

February

2017

社会保険労務士佐藤秀樹事務所

事務所通信

2月といえば立春、暦の上では春を迎えますが、まだまだ寒い日が続きます。風邪などひかないように、ご自愛くださいませ。

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2月号

重要性が増す長時間労働者に対する医師の面接指導

企業単位で任意加入が可能となったパートタイマーの社会保険の適用
改めて確認しておきたい
割増賃金率
見直しが加速する
家族手当のあり方

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

重要性が増す長時間労働者に対する医師の面接指導

厚生労働省は毎年11月に過重労働解消キャンペーンとして、労働基準監督署の重点監督や「過重労働解消相談ダイヤル」の設置等を実施しています。今回、この内「過重労働解消相談ダイヤル」の相談結果が発表されました。ここでは、その相談結果の内容と過重労働対策のひとつとして重要性が増している、医師の面接指導について取り上げましょう。

1. 相談結果の内容

「過重労働解消相談ダイヤル」への相談件数は合計712件で、主な相談内容としては、長時間労働・過重労働が340件（47.7%）、賃金不払残業が305件（42.8%）、休日・休暇が53件（7.4%）となりました。近年は、不払残業代よりもその前提にある長時間労働に対する問題意識が高まっており、企業には生産性の向上による時間外労働の削減が強く求められるようになってきています。なお、この中では具体的な相談事案も取り上げられていますが、そのひとつには以下のようなものがあります。

人員不足のため、毎日7時間程度の残業を行っており、月100時間を超える残業を行っている。労働時間は自己申告により管理しており、パソコンに入力していたが、上司が自分のチームの残業削減を業績目標としているため、残業が少なくなるよう改ざんしている。

2. 重要性が増す医師の面接指導

時間外労働の削減に取り組む一方で、実際に発生した時間外労働に対しては割増賃金の支払を含め、法律に則った対応が求められま

す。過重労働対策については、確実な取組が求められています。そのため、どのような取組ができるのか各現場にヒアリングを実施するなどしながら、具体的な改善策を打っていきましょう。

す。

具体的には、1. で取り上げた相談事案の中にも出てきた月100時間を超える残業については、労働安全衛生法で実施が義務づけられている医師による面接指導を行う必要があります。この制度は脳・心臓疾患の発症を予防するために、長時間労働により疲労の蓄積した労働者に対して、医師による面接指導を実施することを義務づけたものになります。

具体的に対象となる労働者は、時間外・休日労働が1ヶ月100時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められると申出た者（※）です。この時間外・休日労働時間の計算は、毎月1回以上、一定の期日（例えば賃金締切日）を定めて行う必要があります。面接指導は申出後、概ね1ヶ月以内実施する必要があります。

※期日前1ヶ月以内に面接指導を受けた労働者等、面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者を除く。

あくまで本人からの申出がベースとなるため、実態としてそれを望まず、面接指導を受けない者も見受けられます。そのため、企業としては例えば面接指導の対象者を時間外・休日労働が1ヶ月80時間を超えたすべての労働者とするといった基準を設け、これに該当した場合は一律に面接指導を受けさせていく等の対応が考えられます。

企業単位で任意加入が可能となったパートタイマーの社会保険の適用

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。

社会保険に加入していないパート従業員から、ご主人が会社を退職するので当社で社会保険に加入したいという相談がありました。彼女の勤務日数・勤務時間（以下、「勤務日数等」という）は、正社員の4分の3未満であるため、加入はできないと考えていますがいかがでしょうか。



総務部長

御社は社会保険の加入について、特定適用事業所（被保険者数が500人超の事業所）ではありませんので、確かに勤務日数等が、正社員の4分の3未満であれば加入できません。勤務日数等を正社員の4分の3以上に変更することが一番早いかと思いますが、いかがですか？



社労士

それも打診したのですが、ご家族に介護が必要な人がいるようで、そこまで勤務時間を延ばすことは難しいそうです。どうやら、パートタイマーも社会保険に加入できるようになったという法改正を耳にして加入を希望したようです。例えば、特定適用事業所でなくても、彼女のように希望する人だけ任意で加入することはできないのですか？



実はちょうど法改正が行われ、今年の4月1日から、特定適用事業所でない事業所も労使の合意に基づき、パートタイマーも社会保険に加入できることとなります。ただし、加入する場合には、企業単位になりますので、加入要件に該当するパートタイマーのうち、希望者だけを加入させるといった対応はできません。



つまり、彼女も含め、①週の所定労働時間が20時間以上であること、②雇用期間が1年以上見込まれること、③賃金の月額が8.8万円以上であること、④学生でないこと、のすべてを満たしていると、全員が加入するということですね。彼女の希望には沿えることにはなりますが、当社の場合、かなり多くのパート従業員が社会保険に加入することになるため、社会保険料の負担も大きくなりそうです。



そうですね。社会保険に加入したくないという方もいるかと思いますが、慎重に検討していただくとともに、健康保険の任意継続制度や、国民年金の保険料免除制度など、検討できる制度の説明をしてもよいかも知れません。



そうですね。会社全体として、何が最適かを検討のうえ、説明してみることにします。



【ワンポイントアドバイス】

1. 平成29年4月1日から特定適用事業所以外も労使の合意に基づき、任意でパートタイマーへ社会保険を適用できるようになる。
2. パートタイマーへ社会保険を適用した企業は、対象となるパートタイマー全員を社会保険に加入させる必要がある。

改めて確認しておきたい割増賃金率

多くの企業経営者にとって、時間外割増賃金の支払いは悩みの種ではないかと思いますが、今後、中小企業においても1ヶ月の法定時間外労働が月60時間を超える場合に5割以上の割増賃金の支払いが義務づけられる方向（施行時期は未定）で議論が進んでいます。そこで今回は、その前提となる割増賃金率について改めて確認しておきましょう。

1. 割増賃金率

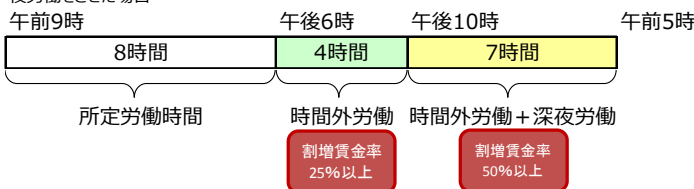
割増賃金の支払いが義務づけられている労働としては、3種類（時間外労働、法定休日労働、深夜労働）がありますが、これらの割増賃金率は、下表のとおりです。

| 種類 | 支払う条件 | 割増賃金率 |
|--------|---|----------|
| 時間外労働 | 法定労働時間を超えて時間外労働をさせた場合 | 25%以上 |
| | 時間外労働が限度時間（1ヶ月45時間、1年360時間等）を超えて労働させた場合 | 25%以上 ※1 |
| | 時間外労働が1ヶ月60時間を超えて労働させた場合 ※2 | 50%以上 |
| 法定休日労働 | 1週1日あるいは4週4日の法定休日に休日労働させた場合 | 35%以上 |
| 深夜労働 | 午後10時から午前5時までの深夜の時間帯に労働させた場合 | 25%以上 |

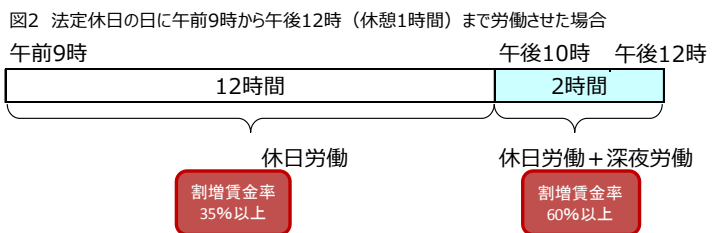
※1 25%を超える率とするよう努めることとされています。
 ※2 中小企業については、当分の間、猶予措置があります。

これらを具体例で示してみると以下のとおりとなります。

図1 所定労働時間が午前9時から午後6時（休憩1時間）までのケースで、時間外労働および深夜労働をさせた場合



一方、法定休日労働は原則として、暦日（午前0時から午後12時まで）の時間帯に労働させた部分について、35%以上の割増賃金の支払いが必要になります。



※この事例は割増賃金の計算を説明するための事例であり、このような長時間労働は好ましくありません。

2. 法定休日とは

法定休日とは1週1日あるいは4週4日で与えることになっており、例えば、週休2日制（土・日曜日）の会社において、繁忙期のため土曜日に出勤させるケースでは、この土曜日が法定休日かを区別する必要があります。例えば、就業規則等で1日の所定労働時間を8時間、日曜日を法定休日と定めている場合に、出勤した土曜日は法定外の休日となり、時間外労働の割増率（25%）で計算した賃金を支払うこととなります。また、曜日を特定せず、1週1日とのみ規定している場合には、土・日曜日のうち1日の休みが確保されていればこの日が法定休日として確保できていると判断されます。そのため、こちらのケースでも土曜日の勤務は、法定休日労働には該当しないこととなります。

規定の方法と勤務する日によって時間外労働か法定休日労働か、いずれに該当するかが異なってくるため、注意が必要です。

過重労働防止の観点のみならず、割増賃金率の上昇による人件費の増加を抑制するためにも、いまの段階から残業時間の削減に取り組むことが求められます。

見直しが加速する家族手当のあり方

共働き世帯の増加に伴い、現在支給している「家族手当」のあり方を見直す企業が増えてきています。今回は、人事院が公開している「平成28年職種別民間給与実態調査の結果」（以下、「調査結果」という）を確認しましょう。

1. 家族手当の支給状況

調査結果によると、下表のとおり家族手当制度があると回答した会社は76.8%であり、実に4社に3社の割合で家族手当が導入されていることが分かります。そのうち、配偶者に家族手当を支給する会社は87.0%であり、さらにそのうち85.4%が配偶者の収入による制限を設けています。

具体的には、配偶者の収入が103万円の所得税の扶養範囲内であれば手当を支給している会社が65.9%、130万円の社会保険の扶養範囲内であることを条件としている会社が29.5%となっており、専業主婦や扶養の範囲内で働く配偶者を対象に手当を支給する設計が中心になっていることが分かります。

2. 家族手当に関する最近の動き

昨今、政府が女性活躍推進の動きを強めており、この扶養範囲内の配偶者を対象とした家族手当の支給条件が、女性の就労を制限しているという指摘を受け、手当のあり方を見直す動きが見られます。具体的には、公務員について、配偶者13,000円、子ども6,500円、父母等6,500円となっている扶養手当を、平成29年度より段階的に配偶者6,500円、子ども一人当たり10,000円、父母等6,500円（いずれも月額金額）に変更し、平成30年度には完全に子ども重視の手当へ移行することが決定しています。総額の原資を変えずに、教育費などの支出が大きくなっている子どもを中心に手当を支給するよう、見直しが行われることとなります。

表 家族手当の支給状況及び配偶者の収入による制限の状況（単位：％）

| 家族手当制度がある | | | | | | 配偶者に家族手当を支給しない | | 家族手当制度がない | |
|----------------|------|------|-------|-------|----------------|----------------|------|-----------|-----|
| 配偶者に家族手当を支給する | | | | | 配偶者の収入による制限がない | 配偶者に家族手当を支給しない | 23.2 | | |
| 配偶者の収入による制限がある | | | 103万円 | 130万円 | | | | | その他 |
| 収入制限の額 | | | | | | | | | |
| 76.8 | 87.0 | 85.4 | 65.9 | 29.5 | 4.6 | 14.6 | 13.0 | | |
| | | | | | | | | | |

平成29年度の税制改正では、所得税における配偶者控除に関する改正も行われると報道されており、取り巻く環境がさらに変化していくことは必至です。自社でも家族手当を始めとした各種手当のあり方と支給方法を見直す機会にしてもよいかも知れません。

事業承継の準備状況

平成28年12月5日に中小企業庁より「事業承継ガイドライン」（以下、ガイドライン（※））が発表されました。ここではその結果から、企業の事業承継の準備状況に関するデータをご紹介します。

70歳代でも準備済みは50%以下

数年後には団塊世代の経営者の年齢が70歳代を超え、多くの企業で事業承継の問題が現実的なものとなってきます。上記ガイドラインから、経営者の事業承継の準備状況をみると表1のとおりです。

【表1】法人経営者の年齢別事業承継の準備状況（%）

| | 既に準備をしている | これから準備する | 現時点では準備していない | 現在は事業承継を考えていない |
|--------------|-----------|----------|--------------|----------------|
| ～40歳代 (41) | 19.5 | 7.3 | 36.6 | 36.6 |
| 50歳代 (60) | 33.3 | 11.7 | 30.0 | 25.0 |
| 60歳代 (1,115) | 42.9 | 29.9 | 19.7 | 7.5 |
| 70歳代 (368) | 49.5 | 30.7 | 15.2 | 4.6 |
| 80歳代～ (65) | 47.7 | 32.3 | 15.4 | 4.6 |

中小企業庁「事業承継ガイドライン」についてより作成

既に準備をしている割合は、70歳代の経営者が49.5%と最も高くなりました。次いで、80歳代以上が47.7%となりましたが、いずれも50%に満たない結果になっています。

事業承継の準備内容は

次に事業承継の準備内容をみると表2のとおりです。後継者を決定した割合が56.0%となりました。ただし、経営者が保有している株式や資産の整理・移転、関係者との調整などを行っている割合は、50%未満となってい

ます。また後継者が決定したら、経営者としての教育等も必要になります。このように、事業承継はすぐにできるものではなく、早めに準備することが重要です。

【表2】事業承継の準備内容（1,187、複数回答、%）

| | |
|------------------|------|
| 後継者を探す | 13.4 |
| 後継者を決定する | 56.0 |
| 株や事業用資産の整理を行う | 38.6 |
| 後継者へ株や事業用資産を移転する | 43.9 |
| 関係者と調整を行う | 32.3 |
| その他 | 5.2 |

中小企業庁「事業承継ガイドライン」についてより作成

ガイドラインで確認を

ガイドラインでは、早期の計画的な事業承継の取組を促進するため、60歳を準備着手の目安としています。そして、事業承継に向けた以下5つのステップの進め方や、事業承継の手法などを紹介しています。

1. 事業承継への準備の必要性認識
2. 経営状況等の把握
3. 経営改善
4. 事業承継計画策定・マッチング実施
5. 事業承継の実行

その他、事業承継診断表や事業承継計画の様式例も紹介しています。今後、事業承継を考える経営者はもちろん、現在準備中の方もガイドラインを確認し、自社で参考になる部分を取り入れてみてはいかがでしょうか。

（※）中小企業庁「事業承継ガイドライン」

中小企業庁が10年ぶりに見直しを行い発表した資料です。表中の（ ）内の数字は回答者数です。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/zaimu/shoukei/2016/161205shoukei.htm

ICTを活用した 新商品・サービスへの取組状況

国内市場が縮小していく中で、新しい取組を始める企業は少なくありません。ここでは企業のICTを活用した新たな商品・サービスの提供・販売状況をみていきます。

小売・流通分野の割合が高い

総務省の平成28年版情報通信白書（※）から、企業のICTを活用した新たな商品・サービス（以下、新商品等）の提供・販売（以下、提供等）状況と今後の意向についてまとめると、表1のとおりです。

【表1】ICTに係る商品・サービスの提供・販売状況
及び今後の意向（620、%）

| | 現在 | 今後5年 |
|------------------------------------|------|------|
| 小売・流通（ネットショッピング等） | 14.5 | 16.9 |
| 環境・インフラ（スマートグリッド、スマートシティ、スマートホーム等） | 11.6 | 12.3 |
| 金融・保険（フィンテック等） | 9.7 | 10.2 |
| 交通（テレマティクス・コネクテッドカー等） | 7.7 | 9.2 |
| 教育（遠隔教育サービス等） | 7.4 | 8.2 |
| 防災 | 7.3 | 8.2 |
| 医療・健康（ウェアラブル機器を活用したサービス等） | 6.6 | 8.4 |
| エンタメ・コンテンツ・情報サービス | 6.5 | 7.6 |
| 食・農業 | 5.8 | 6.4 |
| その他 | 1.5 | 1.8 |

総務省「平成28年版情報通信白書」より作成

現況では、小売・流通分野で新商品等の提供等をしている企業の割合が高くなっています。次いで、環境・インフラ、金融・保険分野の割合が高くなっています。今後5年の意

向をみると、すべての分野で現在よりも割合が高くなりました。企業のICTを活用した新商品等の提供等への取組意欲が感じられます。

業種別の状況

次に業種別に、ICTを活用した新商品等の提供等を行う企業割合の高い分野をまとめると、表2のとおりです。

【表2】業種別ICTに係る商品・サービスの提供・販売企業割合の高い分野（%）

| 業種 | 小売・流通 | 交通 |
|----------------------|-------|------|
| 製造業 (129) | 9.3 | 7.0 |
| エネルギー・インフラ業 (134) | 17.9 | 7.5 |
| 商業・流通業 (103) | 18.4 | 16.5 |
| 情報通信業 (129) | 21.7 | 20.9 |
| サービス業 (78) | 15.4 | 15.4 |

総務省「平成28年版情報通信白書」より作成

製造業と商業・流通業では、小売・流通分野の割合が最も高くなりました。エネルギー・インフラ業と情報通信業は環境・インフラ分野が、サービス業では、教育と医療・健康分野の割合が最も高くなりました。

新たな取組を検討している企業は、ここで取り上げたような分野やキーワードなども、材料のひとつにされてはいかがでしょうか。

（※）総務省「平成28年版情報通信白書」

28年8月に公開された白書です。ここで紹介したデータは、白書27ページ掲載の企業向けアンケート調査によるものです。

（）内の数字は回答数となっています。用語の詳細等は次のURLのページから確認いただけます。

<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/h28.html>

4月に新入社員を受け入れる事業者は、受け入れる準備を開始する時期です。また、4月から給与改定を行う場合には昇給の準備を検討する時期でもあります。春に向けて早めに準備を開始しておきましょう。

2017年2月

お仕事備忘録

1. 固定資産税の納付（第4期分）
2. 確定申告（書面）の受付開始
3. 国民年金保険料の「2年前納」の手続き
4. 労働保険料等の口座振替納付の申込
5. 4月昇給の場合の資料収集等の準備
6. 新入社員の受入準備
7. 火災予防運動に伴い、消防設備等の点検実施

1. 固定資産税の納付（第4期分）

固定資産税第4期分の納付期限が到来します。資金繰りも考慮した上で、納付もれのないようにしましょう。期限は、市町村の条例で定める日です。

2. 確定申告（書面）の受付開始

平成28年分の所得税・住民税の確定申告の受付期間は3月15日までです。所得税を現金かクレジットカードで納付する場合は同日が期限となるため、納付手続きを忘れないようにしましょう。ただし振替納付の場合の振替日は4月20日です。こちらは引き落とし口座の残高を確認しておきましょう。

また、個人事業者の消費税の確定申告は3月31日までです。消費税を現金かクレジットカードで納付する場合は3月31日が期限ですが、振替納付の場合の振替日は4月25日です。

3. 国民年金保険料の「2年前納」の手続き

平成26年4月から、2年度分の国民年金保険料を口座振替でまとめて納める「2年前納」が始まっています。6ヶ月及び1年前納に比べて割引額が大きいのが特徴です。申込期限は、毎年2月末日までとなっていますので、希望される方は早めに手続きをしましょう。

4. 労働保険料等の口座振替納付の申込

労働保険料等は、口座振替による納付も可能です。来年度（第1期）より口座振替とするには、2月25日までに口座を開設している金融機関の窓口で手続きを行う必要があります。

5. 4月昇給の場合の資料収集等の準備

4月昇給の事業者は、昇給の情報収集や人事評価等を行います。世間の昇給に関する情報を収集しつつ、業績資料から原資の検討、部門、個別評価や配分の検討を行う等、昇給の準備を開始しましょう。

6. 新入社員の受入準備

4月に新入社員を受入れる事業者は、入社式の会場確保等の事前準備や支給貸与品の手配、研修の企画等、受入準備を開始します。チェックリストなどを用いて準備を行うとよいでしょう。

7. 火災予防運動に伴い、消防設備等の点検実施

春の火災予防運動に先立ち、消防設備等（消火器、非常口、非常階段、避難経路等）の点検をしましょう。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（連絡方法、避難対策等）について周知しておきましょう。