

November

2017

社会保険労務士佐藤秀樹事務所

事務所通信

春の桜と共に日本の四季を感じさせてくれる「紅葉」。昼夜の気温差が大きいほど紅葉は美しくなるそうです。皆さん、今年は紅葉を見に行かれますか？

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

2017年11月号

育児休業中の申出により
免除となる社会保険料

見直しが進む家族手当の支給対象者
11月に実施される
過重労働解消キャンペーン
企業が注意しておくべきポイント
法定休暇の前倒し付与等の
検討を求める労働関係法の指針改正

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

育児休業中の申出により 免除となる社会保険料

平成29年10月1日に改正育児・介護休業法が施行され、保育所に入所できない場合等には、最長子どもが2歳まで育児休業が取得できるようになりました。そこで今回は、育児休業中の社会保険料（健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料）の免除の仕組みについて、確認しておきましょう。

1. 育児休業中の社会保険料の免除

育児休業中は多くの企業がノーワーク・ノーペイの原則に基づき、給与を支給していません。そのため、社会保険料の負担が大きくなること等から、年金事務所等へ「健康保険・厚生年金保険 育児休業等取得者申出書」を提出することで、最長子どもが3歳になるまで会社負担分・本人負担分ともに社会保険料が免除となる仕組みがあります。なお、この申出を提出するタイミングは以下の4つとなっています。

- ①1歳までの育児休業
- ②1歳から1歳6ヶ月に達するまでの育児休業
- ③1歳6ヶ月から2歳に達するまでの育児休業
- ④1歳から（②の場合は1歳6ヶ月、③の場合は2歳）から3歳に達するまでの育児休業等

育児休業を取得もしくは延長をする場合には、①～④の都度提出することになります。なお、④は、会社で3歳までの育児休業制度を設けている場合が対象となります。

2. 免除の対象となる期間

社会保険料は1ヶ月単位で徴収の有無が決まり、月の途中で育児休業を開始したとしても日割計算は行われません。育児休業中の社会保険料が免除となる期間は、育児休業開始月から育児休業終了日の翌日の月の前月（育

児休業終了日が月の末日の場合は育児休業終了月）までと決まっています。

3. 注意したい賞与に対する社会保険料の免除

育児休業中の社会保険料の免除は、月額のみならず、社会保険料が免除される月に支給される賞与についても対象となります。事例を挙げると以下の通りです。

【事例1】

育児休業開始日：12月16日
賞与支給日：12月10日
→12月が社会保険料の免除対象期間となるため、賞与の社会保険料も免除となる。

【事例2】

育児休業終了日：12月16日
賞与支給日：12月10日
→12月が社会保険料の免除対象期間とならないため、賞与の社会保険料も免除にならない。

特に育児休業を開始する月、育児休業が終了となる（復帰する）月は、月額のみならず、賞与の支給があるときも確認し、社会保険料の控除に誤りがないように注意しましょう。

社会保険料が免除されている期間も被保険者資格に変更はなく、育児休業前と同様に健康保険証を利用すること等ができます。また、将来、年金額を計算する際には、厚生年金保険料を納めた期間として扱われます。今回は、育児休業の社会保険料についてとり上げましたが、産前産後休業中も同様の免除制度があるため、この機会に確認しておきたいものです。

見直しが進む家族手当の支給対象者

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。

当社では、配偶者に月額10,000円、高校生までの子ども1名につき月額5,000円の家族手当を支給しています。最近、大学に進学した子どものいる従業員から「大学の学費の負担が大きいので、家族手当が高校卒業でなくなるのは生活に影響が出る」という発言がありました。世間ではどのような取り扱いがされているのでしょうか？



総務部長

家族手当の話はここ最近、クライアントの中でもよく耳にするようになりました。公務員も家族手当に当たる扶養手当を見直し、配偶者よりも子どもに対する支給を厚くすることにしています。また、厚生労働省も、配偶者手当の在り方に関する検討会を開催し、報告書や見直しを行う場合の留意点をまとめた資料等を出し、企業に見直しを促しています。



社労士

なるほど。そのような状況があるのですね。



そうですね。この背景としては、女性の就労促進があります。配偶者手当が支給される対象者の多くは、一定の収入を超えない女性（妻）ですから、専業主婦を選択したり、配偶者手当が支給される範囲内の収入に抑えた働き方を選択することになりがちです。



確かに、当社でも健康保険の被扶養者である配偶者に家族手当が支給されているので、そこを超えない収入の範囲で配偶者がパートとして勤めている従業員がいると聞きます。



家族手当の支給基準については、御社のように健康保険の被扶養者としている企業もありますが、人事院の調査では所得税の配偶者控除・扶養親族の範囲内としている企業の割合が多くなっています。



所得税の扶養の考え方をを用いるということですね。当社でも、そちらの考え方に変更することも一案ですね。また、子どもに対する支給を手厚くという傾向があるのであれば、支給対象者を大学生までとすることも考えられますね。



そうですね。ただし、平成30年からは所得税の配偶者控除・配偶者特別控除が変更になります。これも女性の就労促進が目的です。家族手当の見直しをする際には、この基準も確認された方がよいと思います。また、変更内容がややこしいようですので、従業員の方にも事前に説明しておいた方がよさそうです。



ありがとうございます。所得税のことですので、顧問の税理士に確認してみますね。



はい、よろしくお願ひします。



【ワンポイントアドバイス】

1. 近年、公務員も含め家族手当の支給基準や支給額の見直しを行う企業が増えている。
2. 支給基準としては、健康保険の被扶養者や所得税の扶養の範囲としている企業が多い。
3. 平成30年1月以降、所得税の配偶者控除・配偶者特別控除の変更があるため、情報を収集しておくことが望まれる。

11月に実施される 過重労働解消キャンペーン 企業が注意しておくべきポイント

毎年11月は過労死等防止啓発月間とされ、過労死等をなくすための取組が行われることになっていますが、そのひとつである過重労働解消キャンペーンが今年も実施されます。今後、労働基準監督署の調査が増えることも予想されることから、どのような点に注意が必要なのかを確認しましょう。

1.重点監督の対象

今回のキャンペーンの中で、過重労働が行われている事業場などへの重点監督が実施されることになっています。具体的に対象となる事業場は、長時間の過重な労働による過労死等に関して労災請求が行われた事業場、労働基準監督署やハローワークに寄せられた相談等から、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等とされています。

2.重点的に確認される事項

重点的に確認される事項は以下の4点になります。

- ①時間外・休日労働が「時間外・休日労働に関する協定届」（いわゆる36協定）の範囲内であるか等について確認され、法違反が認められた場合は是正指導が行われる。
- ②賃金不払残業がないかが確認され、法違反が認められた場合は是正指導が行われる。
- ③不適切な労働時間管理がある場合には、労働時間を適正に把握するよう指導が行われる。
- ④長時間労働者に対しては、医師による面接

指導等、健康確保措置が確実に講じられるよう指導が行われる。

3.36協定に関して チェックしておきたい事項

2.の①～④の中でも、特に重要性の高い①に関して、現状の取扱いに問題がないか、以下の項目についてチェックしておきたいものです。

- 事業場ごとに36協定の届出を行っているか
 - 時間外・休日労働が36協定の範囲内になっているか
 - 限度時間を超えて時間外労働を行わせる場合に、36協定に特別条項を付けているか
 - 特別条項を適用する場合に、36協定の中で定めた社内手続きを行っているか
 - 特別条項を適用する場合に、その時間外労働は特別な事情※によるものになっているか
- ※特別な事情とは、一時的または突発的であり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるものをいう。
- 特別条項を適用する場合に、その適用は年6回以内となっているか

労働時間の把握方法については、今年1月20日に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が策定され、このガイドラインに基づいて適正に行われていることが求められます。改めてこのガイドラインの内容を確認し、問題となる取扱いがあれば改善していきましょう。

法定休暇の前倒し付与等の 検討を求める労働関係法の指針改正

平成29年6月9日に「規制改革実施計画」が閣議決定されました。この計画の中には「転職して不利にならない仕組みづくり」として、「法定休暇付与の早期化」が盛り込まれており、検討が行われた結果、労働時間等設定改善指針および育児・介護休業法の指針（※）が改正され、平成29年10月1日より適用されています。今回の指針改正は企業に検討を求めるものであり、措置義務にはなっていませんが、その内容を確認しておきましょう。

※子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針

1.年次有給休暇

年次有給休暇（以下、「年休」という）は、入社後6ヶ月勤務した従業員に付与する義務があり、6年6ヶ月の継続勤務で最大の付与日数である20日が付与されます。これについて指針では、雇入れ後初めて年休を付与するまでの継続勤務期間を短縮することと、年休の最大付与日数に達するまでの継続勤務期間を短縮すること等について、事業場の実情を踏まえ検討することを求めています。

さらに、地域の実情に応じ、従業員が子どもの学校休業日や地域のイベント等に合わせ年休を取得できるよう配慮することも盛り込まれました。

2.公民権行使のための休暇

労働基準法では、従業員が公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合において、会社は拒んではならないと規定しています。そして

指針では、公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行する従業員のための休暇制度等を設けることについて検討することを求めています。従業員からの請求があったときに拒否はしなくとも、休暇制度として確立されていないケースもあると思われるため、制度として整備されることが求められています。

3.子の看護休暇・介護休暇

子の看護休暇および介護休暇は、労使協定を締結することにより、入社6ヶ月未満の従業員や、1週間の所定労働日数が2日以下の従業員の取得の申出を拒むことができます。これについて、指針では事業所の雇用管理に伴う負担との調和を勘案した上で、入社後の期間が短い従業員であっても、一定の日数については、子の看護休暇および介護休暇の取得ができるようにすることが望ましいものとされました。

日本の雇用環境の特徴であった終身雇用制度は既に大きく変容しており、転職をする人の増加により、このような議論が進められています。転職者にとって、休暇の日数は関心の高い項目のひとつとなっています。指針に盛り込まれた内容を取り入れることで、採用への効果もあるかも知れません。この機会に検討してみたいはいかがでしょうか。

中小企業が伝えたい情報と 求職者が知りたい企業情報

人手不足を補うために採用活動が続けるものの、なかなかうまくいかないという中小企業もあることでしょう。ここでは、中小企業が採用に当たり求職者に重点的に伝えた情報と、求職者が重視した企業情報についてみていきます。

■ 企業が重点的に伝えた情報

2017年版中小企業白書から、中小企業が労働人材の採用に当たって、求職者に対して重点的に伝えた情報と、求職者が重視した企業情報（※）をまとめると下表のとおりです。中小企業が求職者に対して重点的に伝えた内容では、仕事内容・やりがいの割合が最も高くなりました。次いで給与・賞与の水準も50%を超えました。

■ 求職者が重視した企業情報

求職者が重視した企業情報をみると、18～34歳と35～54歳の労働人材では給与・賞与の水準が、55歳以上では就業時間・休暇制度の割合が最も高くなりました。すべての年代で

これらが上位2つに入り、仕事内容・やりがいが3番目に高い割合になっています。

■ ギャップの大きな情報は

中小企業は重点的に伝えたものの、求職者はそれほど重視していない情報では、沿革・経営理念・社風が中小企業は37.1%であるのに対して、求職者は最高でも5.4%となっています。また技術力・サービス力・社会的意義も、中小企業は25.8%ですが、求職者は高くても3.8%になっています。

採用面接の際などは、こうした違いも意識しながら取り組むとよいのではないのでしょうか。

労働人材の採用に当たって、中小企業が重点的に伝えた情報と求職者が重視した企業情報（複数回答、%）

	中小企業 (3039)	18～34歳の労働人材 (514)	35～54歳の労働人材 (614)	55歳以上の労働人材 (209)
仕事内容・やりがい	57.2	27.0	26.5	21.1
給与・賞与の水準	50.6	36.6	30.6	25.8
就業時間・休暇制度	41.4	32.7	28.7	26.3
沿革・経営理念・社風	37.1	5.4	3.9	5.3
職場の雰囲気	34.5	15.6	16.0	13.9
技術力・サービス力・社会的意義	25.8	3.1	3.7	3.8
業績・経営の安定度	25.0	9.3	7.0	9.1
研修・能力開発支援	18.3	3.3	1.5	1.9
仕事と生活の両立への配慮	15.8	11.3	10.9	9.6
昇給・昇進制度	12.5	6.6	4.6	1.9
福利厚生	11.0	11.1	5.2	3.3
業界シェア・知名度	8.4	4.5	2.1	1.9

中小企業庁「2017年版中小企業白書」より作成

（※）中小企業庁「2017年版中小企業白書」

ここで紹介したデータは白書427ページ掲載のデータです。労働人材とは、各部門において、比較的定型的な業務を担う人材や組織の管理・運営の責任者となっていない人材などをいいます。表中の（）内の数字は回答数です。白書の詳細は次のURLのページから確認いただけます。http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H29/h29/index.html

高まる動画サービスの利用率

スマートフォンの急速な普及などに伴い、動画サービスを利用する人が増えています。ここでは、7月に発表された調査結果（※）から、年代別に動画サービスの利用率をみていきます。

20代では90%を超えるサービスも

上記調査結果から、動画サービスの種類別に年代別の利用率をまとめると、下表のとおりです。サービス種類別では、すべての年代でYouTubeやニコニコ動画といった、オンデマンド型の動画共有サービスの利用率が最も高くなりました。特に20代では90%を超え、10代や30代も90%近い利用率となっています。また60代以外は利用率が50%を超えました。その他、いずれも利用していない割合をみると、60代こそ56.8%と半数以上が動画サービスを利用していませんが、他の年代では30%以下となっています。

年代別にみると、20代が唯一すべてのサー

ビスの利用率が10%を超えています。また有料多チャンネル放送サービス以外は全体（全年代）の利用率を超えており、他の年代に比べて、動画サービスを利用している割合が高いことがわかります。

4年前と比べてみると

上記調査の平成25年の結果によると、最も利用率の高いオンデマンド型の動画共有サービスの全年代の利用率は52.8%でした。それが28年には71.1%にまで高まっています。逆に、いずれも利用していないとする割合は、25年の37.3%が28年には23.5%に低下しています。

平成28年動画共有・配信サービス等の利用率（全年代・年代別）

	全年代 (1500)	10代 (140)	20代 (217)	30代 (267)	40代 (313)	50代 (260)	60代 (303)
オンデマンド型の動画共有サービス	71.1	87.1	94.0	89.9	79.9	57.7	33.3
ライブ配信型の動画共有サービス	6.1	7.1	15.2	6.0	6.1	3.5	1.7
オンデマンド型の放送番組配信サービス	8.1	7.1	10.1	9.0	6.1	11.5	5.3
オンデマンド型の動画配信サービス	10.2	8.6	14.7	13.5	9.9	11.2	4.3
有料多チャンネル放送サービス	18.3	12.1	14.7	18.0	16.9	26.2	18.5
インターネットを利用したラジオ放送サービス	10.6	6.4	13.4	12.7	12.5	12.3	5.3
いずれも利用していない	23.5	11.4	5.5	7.9	17.3	30.0	56.8

総務省「平成28年情報通信メディアの利用時間と情報行動に関する調査報告書」

企業でも商品紹介や使用方法の説明、採用時の企業紹介等への動画の活用はもちろん、社内マニュアルでも動画を用いるケースがあります。まだ活用してない企業は、自社でできる部分からでも取り組んでみてはいかがでしょうか。

（※）総務省「平成28年情報通信メディアの利用時間と情報行動に関する調査報告書」

13歳から69歳までの男女1500人を対象に、平成28年11～12月に行われた調査です。表中の（）内の数字が回答数です。

具体的なサービス例は、オンデマンド型の動画共有サービスはYouTube、ニコニコ動画など、ライブ配信型の動画共有サービスはUstream、ニコニコ生放送など、オンデマンド型の放送番組配信サービスはNHKオンデマンド、フジテレビオンデマンドなど、オンデマンド型の動画配信サービスはGYAO!、アクトビラ、Hulu、Netflix、ひかりTVなど、有料多チャンネル放送サービスはWOWOW、スカパー、ケーブルテレビなど、インターネットを利用したラジオ放送サービスはradikoなどです。結果の詳細は次のURLから確認いただけます。http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01iicp01_02000064.html

年末の行事や年初の備品発注などの準備に追われます。スケジュールの確認を徹底し、もれないようにしましょう。

2017年11月
お仕事備忘録

- 1. 年末調整の準備
- 2. 年末賞与の支払準備
- 3. 所得税の予定納税額の減額申請（第2期分のみ）
- 4. 翌年のカレンダーの作成
- 5. 忘年会の準備
- 6. 防火対策

1. 年末調整の準備

年末調整については、どこまで段取り・準備をすすめておくかで業務効率が大きく異なります。対象者へ確認する事項、提出してもらう書類も多くあります。提出もれや添付忘れなどがないように、回収期限を早めに設け、確認しましょう。

2. 年末賞与の支払準備

今月は、賞与の支給額を決めるための準備があります。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配布などを行う必要があります。

3. 所得税の予定納税額の減額申請（第2期分のみ）

11月は、所得税（復興特別所得税を含む）の予定納税第2期分の納付月です。もし、その年の申告納税見積額が予定納税基準額（注）に満たないと見込まれる場合には、予定納税額の減額にかかる承認を申請することができます。11月1～15日までに提出できる減額申請は、予定納税のうち第2期分のみです。

（注）予定納税基準額は、税務署が計算をして事前に納税者へ通知します。この予定納税基準額は所得税及び復興特別所得税の合計額で計算します。

4. 翌年のカレンダーの作成

年が明けたら配布できるように、会社の年度カレンダーの準備を開始しましょう。取引先へカレンダーを配布している場合には、年末の挨拶に間に合うように準備しましょう。

5. 忘年会の準備

年末行事の大きなものに忘年会があります。全社行事として執り行う場合は、総務が中心となって企画運営していくこととなります。

- 場所の確保
- 来賓の確認
- 乾杯の音頭、挨拶等の依頼
- 余興の準備
- 出席者数の確認

など、段取りよくすすめてみましょう。

6. 防火対策

秋の火災予防運動の時期です。いざというときに慌てないように、避難訓練や非常時の対応方法について周知しておきましょう。

- 消防設備の点検 消火器、非常口、非常階段、避難経路など
- 非常時の対応方法見直し 連絡方法、避難対策など

冬にかけて火を取り扱う機会が増えてきます。火の後始末の方法などを確認しましょう。また不用意に、燃えやすいもの等を屋外に放置しないようにしましょう。