



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!]

・中小企業の7割近くが「賃上げ」を実施、その理由とは？	P 1
・日本年金機構が遺族年金 18 億円を過払い！	P 2
・「不妊治療」を受ける従業員に対して企業ができることは？	P 2
・来年1月から労働者の募集や求人申込みの制度が変わります！	P 3
・企業の「受動喫煙防止」に関する取組みの状況	P 4
・2018 年度税制改正でサラリーマン・年金受給者の控除見直し検討へ	P 4
・“より長く働くことができる”中小企業が増加中	P 5
・改めて確認しておきたい「御歳暮」のビジネスマナー	P 6
・中小企業が取り組む「健康経営優良法人 2018」のポイント	P 6
・まだまだ続く採用の「売り手市場」と労働条件の改善	P 7
・12 月の税務と労務の手続[提出先・納付先]	P 8

## 中小企業の7割近くが「賃上げ」を実施、その理由とは？

### ◆企業規模別の調査

10 月下旬に、経済産業省より平成 29 年「企業の賃上げ動向等に関するフォローアップ調査」の結果が発表されました。

この調査は「大企業調査」と「中小企業調査」にわかれており、前者は東証一部上場企業 2,001 社に調査票を送り 364 社が回答（回答率 18.2%）、後者は中小企業・小規模事業者 30,000 社に調査票を送り 8,310 社が回答（回答率 27.7%）しています。

### ◆中小企業が積極的に賃上げを実施

平成 29 年度に常用労働者の賃上げを実施した大企業は 89.7%（前年度 90.1%）、正社員の賃金を引き上げた中小企業・小規模事業者は 66.1%（前年度 59.0%）となりました。

前年度と比較すると、中小企業が積極的に賃上げを行っている傾向がうかがえます。

### ◆中小企業が賃上げを実施する理由は？

中小企業・小規模事業者が賃上げを実施した理由について、ベスト 5 は以下の通りとなっています。

- （1）人材の採用・従業員の引き留めの必要性（49.2%）
- （2）業績回復・向上（34.3%）
- （3）他社の賃金動向（21.6%）
- （4）最低賃金引上げのため（11.4%）
- （5）業績連動型賃金制度のルールに従った（15.3%）

### ◆賃金規定、人手不足に関する状況

なお、中小企業・小規模事業者において、賃金表等を含む賃金規定を「持っている」と回答した割合は 61.0%でした。

また、「人手不足・人材不足」を感じていると回答した割合は 66.4%、採用活動の方法については「ハローワーク」が最多（78.7%）となっています。

## 日本年金機構が遺族年金 18 億円を過払い！

### ◆会計検査院の調査で明らかに

国民年金や厚生年金の加入者が亡くなった時に遺族が受け取る「遺族年金」について、会計検査院が調べたところ、受給資格を失っていた約 1,000 人に対し、日本年金機構が約 18 億円を過払いしていたことがわかりました。

会計検査院は、日本年金機構に返還手続をとらせるよう厚生労働省に求める方針ですが、約 8 億円分は返還を請求できる権利の時効（5 年）が成立しており、返還は見込めないようです。

### ◆受給資格は？

遺族年金には、国民年金に加入していた人が亡くなった場合などに受け取れる「遺族基礎年金」と、厚生年金保険に加入していた人が亡くなった場合などに受け取れる「遺族厚生年金」があります。支給対象者は前者が「子どもがいる配偶者」か「子ども」、後者は「妻」「子どもと孫」「55 歳以上の夫・父母・祖父母」です。

夫を亡くした妻が再婚するなどして遺族年金の受給資格を失った場合には、年金事務所に届け出る必要があります。

### ◆一部の資格喪失者に喪失後も支払い

今回、2014～2016 年度に資格を失ったと届け出た約 2,700 人について会計検査院が調べたところ、届出が期限を過ぎていた約 950 人に約 17 億円が過大に支払われていました。

このほか、受給者 7,000 人のサンプル調査の結果、受給資格を失っていたことを届け出していない人が二十数人いて、約 1 億 6,000 万円が過大に支払われていました。

中には、資格を失った人に 50 年以上も支給していたケースもあったそうです。

### ◆時効未成立分は受給者に返還請求

年金事務所は、失権届の記載内容を住民基本台帳ネットワーク（住基ネット）や戸籍と照合しておらず、受給資格の喪失時期の確認を怠っていました。会計検査院は、日本年金機構に時効が成立していない分の返還手続を取らせるとともに、受給資格の確認を徹底するよう、厚生労働省に求める方針です。

同省は「今後は適切に処理するよう年金機構に指示している」としていますが、すでに支払ってしまった分の回収は困難なものになりそうです。

## 「不妊治療」を受ける従業員に対して企業が できることは？

### ◆不妊治療を受ける夫婦が増加

日本における平均初婚年齢は年々上がっており、最新値となる 2015 年においては男性 31.1 歳、女性 29.4 歳で、1950 年（男性 25.9 歳、女性 23.0 歳）と比べると 5～6 年ほど上がっています。また、出産時の女性の年齢についても上昇しており、2015 年における第 1 子出産時の平均年齢は 30.7 歳となっています。

近年、不妊治療を受ける夫婦が増え、働きながら不妊治療を受ける従業員も増加傾向にあります。仕事と治療との両立に悩み、やむをえず退職するケースも多いようです。

このような背景を受け、厚生労働省は、職場内における不妊治療への理解を深めるために、不妊治療の内容や職場での配慮のポイント、仕事と治療の両立に役立つ制度などを紹介しています。

今回は同省が発行しているリーフレットを簡単にまとめます。

### ◆不妊の原因がわかったら

不妊の原因は様々で、女性だけでなく、男性に原因がある場合もありますが、治療に伴う検査や投薬などにより、特に女性の体には大きな負担がかかります。

不妊の原因がわかっただけの場合、原因に応じて

治療や手術を行います、それでも妊娠しない場合は、「対外受精」や「顕微授精」へと進みます。

不妊治療は、妊娠・出産まで、あるいは治療をやめる決断をするまで続きます。投薬、ホルモン値などのチェック、採卵、胚移植など頻繁な通院が必要となりますが、排卵周期に合わせた通院が求められるため、前もって治療の予定を立てることは困難です。

また、治療の一部には、連日の注射や痛みを伴う採卵など、身体的・精神的に大きな負担を伴います。

#### ◆職場における取組みについて

従業員自身から相談や報告があった場合でも、本人の意思に反して職場全体に知れわたってしまうことなどが起こらないよう、プライバシーの保護に配慮する必要があります。また、職場での従業員の意に反する性的な言動（性的な事実関係を尋ねる、性的な冗談やからかい等）は、セクシュアルハラスメントになる可能性がありますので注意が必要です。

なお、不妊治療は、頻繁に通院する必要があるものの、1回の治療にそれほど時間がかかるわけではありません。そのため、「通院に必要な時間だけ休暇を取ることができるよう、年次有給休暇の時間単位での取得」「出退勤時刻の調整ができるよう、治療目的で利用できるフレックスタイム制の導入」など、柔軟な働き方を可能とする取組みのほか、不妊治療のための休暇（休職）制度を設けたり、治療費の補助や融資を行ったりなど、独自の取組みを行う企業もあります。

厚生労働省のリーフレットには、その他の取組み例や就業規則例が掲載されています。

### 来年1月から労働者の募集や求人申込みの制度が変わります！

#### ◆3月に改正法が成立

平成29年3月31日に職業安定法の一部の改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する

法律」が成立しました。職業安定法の改正については、平成29年4月1日、平成30年1月1日、公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日の3段階で施行されます。

今回は、来年1月1日から施行される、労働者の募集や求人申込みの制度の主な変更点についてご紹介いたします。

#### ◆労働条件の明示について

ハローワーク等へ求人申込みをする際や、ホームページ等で労働者の募集を行う場合は、労働契約締結までの間、業務内容や契約期間、就業時間、賃金といった労働条件を明示することが必要ですが、今回の改正で、当初の労働条件に変更があった場合、その確定後、「可能な限り速やかに」、変更内容について明示しなければならなくなりました。

面接等の過程で労働条件に変更があった場合は、速やかに求職者に知らせるよう配慮が必要になります。

#### ◆最低限明示しなければならない労働条件等

労働者の募集や求人申込みの際には、書面の交付によって明示しなければならない労働条件が定められていますが、今回の改正で、「試用期間」、「裁量労働制（採用している場合）」、「固定残業代（採用している場合）」、「募集者の氏名または名称」、「雇用形態（派遣労働者として雇用する場合）」の明示が追加事項とされました。

#### ◆変更明示の方法

以下のような場合には、変更の明示が必要となりました。

(1)「当初の明示」と異なる内容の労働条件を提示する場合

例) 当初：基本給 30 万円／月 ⇒ 基本給 28 万円／月

(2)「当初の明示」の範囲内で特定された労働条件を提示する場合

例) 当初：基本給 25 万円～30 万円／月 ⇒



基本給 28 万円／月

(3)「当初の明示」で明示していた労働条件を削除する場合

例) 当初：基本給 25 万円／月、営業手当 3 万円／月 ⇒ 基本給 25 万円／月

(4)「当初の明示」で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合

例) 当初：基本給 25 万円／月 ⇒ 基本給 25 万円／月、営業手当 3 万円／月

なお、変更内容の明示については、「変更前と変更後の内容が対照できる書面を交付する」、「労働条件通知書において、変更された事項に下線を引いたり着色したり脚注を付けたりする」など、求職者が変更内容を適切に理解できるような方法で行う必要があります。

## 企業の「受動喫煙防止」に関する取組みの状況

### ◆5割以上が「完全分煙」

国の取組みとして受動喫煙防止対策が叫ばれる中、事業所を全面禁煙としたり、分煙対策を講じたりしている企業も多くなってきました。

帝国データバンクが実施した「企業における喫煙などに関する意識調査」（調査対象：2 万 3,341 社、有効回答企業 1 万 212 社、回答率 43.8%）でも、自社の主要事業所内の喫煙状況について、「完全分煙」（適切な換気がされている喫煙場所がある、または屋外に喫煙場所を設けている）とした企業が 56.2%と最も多くなっていました。

また、社内での喫煙を全面的に不可とする「全面禁煙」が 22.1%となっており、以下、「不完全分煙」（10.0%）、「特に喫煙制限が設けていない」（7.3%）、「時間制分煙」（3.4%）と続いています。

### ◆業界・地域別の差が大きい

取組みには、業界別・地域別で差が見られるようです。

全面禁煙割合について、業界別では「不動

産」（44.1%）が 4 割超と最高となっており、「金融」（38.2%）、「サービス」（33.2%）と続いています。低いほうでは、「農・林・水産」（11.3%）、「製造」（11.7%）、「運輸・倉庫」（14.0%）、「建設」（18.3%）となっており、業界別の違いが大きい結果となっています。

また、地域別では、その他の地域がいずれも 15～19%となっている中、「南関東」が 28.9%、「近畿」が 23.6%と、大都市圏での割合が高い傾向となっています。

### ◆法令等による全面禁煙化の影響は？

現在、東京オリンピックの開催等も控えている中、厚生労働省や地方自治体の施策としても、公共施設での全面禁煙化の動きが始まっています。

今後、法令等により全面禁煙が実施された場合、自社にどのような影響あると予想されるかについて、「影響はない」とした回答が約 7 割と最も高くなっています。

「プラスの影響がある」（8.0%）、「マイナスの影響がある」（7.9%）とした企業を業種別に見ると、「プラスの影響がある」では「教育サービス」（22.7%）が最も高く、「マイナスの影響がある」では「飲食店」（47.6%）が半数近くを占めました。

### ◆今後も進むことが予想される禁煙化の動き

喫煙率を下げるための国を挙げた取組みは今後も続いていきそうですが、企業でも、業種による違いはありそうですが、その影響は少なからず受けていくことが予想されます。

引き続き国や地方自治体における規制強化の動きを注視していきたいところです。

## 2018 年度税制改正でサラリーマン・年金受給者の控除見直し検討へ

### ◆税制改正大綱策定に向け議論スタート

自民党税制調査会は 11 月 7 日に幹部会合を開き、22 日頃から本格的な議論を始め、12

月 14 日に税制改正大綱をまとめるスケジュールを確認しました。

昨年来テーマとして挙げられている所得税の抜本改革に向けて、高所得の会社員や年金受給者に対する所得税を増税し、低所得の若者やフリーランスの人たちの税負担との公平性などを図る案などが出ています。

#### ◆誰でも受けられる「基礎控除」を所得の多寡に応じて調整？

現在の「基礎控除」は、収入の額や扶養家族の人数等に関わりなく、一律 38 万円が収入から差し引かれて所得税額が計算されます。

控除額を上積みする一方、高所得者の控除額を段階的に減らす仕組みを導入する案などが上がっています。

#### ◆会社員向け「給与所得控除」縮小で自営業者との不公平感解消？

「給与所得控除」は、会社員の収入の一部を経費とみなし、収入の額に応じて一定額を差し引いて所属税額を計算する仕組みです。現行の「年収 1,000 万円超で 220 万円」について、「年収 800 万円超で 200 万円」を上限とする案があります。

また、自営業者やフリーランスで働く人々には恩恵が及ばない制度であるため、働き方によって税負担に差が出ないように見直すべきとの意見もあります。

#### ◆給与と年金両方もらっている人は「公的年金等控除」が使えなくなる？

「平成 28 年版高齢社会白書」によれば、60～64 歳男性で就業している人の割合は 77.1%で、13 年連続で増加し過去最多となっています。

つまり、年金をもらいながら働く人も増えていますが、これらの人は給与所得控除と、公的年金や企業年金に対する控除である「公的年金等控除」の、二重の適用が受けられません。

そのため、1,000 万円超の年金収入がある人の控除額を頭打ちにしたり、高額な報酬を

得ている年金受給者が両方控除を受けられる仕組みを改めたりする案が挙がっています。

### “より長く働くことができる”中小企業が増加中

#### ◆高齢者の雇用状況は？

厚生労働省から、平成 29 年「高齢者の雇用状況」(6月1日現在)が公表されました。これは企業に求められている毎年6月1日現在の高齢者の雇用状況の報告を基に、「高齢者雇用確保措置」の実施状況などを集計したものです。なお、雇用確保措置を実施していない企業に対しては、都道府県労働局・ハローワークは重点的な個別指導を実施することです。

今回の集計では、従業員 31 人以上の企業 15 万 6,113 社の状況がまとめられています。この結果から中小企業（従業員 31 人～300 人規模）の状況を見てみましょう。

#### ◆「定年制の廃止」および「65 歳以上定年企業」

定年制の廃止企業は 4,064 社（前年比変動なし）、割合は 2.6%（同 0.1 ポイント減）となり、定年を 65 歳以上としている企業は 2 万 6,592 社（同 2,115 社増）、割合は 17.0%（同 1.0 ポイント増）となりました。

このうち、定年制を廃止した中小企業は 3,983 社（同 1 社増加）、2.8%（同 0.1 ポイント減）でした。また、65 歳以上定年としている中小企業は 2 万 5,155 社（同 1,968 社増）、18.0%（同 1.1 ポイント増）でした。

#### ◆「希望者全員 66 歳以上の継続雇用制度導入」

希望者全員が 66 歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している企業は、8,895 社（同 1,451 社増）、割合は 5.7%（同 0.8 ポイント増）となり、このうち中小企業は 8,540 社（同 1,393 社増）、6.1%（同 0.9 ポイント増）という状況です。

#### ◆「70歳以上まで働くことができる」

70歳以上まで働ける企業は、3万5,276社（同2,798社増）、割合は22.6%（同1.4ポイント増）となり、このうち中小企業は3万2,779社（同2,504社増）、23.4%（同1.3ポイント増）という状況です。

#### ◆労働人口減への対策

以上のように、2025年までに700万人が減ると言われている日本の人口問題を抱え、人手の確保のため、定年制の廃止やさらなる定年延長を行う中小企業は着実に増加しているようです。継続雇用制度に伴う規程類は定期的に見直しておきましょう。

また、再雇用に伴う賃金や職種変更を行う場合は、より慎重な検討が必要です。

### 改めて確認しておきたい「御歳暮」のビジネスマナー

#### ◆年の瀬のご挨拶、準備は万端ですか？

早いもので、今年も年の瀬が迫ってきました。1年間の感謝の気持ちを込めて、取引先へ御歳暮を贈る準備を始める時期です。失礼のないよう、マナーについて、いま一度確認しておきたいものです。

ここでは、意外と間違っていることも多い点、判断に迷う点を中心に、御歳暮のマナーについてお伝えします。

#### ◆年に一度だけ贈るなら御歳暮を贈る

取引先に対し、御中元を贈っていることが多いのですが、御中元は、「御歳暮だけでは足りないから」ということで贈るものなので、御中元を贈った先には御歳暮も贈るのがマナーです

年に一度だけ贈るのであれば、御中元ではなく御歳暮を贈るようにしましょう。

#### ◆一度限りで贈るなら、「御礼」「御挨拶」として贈る

御歳暮は、継続的なお付き合いをする相手に対し、「これからもずっとお世話になります」という意味で贈るものでもあります。

今後も贈り続けるつもりがない相手に、一度限りで御歳暮を贈ることは失礼に当たりますので、こうした相手には、「御礼」「御挨拶」として贈ってください。

#### ◆御歳暮は喪中に贈っても構わない

御歳暮は「日頃の感謝の気持ち」を伝えるものですので、贈り手・受け手のいずれが喪中であっても、御歳暮を贈ることに問題はありません。

ただし、ご不幸からあまり時間が経っていない場合は、少し時期をずらしてあえて「寒中御見舞い」「寒中御伺い」とし、無地の掛紙で贈るという方法もあります。この場合は、1月上旬から2月4日（立春）までの間に贈ります。

### 中小企業が取り組む「健康経営優良法人2018」のポイント

#### ◆「健康経営優良法人」とは？

経済産業省が主導し、特に優良な健康経営を実践している企業等を選出し顕彰する「健康経営優良法人2018」の中小規模法人部門の申請受付が11月6日にスタートしました。

健康経営優良法人認定制度は、大規模法人部門（ホワイト500）と中小規模法人部門で認定基準が異なり、従業員や求職者、関係企業や金融機関等から「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として、社会的に評価を受けることができる環境整備を目標としています。

今年が初回となった「健康経営優良法人2017」では、大規模法人部門で235法人、中小規模法人部門で318法人が認定されました。

#### ◆認定の評価項目は？



健康経営優良法人（中小規模法人部門）の認定を受けるには、以下の認定基準、評価項目を満たすことが必要です。

（１）経営理念（経営者の自覚）…健康宣言の社内外への発信および経営者自身の検診受診

（２）組織体制…健康づくり担当者の設置

（３）制度・施策実行…定期検診受診率、ストレスチェックの実施、適切な働き方実現に向けた取組み、病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取組み、過重労働対策、メンタルヘルス対策など

（４）評価・改善（保険者へのデータ提供）

（５）法令遵守・リスクマネジメント

なお、評価基準、評価項目の詳細については、経済産業省のホームページに掲載の「健康経営優良法人（中小規模法人部門）2018 認定基準」、「健康経営優良法人（中小規模法人部門）2018 認定基準解説書」より確認することができます。

#### ◆申請の流れ

健康経営優良法人(中小規模法人部門)の申請に関する手続きは以下の通りです。

- ・所属する保険者が実施している健康宣言等に参加
- ・認定制度の評価項目に掲げる事項に取り組み、適合状況を自主確認。申請様式に必要な事項を記載し、主たる保険者に認定申請書を提出（12月8日まで）
- ・主たる保険者が申請書を取りまとめ、日本健康会議健康経営優良法人認定委員会事務局へ提出
- ・日本健康会議健康経営優良法人認定委員会による受理、審査
- ・日本健康会議健康経営優良法人認定委員会による認定（平成30年2月下旬）

### まだまだ続く採用の「売り手市場」と労働条件の改善

#### ◆厚労省がアプリを次々と公開

このところ、厚生労働省による無料のスマートフォン向けアプリのリリースが相次いでいます。

例えば今年3月には、国民年金基金連合会と共同で iDeCo（個人型確定拠出年金）の資産運用体験ができるアプリを公開しました。同じく10月には、公的年金に関する基礎知識や、最寄りの年金事務所等を調べることができるアプリを公開しています。

若者を中心に急増しているスマートフォンユーザーに対し、政策の普及と促進を図る意図があるものと思われます。

#### ◆労働条件アプリの内容

そしてこのたび公開されたのが、学生や就労経験の浅い若者向けに、労働トラブルに関する法律知識の学習ができるアプリ『労働条件（RJ）パトロール！』です。

内容は「過重労働」「ハラスメント」「不当な退職・解雇」など、よくある労働関連の法違反に関する簡単なクイズですが、そこから厚生労働省のwebページや、各地の労働局・労働基準監督署などの相談窓口に簡単にアクセスできる仕組みになっている点が特徴です。

#### ◆ブラック企業が広辞苑に載る時代

いまや「ブラック企業」は、来年1月発行の最新版『広辞苑』（岩波書店）にも収録されるなど、すっかり一般的な言葉として定着しました。

電通の過労死事件の問題や「働き方改革」の広がりもあり、就職活動中の学生や若手転職者は、企業の採用条件を大変シビアに見ています。

#### ◆まだまだ続く採用の「売り手市場」

さらに今の時代、人材難がこの流れに拍車をかけます。文部科学省「平成29年度 就職・採用活動に関する調査結果」によれば、同年度の採用活動において、企業のうち93.0%が「売り手市場」と回答し、さらに71.2%が「昨年度より強い傾向」と回答しています。

採用される側が優位であれば、企業により良い条件が求められるのは必然であり、企業の労働条件をチェックする目は今後ますます厳しくなるでしょう。

前述のアプリのように、手軽に労働法に関連知識を調べたり、労働トラブルを相談したりする機会も増えています。法令違反をしないよう注意するのは当然ですが、少しでも自社の労働条件を改善し、それを採用時にアピールしていくことが、企業存続のために必要と言えます。

## 12 月の税務と労務の手続[提出先・納付先]

### 11 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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

### 31 日

- 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]

### 本年最後の給料の支払を受ける日の前日ま

で

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額

徴収繰延承認申請書の提出

[給与の支払者 (所轄税務署)]

- 給与所得者の保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出

[給与の支払者 (所轄税務署)]

## 当事務所よりひと言

今年もあと1か月ですね。品質不祥事が次々と発覚しております。マンネリ化は最大の危機です。