、浮遊粉じん

または換気量の要件への対応など技術的な内容について、専門家による電話相談など（必要に応じて実地指導も実施）

(2) 禁煙室などの要件の確認や事業場の実態把握

職場環境の実態把握などを行う際の支援として、測定機器の無料貸出しなど

「HR テック」って何？ ～人事分野における IT 技術の活用に注目

◆「生産性の向上」が大きなテーマ

人手不足の現状や国が進めている「働き方改革」の施策により、企業の人事・労務分野に変革が求められている中、企業の「生産性向上」は大きいテーマとなっています。

そのような状況の中、最近、「HR Tech」「HR テック」「HR テクノロジー」という用語を様々なメディアで目にすることが増えてきました（以下では「HR テック」で統一します）。

「HR テック」とは、一体何なのでしょう
か？

◆「HR テック」とは？

「HR テック」は、「HR」（Human Resources:人事、人材と「Tech」(Technology)を組み合わせた造語です。

「Finance」（金融）と「Technology」を組み合わせた「Fin Tech」という言葉がしばしば使われていますが、最近は様々な分野で、最新の IT 技術を組み合わせた手法として「○○テック」という言葉が生み出されており、その中でも「HR テック」は、人事関連分野において、クラウドや AI（人工知能）など最新の IT 技術を使用するという手法で、アメリカなどでは大きい産業の 1 つとなっているそうです。

◆国も注目している「HR テック」

「HR テック」については、国もその普及に注目しているところで、今年 7 月には経済産業省等の主催で「HR・Solution Contest 一働

き方改革×テクノロジー」が開催されました。

最新技術により「働き方改革」を推し進めるために、企業が抱える人事・労務上の課題を解決するためのアイデアやソリューションを募集したもので、株式会社ジンズによる集中力の計測を行うという眼鏡型デバイスや、株式会社アトラエの AI を活用したビジネスマッチングアプリ等が受賞しています。

経済産業省のホームページでも、「人事評価や採用、人材育成等への AI の活用や IoT による労務管理、ビッグデータを活用した人材運用など企業における人事機能の向上や、ウェアラブル等のデバイスを活用して働き方の進化を実現する、いわゆる「HR テクノロジー」が新たなサービスとして急速に拡大しています」と書かれています。

◆今後の動きに注目

まだまだ日本では人事分野における IT 技術の活用は遅れていると言われています。

ただ、労働力人口の減少や働き方の変革が進んでくると、IT を活用した業務の見直しが一層求められてくるかもしれませんので、今後の動きにも注目したいところです。

「地域別最低賃金」の引上げに伴う給与計算への影響は？

◆昨年度より 25 円高い 848 円

2017 年度の地域別最低賃金については、8 月中旬に各都道府県労働局に設置される地方最低賃金審議会の答申が出揃い、9 月中旬には官報公示も出揃いました。

今年度の全国加重平均額は 848 円で、昨年度に比べ 25 円の引上げとなりましたが、これは、昨年度に引き続き、現行制度が始まった 2002 年度以来最高の引上げ額です。

◆2023 年度には 1,000 円まで引き上げられる!?

最低賃金は、近年引上げの流れが続いてい

ます。時給額のみで表示される現行制度が始まった 2002 年度には 663 円でしたが、昨年度に初めて 800 円を超えました。

これは、政府が中期目標として全国加重平均で最低賃金 1,000 円を掲げ、毎年 3%程度引き上げるとしていることによります。

今年度の引上げ幅も 3%となっており、このまま 3%ずつ引き上げられると 2023 年度には 1,000 円に達しますが、中小・小規模事業者にとっては重い負担となります。

◆事業者を支援する助成金制度

最低賃金の引上げにより負担が増す中小・小規模事業者に対し、厚生労働省では、助成金による支援策を設けています。

「業務改善助成金」は、事業場内最低賃金が 1,000 円未満の事業者を対象に、最低賃金を一定額以上引き上げた場合にかかった費用の一部を助成(上限 200 万円)する制度です。

◆発効による給与計算への影響

引上げ後の最低賃金は、都道府県労働局長の決定・公示により確定するため、発効日は都道府県によって異なり、今年度は 9 月末から 10 月中旬までに順次発効される見通しです。

給与計算においては、発効日以降発生する賃金に引上げ後の最低賃金が適用されるため、賃金計算期間の途中で発効日がある場合は注意を要します。最低賃金での時給を適用している従業員がいる場合、賃金計算期間の途中で時給額が変更となるからです。

この場合、発効日を含む月の賃金計算期間から前倒しで時給を引き上げることもできずし、据置きにして、引上げ後の差額を別途支給することもできます。

法令違反の多い「自動車運転者を使用する事業場」の実態

◆約 83%の事業場で法令違反

厚生労働省から、トラック、バス、タクシー

などの自動車運転者（ドライバー）を使用する事業場に対して行われた監督指導や送検の状況（平成 28 年）が公表されました。

監督指導が行われた事業場は 4,381 事業場で、前年の 3,836 事業場より多くなっています。

このうち、時間外労働、賃金台帳の記載内容、健康診断などに関して労働基準関係法令違反が認められたのは 3,632 事業場(82.9%)、拘束時間や休息期間などに関する改善基準告示違反が認められたのは 2,699 事業場(61.6%)となっています。

◆監督指導等の状況

監督が実施された事業場数の内訳は、トラック：3,105、バス：487、ハイヤー・タクシー：405、その他：384 でした。

労働基準関係法令違反については、特にハイヤー・タクシーで 86.7%の違反率となっており、主な違反事項としては、どの業種でも「労働時間」「割増賃金」が多くを占めています。

また、改善基準告示違反については、「最大拘束時間」「総拘束時間」「休息时间」「連続運転時間」「最大運転時間」の順で多く指摘されています。

重大または悪質な労働基準関係法令違反による送検件数は 60 件となっており、前年より 8 件増えています。すべての業種でもすべて前年より送検件数が増加しており、特にトラックは上昇傾向が続いています。

◆省庁間の連携による監督指導・合同監督

以前から、労働基準監督機関と地方運輸機関が、臨検監督等の結果（改善基準告示違反等）を相互に通報する取組みが行われています。労働基準監督機関から地方運輸機関への通報件数は、前年より増え 867 件となっています。「労基署の監督だから大丈夫」というような考えは、もはや通用しないでしょう。

また、平成 28 年は、ツアーバスを運行する貸切バス事業場に対する緊急の集中監督指導が行われたため、労働基準監督機関と地方

運輸機関による合同監督・監査が行われたバス事業場は130に上りました（平成27年は17事業場）。

社会的に注目される事件・事故を契機に、行政の対応が強化されます。

◆健康面の取組みが重要

近年、「健康経営」という言葉もあるように、従業員の健康について社会的な関心が高まっていますし、ドライバーに対する健康診断等も監督・監査での指摘事項に多く上がっています。

人手不足の状況の中、ドライバーが健康を害することはさらなる人手不足を招きますので、「健康」を中心にした労務管理を考える必要があります。

“転ばぬ先の杖”として… 会社を健康にする「THP」に取り組もう！

◆「THP」とは？

「THP」という言葉をご存じですか？ これは「心と体の健康作り運動」（Total Health promotion Plan）のことで、社員が不健康にならないよう、一次予防に重点を置いて会社がヘルスケアを行うものです。

健康診断では異常が認められなくても、糖尿病や高血圧など生活習慣病の予備軍となる人はたくさんいます。こうした方たちが病気になる前に予防ができれば、治療のために仕事を休む必要もなくなり長く働いてもらえますし、健康であれば仕事の効率もポテンシャルも上がってきます。

厚生労働省でも、指針（「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」）を示し、THPの推進を図っています。

◆「THP」の進め方

THPは、「計画→推進体制を整える→健康測定→健康指導→実践→評価」というサイクルを繰り返して実践していきます。実践メンバーは、次の6名です。

(1) 産業医：健康測定結果から、社員個人に合った指導内容・目標を作る。

(2) 運動指導担当者：社員個人に合った運動プログラムを作り、指導する。

(3) 運動実践担当者：社員に運動のやり方をアドバイスする。

(4) 心理相談担当者：メンタルヘルスケアを行うとともに、職場の良い雰囲気作りをする。

(5) 産業栄養指導担当者：社員に食習慣についてアドバイスする。

(6) 産業保健指導担当者：仕事と生活に合わせた健康的な生活のためのアドバイスをする。

◆「THP」に取り組もう！

THPメンバーは、それぞれ、十分な知識がある人を選ぶ必要があります。

所定の資格を有する専門の指導者を抱えていない企業のために、企業外の専門サービス機関を国が認定・登録し、その機関が企業の健康づくりを支援する仕組みもありますので、活用を検討してみたいかがでしょうか。

積極的に取り組んで、社員がいきいきと働くことのできる職場環境作りを目指しましょう。

建設現場の「週休2日制」を実現へ～建設業の働き方改革

◆建設業の働き方改革指針

政府は、建設業の働き方改革として、建設現場の「週休2日制」の導入や雨や雪などの悪天候を考慮した「適正な工期」の設定などを盛り込んだ指針を決定しました。

この指針には罰則はありませんが、建設業の長時間労働の是正に向けた取組みとして、これから発注する公共・民間工事を対象に実施するとしています。

◆残業規制の適用に5年間の猶予

今年3月に公表された「働き方改革実行計画」では、原則として全業種で残業時間を年間720時間、繁忙月は100時間未満まで認め

る上限を設ける方針を決定しましたが、建設業は運送業や医師とともに、施行から5年間の猶予期間が設けられています。

◆建設業界の長時間労働の深刻化

建設業は、近年、人手不足による長時間労働が深刻化しています。

国土交通省の資料によると、国内の建設現場の約65%は「4週4休（週休1日以下）」で就業しているとされ、年間実労働時間も建設業は2,056時間（2016年度）と全産業平均より約2割長く働いていることになります。

また、週休2日の確保に向けたアンケートでは、技術者・技能労働者問わず半数以上が「完全週休2日」または「4週8休」が望ましいと考えていますが、実際は15%程度しか取得できていない状況です。

◆休日の確保、生産性向上となるか？

建設関係団体は、政府の指針を受けて、建設労働者が休日を確保できるように工事の発注者と受注者の連携や、情報通信技術（ICT）や人工知能（AI）の技術活用など、生産性を向上させる工夫を検討していき、適正な工期設定等に取り組んでいくとしています。

職場のストレス調査結果にみる「相談対応」の重要性

◆「労働安全衛生調査」最新版を公表

厚生労働省は、事業所が行う労災防止活動や安全衛生教育について調査した「労働安全衛生調査（実態調査）」の平成28年の結果を公表しました。

ここでは、調査結果から「職場のストレス」についてまとめてみます。

◆従業員は何にストレスを感じているのか

同調査によれば、「現在の自分の仕事や職業生活に関する強いストレスと感ずる事柄がある労働者」の割合は59.5%でした。この割合は平成25年以降、増加傾向にあり

ます。

具体的な強いストレスの内容（複数回答）では、「仕事の質・量」（53.8%）が最多で、「仕事の失敗、責任の発生」（38.5%）、「対人関係（ハラスメントを含む）」（30.5%）と続いています。

◆従業員の心の健康のための4つのケア

強いストレスによる労働者のメンタルヘルスの不調は、精神疾患の発症、パフォーマンスの低下をはじめ、様々なトラブルの要因となります。

厚生労働省は、「労働者の心の健康の保持推進のための指針」において、メンタルヘルスクアの基本的な考え方として、以下の4つのケアが重要であるとしています。

- (1) セルフケア（従業員自らが行う、ストレスへの気づきと対応）
- (2) ラインケア（管理監督者が行う、職場への改善と相談対応）
- (3) 産業医・衛生管理者等によるケア
- (4) 外部の機関・専門家によるケア

4つのケアのうち(2)が企業に求められるものになります。

「ストレスは従業員個人の問題」と矮小化することなく、現状の把握・改善や、従業員が相談しやすい環境づくりが大切です。

◆相談対応はストレス減に効果あり！

前述の調査では、誰かに相談したことでストレスが「解消された」という回答が31.7%、「解消されなかったが、気が楽になった」という回答が60.3%ありました。

管理監督者や同僚が相談に応じるだけでも一定の効果があることがわかります。また、「対策の取組内容」（複数回答）として、35.5%の事業所が「相談体制の整備」を挙げています。

年に1回のストレスチェック実施だけがメンタルヘルス対策ではありません。相談対応で従業員のストレスを上手に取り除き、健全な職場の環境を維持しましょう。

10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]
- 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

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3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、7月～9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]
- 労働保険料の納付<延納第2期分> [郵便局または銀行]
- 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]

当事務所よりひと言

いよいよ下期です。実りの秋です。
早いですね。今年もあと3か月です。