

経営労務情報

平成29年5月22日

旧暦では5月が夏の始まりです。クールビズも5月スタートになったように、暑い日が増えてきますので、ご自愛ください。

掲載内容に関して ご不明な点等あれば お気軽に当協会 までお問い合わせください。



発行人:人材開発協会
理事長 湯瀬 正博

東京都千代田区飯田橋2 11 5人材開発ビル
TEL 03-6380-8530 / FAX 03 5215 1734

連休は、お忙し会社様も
ゆっくりとお休みができたでしょうか？

さて政府の 第9回 働き方改革実現会議が 3月17日に行われています
今後の労働環境に関する方針がよくわかります
タイトルだけでもご紹介しますと次の様になっています。

1. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
2. 賃金引上げと労働生産性向上
3. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正
4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備
6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備
5. 病気の治療と仕事の両立
6. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労
7. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援
8. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備
9. 高齢者の就業促進
10. 外国人材の受入れ
11. 10年先の未来を見据えたロードマップ

特には 5. 病気の治療と仕事の両立 ではがんに罹患する人がとても多いのですが
その時に どの様に働くか どの様に働き続ける環境を作れるかがテーマとなっております。

多様な人材を受け入れる雇用環境として
子育て 障害者 介護支援者に対する整備ときまして

次には 闘病中の人でも離職せずに働くことが出来る環境づくりを要請されています。
遅ればせながら大切なことかと思えます。





変更となった雇用保険の 基本手当の所定給付日数

雇用保険制度の目的のひとつに、労働者が失業した場合の所得補償として給付を行うことがあります。この給付の代表的なものとして、一般的には「失業手当」と呼ばれることが多い「基本手当」があります。基本手当は、離職日の年齢や雇用保険の被保険者であった期間、離職理由等によって給付される日数（所定給付日数）が決定します。今回、雇用保険法が改正され、平成29年4月1日から所定給付日数に変更となったことから、その内容を確認しておきましょう。



1. 離職理由による分類

離職理由により、所定給付日数の区分は以下の3つに分かれます。

- ①一般の受給資格者（定年・自己都合等）
- ②障害者等の就職困難者
- ③特定受給資格者及び特定理由離職者（倒産・解雇等により再就職の準備をする時間的余裕がなく、離職を余儀なくされた者）

いずれの区分に該当するかの最終的な決定は、事業主が離職票に記載した内容に対し、

離職者本人がハローワークで基本手当の受給手続きを行う中で確認することにより行われます。

2. 基本手当の所定給付日数の拡充

今回、離職後の就職率が他の層と比べて低くなっている、加入期間が1年以上5年未満である30歳以上35歳未満の特定受給資格者について30日、35歳以上45歳未満の特定受給資格者について60日拡充されました。その結果、1の③の区分に該当する者については、下表のとおりとなりました。

特定受給資格者及び特定理由離職者の所定給付日数（平成29年4月1日以降）

年齢	被保険者期間					
	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	
30歳未満	90日	90日	120日	180日	-	
30歳以上35歳未満	90日	120日	180日	210日	240日	
35歳以上45歳未満	90日	150日	180日	240日	270日	
45歳以上60歳未満	90日	180日	240日	270日	330日	
60歳以上65歳未満	90日	150日	180日	210日	240日	

今回の所定給付日数の変更に関連する離職者は、離職者全体に占める割合からすると、それほど多くないと思われますが、所定給付日数の違いは離職者にとって大きな関心事となります。そのため、離職理由の内容について労使の主張が異なり、トラブルとなることも少なくありません。事業主としては、離職理由を正確に離職票に記載するとともに、今回の変更となった所定給付日数について誤った説明をしないように注意しましょう。



求人を行う際に求められる 求人内容の明確化

近年、業種を問わず人材採用に苦戦されている企業が多くありますが、このような中で採用に至った場合でも、求人内容と実際とが異なるということで、トラブルに発展するケースが見受けられます。そこで今回は、求人を行う際に求められる求人内容の明確化と、求人を行う際の留意点について解説しましょう。



1.求められる求人内容の明確化

企業が求人を行う際、労働条件があいまいな表現になっており求職者へ誤解を与えるケースが発生しています。そのため求職者である若者が就職先の企業を選択する際に、正確な労働条件の表示が重要であるという観点から「若者雇用促進法」に基づく指針が出されています。その中で、特に給与の額が多く見える固定残業代については、適切な表示を行うことが求められています。

具体的には、固定残業代制を採用している場合、募集要項や求人内容などに、次の①～③の内容すべてを明示する必要があります。

- ①固定残業代を除いた基本給の額
- ②固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法
- ③固定残業時間を超える時間外労働、休日労働および深夜労働に対して割増賃金を追加で支払う旨

この機会に、固定残業代だけでなく、他の項目についても誤解を与えるような記載がなされていないか、点検しておきましょう。

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業（常時雇用する労働者が300人以下）については、「ユースエール」という認定を受けることができます。この認定制度は平成29年4月1日より認定基準が変更されているため、今後、認定を受けることで若者へのアピールに利用することを検討されている場合は、事前に情報を確認しておきましょう。

2.ハローワークの新卒求人の不受理

ハローワークでは、平成28年3月1日から、一定の労働関係法令違反があった事業所に対して新卒者等を紹介しないよう、一定期間、求人票を不受理とすることにしています。この一定の労働関係法令違反とは、例えば、1年間に2回以上、時間外割増賃金を支払っていないとして是正勧告を受けた場合等で、法違反が是正されるまでの期間と是正後6ヶ月を経過するまでの期間について、不受理となります。

3.求人票への代表者名および法人番号の表示

この他に、ハローワークの求人票に関しては、平成29年2月20日から代表者名および法人番号が表示されることになりました。これは事業所情報の透明性を高めることを目的にしています。そのため、求人を公開している場合、代表者名（事業所または法人の代表者）が最新のものとなっているかを確認しましょう。

夏に向けての準備が始まる時期です。時期が来て慌てないように、計画を立てて早めに準備をしましょう。

2017年5月

お仕事備忘録

- 1. 住民税の改定対応
- 2. 自動車税の納付
- 3. 夏季賞与検討・情報収集
- 4. 障害者雇用納付金の申告
- 5. 夏に向けての準備
- 6. 健康診断の実施

1. 住民税の改定対応

来月は特別徴収を行う住民税の改定月です。今月の給与計算を終え最終変更がないことを確認した上で、早めに給与計算ソフトのマスターデータ（住民税の額）を変更しておきましょう。

2. 自動車税の納付

4月1日現在、自動車（軽自動車を除く乗用車やトラックなど）を保有している場合には、自動車税が課されます。自動車税は軽自動車と異なり、各都道府県に納める税金です。自動車税の納付は各自へ到達される納付書に基づき、5月中において各都道府県の条例で定める日までに納付しなければなりません。保有車両の排気量や用途などにより税額が異なりますが、一部グリーン化税制により税が軽減される場合もあります。

3. 夏季賞与検討・情報収集

夏季賞与を支給する場合には、賞与の支給額を決めるための準備が必要です。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配付などを行いましょう。

4. 障害者雇用納付金の申告

平成28年4月から平成29年3月までの12ヶ月間のうち、常時雇用している労働者数が100人を超える月が5ヶ月以上ある場合、事業主は障害者雇用納付金の申告義務があります。

5. 夏に向けての準備

春の陽気から夏の暑さへと季節も移り変わりをむかえます。それぞれ早めの準備をしましょう。

- ◆冷房器具などの点検
- ◆衣替えの準備
- ◆暑中見舞い、お中元の準備
- ◆秋から年末にかけての社内行事（慰安旅行や忘年会）の企画準備

6. 健康診断の実施

春の定期健康診断を実施する事業者は、医師・診療機関との最終確認、受診もれ者、追加者がいないかの確認をしましょう。当日やむを得ない事情で受診できない社員は、医師・診療機関へ後日の受診ができるかどうかの確認をし、受診を促します。

なお、事業所単位において常時50名以上の労働者を雇用している場合は、「定期健康診断結果報告書」を所轄の労働基準監督署に遅滞なく提出します。