

August
2017

社会保険労務士佐藤秀樹事務所

事務所通信

昨年から8月11日が、国民の祝日「山の日」となりました。お盆の休みが1日増えた、という方もいらっしゃるのではないのでしょうか。これを機に、山のレジャーを楽しんでみるのもよいですね。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

2017年8月号

平成30年4月から2.2%への引上げが
決定した障害者の法定雇用率

定年後再雇用された人の
無期転換特例
法令で求められている
職場環境の整備
仕事と育児の両立を
支援する助成金制度

社会保険労務士佐藤秀樹事務所
香川県木田郡三木町氷上3929-2
TEL : 087-812-0868 / FAX : 087-812-0877

平成30年4月から 2.2%への引上げが決定した 障害者の法定雇用率

障害者の雇用については、一般労働者と同じ水準で常用労働者となり得る機会を与えるために、常用労働者の数に対する割合（法定雇用率）が設定され、この法定雇用率により国や地方公共団体、そして民間企業に対して障害者の雇用義務が課せられています。この法定雇用率は、障害者雇用促進法で少なくとも5年ごとに変更すると定められており、次回の変更は平成30年4月となります。先日、その法定雇用率の引上げが発表されました。

1.平成30年4月1日からの 法定雇用率

平成25年4月に法定雇用率は1.8%から2.0%に引上げられましたが、平成30年4月には更なる引上げが行われ、民間企業の法定雇用率は2.2%となります。ただし、この2.2%という法定雇用率は平成30年4月1日から最長3年間の数字であり、平成33年4月1日までは2.3%となることが決定しています。

2.変更となる法定雇用率の計算式

1.で取り上げたとおり、今回、法定雇用率が2段階で変更されることになりました。その理由としては、平成30年4月1日より法定雇用率を算出する計算式が変更されるためです。具体的には、これまで身体障害者および知的障害者の労働者数および失業者数を計算式の算定基礎としていたものが、今後はこれに精神障害者を加えて算出することになります。

法定雇用率を算出する際の障害者数の内訳は、以下のようになっています。

身体障害者	52.8万人
知的障害者	18.4万人
精神障害者	18万人

全体の20%が精神障害者という状況であることから、この計算式が変更され、法定雇用率を引上げる要因となりました。

ただし、この精神障害者にかかる変更は、計算式の算定基礎に関するものであり、精神障害者を直接雇用することが義務化されたわけではありません。

3.障害者雇用納付金制度

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体としての障害者の雇用水準を引上げることを目的として、障害者雇用納付金制度が設けられています。この制度では、雇用率未達成企業（常用労働者100人超に限る）から納付金を徴収し、雇用率達成企業に対して調整金、報奨金を支給しています。また、障害者の雇用の促進等を図るための各種の助成金にも活用されています。

障害者雇用納付金は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて1人につき月額50,000円（常用労働者100人超200人以下の企業については平成32年3月31日まで月額40,000円となる減額特例が適用中）となっており、障害者数が不足する企業には重い負担となっています。

障害者雇用が進まない企業に対しては、ハローワークにより雇用率達成指導が行われ、雇用状況が改善されない場合、最終的に厚生労働省のホームページにおいて企業名の公表が行われることになっています。障害者の雇用には時間を要するケースも多いため、早めの対応が望まれます。

定年後再雇用された人の 無期転換特例

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。

有期契約の従業員について、契約が反復更新され、5年を超えたら無期労働契約への転換を申込むことができる時期が近づいているようですが、この無期転換制度は、定年後に再雇用された人についても対象となりますか？当社は、定年退職後、1年契約の更新制で65歳まで再雇用することになっていますが、65歳以降も雇用する人が出てくるかもしれないのです。



総務部長

無期転換制度は、改正労働契約法により平成25年4月に施行されました。平成25年4月以降に開始する有期労働契約から5年をカウントするため、そこから5年を超える平成30年4月より本格的にその適用がスタートします。この無期転換制度は、基本的に有期契約の従業員全員が対象となりますが、定年後の再雇用者については、労働局に申請をして認定を受けた場合は、無期転換の申込権が発生しない、という特例が認められています。



社労士

その再雇用者の特例の申請はどのようにしたらよいですか？



まずは、高年齢者雇用推進者を選任することから始めるのがよいでしょう。というのも申請にあたっては高年齢者に対して何かしらの雇用管理に関する措置を設けなければいけないのですが、8種類の措置の中で高年齢者雇用推進者の選任が一番導入し易いと思います。この高年齢者雇用推進者は、高年齢者雇用安定法で選任することが努力義務とされており、毎年7月頃にハローワークに提出する「高年齢者雇用状況報告書」にも記載する欄が設けられています。そして、特例の申請にかかる確認書類として、その報告書の写しと再雇用制度が確認できる規程の写しを添付することになります。



なるほど、「高年齢者雇用状況報告書」の写しなら、すぐに用意ができます。



そうでしたか。それであれば早めに取り組んだ方がよいでしょう。というのも認定を受けるまでに、再雇用者から無期転換の申込みがなければ、再雇用者全員が特例の対象となるためです。



分かりました。さっそく申請書の作成に取り掛かりたいと思います。



また、認定後のポイントとしては、再雇用者の労働契約書に「定年後引き続いて雇用されている期間は、無期転換申込権は発生しない」と記載しておき、再雇用者に無期転換の申込みができないことを理解してもらうことも必要です。



認定されたら労働契約書も変更して、無期転換の申込みができないことを説明するようにします。



【ワンポイントアドバイス】

1. 労働局より再雇用者の特例認定を受けた場合、定年後の再雇用者には無期転換申込権が発生しない。
2. 認定された後は、再雇用者の労働契約書に「無期転換申込権は発生しない」旨を追記することが必要である。

法令で求められている 職場環境の整備

夏本番を迎え、これまで以上に熱中症への対策が求められていますが、事務所の中についても適切な設定温度にするなど、法令の定めが設けられています。そこで今回は、職場環境に関して守らなければならない基準を確認しておきましょう。

1.事務所の室温・湿度

労務管理に関連しては、労働基準法や労働安全衛生法など様々な法令がありますが、事務所の室温・湿度についても、事務所衛生基準規則という法令があり、以下のように基準が定められています。

[冷房]

室を冷房する場合は、当該室の気温を外気温より著しく低くしてはならない。

[暖房]

室の気温が10度以下の場合は、暖房する等適当な温度調節の措置を講じなければならない。

[室温・湿度]

空気調和設備を設けている場合は、室の気温が17度以上28度以下及び相対湿度が40%以上70%以下になるように努めなければならない。

今の季節であれば、外との温度差ができるだけ開くことのないようにし、17度以上28度以下が適切であるとされています。実際、事務所の温度がどのようになっているのか、この機会に確認してみるとよいでしょう。なお、電子計算機等を設置している部屋（サーバールーム等）については、その作業者に保温のための衣類等を着用させた場合、この限りでないとされています。

2.トイレの個数

次にトイレについても事務所衛生基準規則

従業員が実際に業務を行う職場についても、安全で快適に業務を行うことができるように職場環境を整える必要があります。この機会に点検を行い、問題があれば職場環境の改善につなげたいものです。

で以下のルールが定められています。

[男女別]

男性用と女性用に区別する。

[トイレの数]

- ・男性用大便所の数は、同時に就業する男性労働者60人以内ごとに1個以上とする。
- ・男性用小便所の箇所数は、同時に就業する男性労働者30人以内ごとに1個以上とする。
- ・女性用便所の数は、同時に就業する女性労働者20人以内ごとに1個以上とする。

3.照度

部屋の明るさについても、下表のとおり、作業の区分に応じて基準が設けられています。なお、感光材料の取扱い等、特殊な作業を行う部屋については、この限りでないとされています。

作業の区分	基準
精密な作業	300ルクス以上
普通の作業	150ルクス以上
粗な作業	70ルクス以上

また、部屋の採光や照明については、明暗の対照が著しくならないようにし、そして、まぶしさを生じさせないようにする必要があります。その他、会社は部屋の照明設備について、6ヶ月以内ごとに1回、定期的に点検することになっています。

仕事と育児の両立を 支援する助成金制度

仕事と育児の両立は近年、注目を浴び続けているテーマであり、政府も育児・介護休業法を改正し支援を行っています。また、この他にも各種助成金制度が設けられており、企業に積極的な取組みを促しています。そこで、今回は育児・介護関連の助成金である両立支援助成金のうち、育児に関する支援の3つのコースについて確認しておきましょう。

1. 出生時両立支援コース

出生時両立支援コースは、男性従業員が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取組み、一定期間の連続した育児休業を取得した場合に助成金が支給されるものです。対象となる育児休業は、子の出生後8週間以内に開始するものであり、中小企業は連続5日以上、大企業は連続14日以上を取得が必要です。

助成金額は、1人目の育児休業取得者に対し中小企業57万円、大企業28.5万円、2人目に対し中小企業・大企業ともに14.25万円です。

2. 育児休業等支援コース

育児休業等支援コースは、育児休業の円滑な取得と職場復帰を目指すものであり、育児休業を取得する従業員に対し、「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って育児休業を取得し、職場復帰させた場合に助成金が支給されます。

この助成金は中小企業のみが対象であり、育児休業取得時に28.5万円、職場復帰時に28.5万円、さらに育児休業期間中に育児休業

取得者の職場支援の取組みをした場合に、職場復帰時に加算する形で19万円の助成金額が支給されます。1企業に対し2名の対象者まで支給されますが、その内訳は無期雇用従業員1名、有期雇用従業員1名となっています。

また、この他にも育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させた場合に支給されるものもあります。対象となる育児休業は3ヶ月以上のものであり、代替要員は派遣社員でもよいとされています。

3. 再雇用者評価処遇コース

再雇用者評価処遇コースは、妊娠、出産、育児または介護を理由として退職した従業員が、再度就業ができるようになったときに復職（再雇用）ができ、その際、適切に評価され、配置・処遇が行われる再雇用制度を導入し、実際に、対象となる人が発生した場合に助成金が支給されます。

再雇用者5人までが対象になりますが、再雇用者1人目につき、中小企業38万円、大企業28.5万円が支給され、2人目～5人目は中小企業28.5万円、大企業19万円が支給されます。

ここで挙げた助成金額は基本支給部分であり、別途、設けられている生産性要件の基準を満たした場合には、助成金額が加算されることになっています。今回取り上げた助成金については、対象者が発生する場合には比較的活用しやすいものだと思います。申請を検討される場合には、事前に詳細な情報を厚生労働省のホームページ等で入手するとよいでしょう。

平成27年の売上高は 1600兆円を超える

平成29年5月31日に、平成28年経済センサス活動調査の速報（※）が発表されました。それによると、平成27年の全産業の売上高は1603兆4638億円で、23年に比べて20%の増加になりました。ここでは業種別に23年と27年の売上高やその増減などをみていきます。

全業種で売上高が増加

産業大分類別の売上高をまとめると、下表のとおりです。27年の売上高が最も多いのは卸売業、小売業の約490兆円でした。次いで製造業が約412兆円となっています。この2業種で売上高全体の56.2%を占めています。以下、金融業、保険業、建設業が100兆円を超えています。

一部を除き10%以上の増加に

増減率は金融業、保険業の8.7%を除いた全ての業種で10%以上の増加になりました。中でも鉱業、採石業、砂利採取業が162.6%と際立っています。また、学術研究、専門・技術サービス業が46.9%、サービス業（他に分類されないもの）も35.1%となりました。

産業大分類別売上高の増減等

	23年 (億円)	27年 (億円)	増減率 (%)	合計に占める 割合 (%)	1企業当たり売 上高 (万円)
合計	13,355,083	16,034,638	20.1	100.0	45,545
卸売業、小売業	4,151,222	4,896,754	18.0	30.5	62,073
製造業	3,430,853	4,116,184	20.0	25.7	112,505
金融業、保険業	1,139,279	1,238,868	8.7	7.7	454,547
建設業	833,841	1,099,435	31.9	6.9	26,770
医療、福祉	745,378	850,443	14.1	5.3	30,786
運輸業、郵便業	549,710	622,685	13.3	3.9	95,659
情報通信業	476,166	597,490	25.5	3.7	155,031
不動産業、物品賃貸業	356,636	456,164	27.9	2.8	16,312
サービス業（他に分類されないもの）	331,338	447,608	35.1	2.8	26,494
学術研究、専門・技術サービス業	289,060	424,499	46.9	2.6	24,688
生活関連サービス業、娯楽業	373,138	424,390	13.7	2.6	12,423
電気・ガス・熱供給・水道業	218,717	276,816	26.6	1.7	2,467,170
宿泊業、飲食サービス業	199,807	262,663	31.5	1.6	5,866
教育、学習支援業	139,198	155,653	11.8	1.0	14,805
複合サービス事業	74,748	95,430	27.7	0.6	165,075
農林漁業（個人経営を除く）	38,847	50,794	30.8	0.3	20,545
鉱業、採石業、砂利採取業	7,145	18,762	162.6	0.1	138,263

総務省・経済産業省「平成28年経済センサス活動調査（速報）結果の概要」より作成

今回の発表では、細かな業種の状況までは把握できませんが、サービス関連業種の売上高の伸びが目立つようです。

（※）総務省・経済産業省「平成28年経済センサス活動調査（速報）結果の概要」

一部の事業所を除く国内全ての事業所・企業を対象に行った調査です。売上（収入）金額、費用等の経理事項は平成27年1年間、経営組織、従業員数等の経理事項以外の事項は28年6月1日現在の数値になっています。売上（収入）金額等、一部の項目については、必要な事項の数値が得られた事業所（企業等）を対象として集計しています。詳細は次のURLのページから確認いただけます。http://www.meti.go.jp/press/2017/05/20170531006/20170531006.html

テレワークをしていますか？

テレワークとは、国土交通省によると「ICT（情報通信技術）等を活用し、普段仕事を行う事業所・仕事場とは違う場所で仕事をする事」をいいます。ここでは平成29年6月に同省が発表した調査結果（※）から、テレワークの普及状況などをみていきます。

■ 制度がある割合は10%未満

上記調査結果から、勤務先のテレワーク制度等の有無をまとめると、表1のとおりです。

【表1】勤務先にテレワーク制度等があると回答した割合
（%、回答数35,744）

回答	割合
社員全員を対象にテレワーク等が規定	3.0
一部の社員を対象にテレワーク等が規定	4.8
制度はないが会社や上司などがテレワーク等を認めている	5.1
試行実験（トライアル）を行っている	1.2
上記には該当しないがテレワーク等を認めている	0.4
認めていない	49.5
わからない	36.0

国土交通省「平成28年度テレワーク人口実態調査」より作成

社員全員を対象にテレワーク等が規定されている割合は3.0%、一部の社員を対象に規定されている割合が4.8%となりました。その他、テレワーク等を認めている割合などを含めても、14.5%にとどまっています。

■ 情報通信業での割合が高い結果に

次に業種別にテレワーク制度等があると回答した割合をまとめると、表2のとおりです。

情報通信業が34.4%で最も高くなりました。次いで、金融・保険業と製造業が20%に近い割合になっています。

ICT技術の進展などにより職場以外でも働くことができる環境が整ってきています。テレワークを導入していない企業では、生産性向上のための方法のひとつとして検討してみたいかがでしょうか。

【表2】業種別 勤務先にテレワーク制度等があると回答した割合（%）

業種	割合
情報通信業（1,814）	34.4
金融・保険業（1,602）	19.9
製造業（6,825）	19.5
建設業（2,108）	16.4
不動産業（705）	15.6
農林水産・鉱業（216）	13.9
サービス業（10,319）	11.3
卸・小売業・飲食業（4,690）	10.9
公務員（2,612）	10.8
運輸業（1,896）	7.6
その他（2,957）	7.0

国土交通省「平成28年度テレワーク人口実態調査」より作成

■ テレワークの効果は？

この調査では、テレワークの実施効果についても調査されています。その結果をみると、テレワーク実施のプラス効果として、

- ・業務効率が上がった
- ・自由に使える時間が増えた
- ・通勤時間・移動時間が減った

という回答が多く、マイナス効果として、仕事時間（残業時間）が増えたという回答が多くなりました。

（※）国土交通省「平成28年度テレワーク人口実態調査」

WEB調査の登録者のうち15歳以上の就業者からランダムに約29万人を抽出して、平成28年10、11月に実施した調査です。結果の詳細は次のURLのページから確認いただけます。http://www.mlit.go.jp/report/press/toshi02_hh_000067.html

8月は、夏季休暇を実施する企業が多いため、休暇スケジュールを確認し、発注や納期ミスなどがないようにしましょう。

2017年8月

お仕事備忘録

1. 個人事業者の税金の納付
2. 随時改定の反映（4月昇給の場合）
3. 賞与所得税の納付
4. 年金受給に必要な資格期間の短縮
5. 夏季休暇にまつわる諸業務
6. 中元、暑中見舞い状の礼状送付

1. 個人事業者の税金の納付

8月は、個人事業者の前年所得に係る税金の納付時期です。納税する方は資金繰り等を考慮して、納付もれがないように気をつけましょう。また、口座振替の手続きをされている方は、必ず振替日を確認し、必要な残高があるように資金繰りの調整をしましょう。

2. 随時改定の反映（4月昇給の場合）

随時改定により、7月から新たに改定された社会保険料を翌月控除する場合、8月給与から控除することになります。

3. 賞与所得税の納付

7月に賞与を支給した事業所は、今月の源泉徴収所得税の納付の際に賞与分の納付も忘れないようにしましょう。

4. 年金受給に必要な資格期間の短縮

これまででは、老齢年金を受け取るためには、保険料納付済期間と国民年金の保険料免除期間などを合算した資格期間が原則として25年以上必要でしたが、今月からは、資格期間が10年以上あれば老齢年金を受け取ることができるようになります。

5. 夏季休暇にまつわる諸業務

夏季休暇を実施する前の諸業務の再確認をしましょう。

- ◆配達物の扱い：休暇中の郵便物の配達を休止する場合は、手続きを怠らないようにしましょう。
- ◆福利厚生管理：休暇中の従業員の慶弔見舞に関する連絡網を整えて、従業員へ周知しましょう。
- ◆パソコン等のデータバックアップ：休暇中にパソコン等に不具合が生じる恐れもあります。特に休暇前は、必ずデータのバックアップを行うように、従業員へのアナウンスを行いましょ。その際には、データバックアップ先の容量確保も必要です。アナウンス前には、必ず容量を確保しておきましょう。

この他、事業服や作業服などを配布している場合は、秋の衣替えの時期に備えて在庫を確認し、一斉に渡せるように事前準備が必要です。

6. 中元、暑中見舞い状の礼状送付

【お礼状の注意事項】

- ・なるべく早く送ること
- ・葉書でも充分
- ・お礼状は、“出す”ことが肝心
- ・「ついでにお礼・・・」は厳禁

お礼状の書式例

〇年〇月〇日

〇〇株式会社
〇〇〇〇様

〇〇株式会社
〇〇〇〇

拝啓

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。平素は格別のお引き立てを賜り、厚く御礼申し上げます。

さてこの度は、結構なお品をご惠贈いただきありがとうございます。書面をもちまして御礼申し上げます。

暑さ厳しき折から、ご自愛下さい。

敬具