

March  
2017

社会保険労務士佐藤秀樹事務所

# 事務所通信

3月といえば卒業シーズンですが、スギ花粉の飛散が本格化する時期でもあります。花粉症の方にとっては辛い時期ですが、少しでも気分よく乗り切りたいですね。

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3月号

平成29年度の雇用保険料率は  
平成28年度より  
引き下げられる見込みに

36協定を作成する際の注意点  
重要性が増す就業規則、  
36協定の届出と周知  
平成29年1月から通勤災害の  
範囲が見直されました

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29年度の雇用保険料率は平成28年度より引き下げられる見込みに

雇用保険の保険料率は、毎年3月末の積立金と給付の状況に応じて見直しが行われることになっています。来年度の保険料率についても審議が重ねられ、平成29年度の雇用保険料率は、平成28年度より引き下げられる見込みとなりました。

## 1.平成29年度の雇用保険料率

平成29年度の雇用保険料率については、国会に改正法案が提出されており、この法案が成立し、弾力条項が発動された後に正式決定となります。改正法案と弾力条項の発動により、失業等給付の保険料率は労使双方で1/1,000ずつ引き下げられ、下表の料率になる予定です。

## 2.基本手当の所定給付日数の拡充

基本手当は、離職時の年齢、離職理由、加入していた雇用保険の被保険者期間（以下、「加入期間」という）により所定給付日数が異なります。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年未満である特定受給資格者について、30歳以上35歳未満の場合は30日、35歳以上45歳未満の場合は60日の所定給付日数の拡充が行われる予定です。これに伴い、各々の日数は120日、150日となります。

## 3.育児休業給付金の延長

今国会には、育児休業について延長期間を最長2歳までとする法改正も提出されています。育児休業給付金についてもこの改正と合わせて、被保険者の養育する子が1歳6ヶ月以降に保育所に入れない等、一定の理由に該当した場合で育児休業を延長する際には、最長2歳まで育児休業給付金も延長して支給されるようになる予定です。

※本記事は、平成29年2月15日の情報に基づきます。

平成29年度の雇用保険料率（改正法案が国会で成立し、弾力条項が発動された場合）

負担	①労働者負担	②事業主負担	失業等給付の 保険料率	雇用保険二事 業の保険料率	①+② 雇用保険料率
事業の種類					
一般の事業	3/1,000	6/1,000	3/1,000	3/1,000	9/1,000
農林水産・清酒 製造の事業	4/1,000	7/1,000	4/1,000	3/1,000	11/1,000
建設の事業	4/1,000	8/1,000	4/1,000	4/1,000	12/1,000

この他にも基本手当の水準の見直し、教育訓練給付の拡充といった改正内容が法案に盛り込まれています。国会の審議スケジュールは未定ですが、年度末ぎりぎりの時期での成立もあり得ますので、最新情報に注意しておきましょう。

## 36協定を作成する際の注意点

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36協定を年度単位で締結しているため、そろそろ作成にとりかかる時期になりました。これまでは前年の内容を丸写しして、労働者数や日付のみを変更していましたが、この機会に具体的な時間数等について確認をしたいと思っています。



総務部長

同じように昨年の内容を丸写しして、36協定を締結・届出をしている企業もあると思います。ただ、近年は長時間労働対策が求められ、36協定に上限時間を設けるといった検討が政府で行われていますので、36協定の内容を理解しておくことの重要性がより高まっています。それでは36協定の内容について確認したいと思いますが、まず36協定は時間外労働と法定休日労働の2つについて協定します。



社労士

時間外労働と法定休日労働の2つに分かれていたのですね。



そうですね。ここで補足しておく、あくまで36協定という休日労働は法定休日にさせる休日労働に限られるため、法定外休日の労働は、時間外労働に含まれます。例えば、会社の休日が土曜日と日曜日で、法定休日が日曜日となっている場合、土曜日に出勤した際には、その時間は時間外労働としてカウントします。



月に数回、土曜日に出勤させると、時間外労働の時間数が増えることになりですね。



そのとおりです。次に、この時間外労働の部分には、「1日」、「1日を超えて3ヶ月以内の期間」、「1年間」の3つについて、延長することができる時間数を協定する必要があります。この「1日を超えて3ヶ月以内の期間」については、労働時間管理や割増賃金の計算の面から1ヶ月としているケースが多くなっています。そして、これらの延長することができる時間数については、「時間外労働の限度に関する基準」により限度時間が示されており、この範囲内で設定する必要があります。御社では、1ヶ月45時間、1年間360時間で協定されていますが、これは一般の労働時間制度の場合の限度時間になっています。



これまで、これらの数字を意識していませんでしたが、限度時間で協定していたのですね。



そうですね。時間外労働は、この36協定に協定した時間数の範囲で認められることから、実際に時間外労働をする可能性がある時間数を検討し、それが限度時間を超える場合は、特別条項というものを別途付けておく必要があります。今回は特別条項の説明は割愛しますが、こちらも協定事項が決まっていますので、付ける場合にはご注意ください。



なるほど。今回の内容を理解して、36協定の作成にとりかかりたいと思います。



### 【ワンポイントアドバイス】

1. 36協定は時間外労働と法定休日労働に分かれており、時間外労働には法定外休日の労働が含まれる。
2. 36協定の作成では、前年の内容を丸写しするのではなく、実態に合わせて時間数等を設定する必要がある。

# 重要性が増す就業規則、 36協定の届出と周知

企業において整備を行った就業規則や締結をした時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）を総務部長の机の引き出しや会社の金庫に保管しているケースが見受けられます。近年、これらについては、従業員への周知の重要性が高まっており、適切な対応を行っていない場合には、法的効力が問われることがあります。そこで今回は、就業規則や36協定の届出および周知について解説します。

## 1.就業規則

常時10人以上の労働者を使用する場合、就業規則を作成・変更した際には、労働基準監督署（以下、「監督署」という）への届出が義務付けられています。この際の注意点としては、就業規則の効力は監督署へ届け出ただけでは発生せず、従業員に周知された日以降であり、就業規則に施行期日が定められているときは、その日から効力が発生します。例えば、就業規則の施行期日を4月1日としている場合で、従業員に3月20日に周知を行った場合には、新しい就業規則は4月1日から効力が発生することになります。就業規則を作成・変更した場合には、従業員に周知を行い、遅滞なく届出を行う必要があります。

## 2.36協定

新年度に向けて36協定の締結・届出を行う企業が多くありますが、この36協定については、1年間の期間を定めて協定を行います。実務上36協定は、この期間が始まる前までに締結し、監督署へ届出をしておく必要があります。就業規則は届出が施行後であっても有効になりますが、36協定は、本来、時間外労働や休日労働をさせることは労働基準法の違反となり、罰則を適用するというものの免罰

的効果を持っていますので、従業員に時間外労働や休日労働をさせる前、つまり、1年間の期間が始まる前に届け出る必要があります。

なお、36協定を含め他の労使協定についても、従業員への周知が義務付けられており、最近の監督署の調査では周知がされていないことについて指導が行われるケースも増えてきているようです。

## 3.企業に求められている周知とは

従業員への具体的な周知方法は次のいずれかによるとされています。

- ①常時各作業場の見やすい場所に掲示する・備え付ける
- ②書面で労働者に交付する
- ③磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する

ポイントは、従業員がいつでも見ることのできる状態にしておくことです。周知方法は各企業により決めることができますので、自社に適した方法を選択するようにしましょう。

就業規則も36協定も届出と周知が必要になりますが、各々、いつまでに届け出るのか、そして、適切な周知が行われているかを確認しておきましょう。

# 平成29年1月から通勤災害の範囲が見直されました

労災保険には、業務を原因として負傷を負ったり、疾病にかかった場合等の業務災害に対する給付と、通勤途中に負傷を負ったり、疾病にかかった場合等の通勤災害に対する給付の2種類があります。今回、平成29年1月1日に改正育児・介護休業法が施行されたことにより、通勤災害の範囲の一部が見直されました。そこで、通勤災害の対象となる通勤の範囲と見直しの内容を確認しておきましょう。

## 1.通勤災害の対象となる通勤の範囲

通勤災害の対象となる通勤とは、就業に関する移動であり、以下の①～③について合理的な経路および方法により行う移動のことをいいます（業務の性質を有するものを除く）。

- ①住居と就業の場所との間の往復
- ②就業の場所から他の就業の場所への移動
- ③住居と就業の場所との間の往復に先行し、または後続する住居間の移動

なお、移動の経路を逸脱し、または移動を中断した場合には、逸脱・中断の間およびその後の移動は通勤として扱われません。

## 2.逸脱・中断の例外

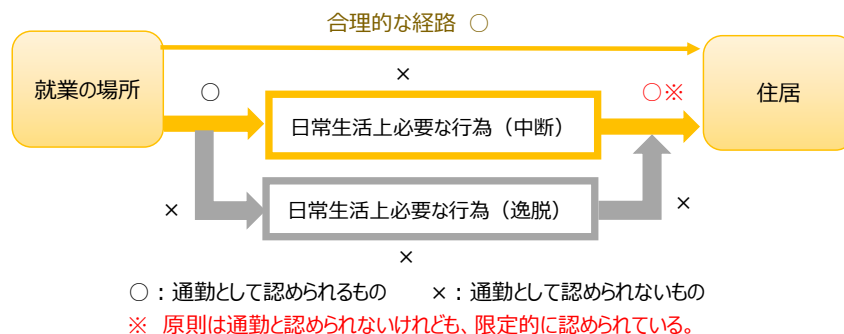
逸脱・中断の考え方は1.のとおりですが、逸脱・中断が日常生活上必要な行為で、やむを得ない事由により行われる最小限度のものは逸脱・中断の間を除き通勤として扱われることになっています（下図参照）。この日常

生活上必要な行為とは、具体的に次の5つに限定されています。

- ①日用品の購入や、これに準ずる行為
- ②職業訓練や学校教育、その他これらに準ずる教育訓練であって職業能力の開発向上に資するものを受ける行為
- ③選挙権の行使や、これに準ずる行為
- ④病院や診療所において、診察または治療を受ける行為や、これに準ずる行為
- ⑤要介護状態にある配偶者、子、父母、配偶者の父母並びに同居し、かつ、扶養している孫、祖父母および兄弟姉妹の介護（継続的に、または反復して行われるものに限る）

今回、改正育児・介護休業法の施行により、介護に関する制度の対象となる家族の範囲について、孫、祖父母および兄弟姉妹の同居要件・扶養要件が削除されました。これに伴い、⑤の孫、祖父母および兄弟姉妹の同居要件・扶養要件が削除されました（下線部分）。

日常生活上必要な行為のために、合理的な通勤経路を逸脱・中断した場合の取扱い



通勤災害については、そもそも労災保険の対象外とっていたり、逆に逸脱・中断があった場合でもすべてが労災保険の対象になるといった認識をしている従業員も多くいるかと思います。適正な給付の手続きができるように、この機会に通勤災害の範囲について確認しておきましょう。

# イノベーションしていますか

著名な経営学者であるP.F. ドラッカーは、企業が成長発展し続けるための基本的機能として、「マーケティング」と「イノベーション」を挙げています。ここでは昨年12月に文部科学省から発表された調査結果（※）から、企業のイノベーションへの取組状況をみていきます。

## イノベーション実現企業は40%

上記調査結果から、平成24年度から26年度の間、イノベーションを実現させた企業の割合をまとめると、表1のとおりです。

【表1】イノベーション実現企業の割合（%）

		全体	小規模企業	中規模企業	大規模企業
イノベーション実現		40	38	47	59
実現したイノベーションの類型	プロダクト・イノベーション	12	11	16	27
	プロセス・イノベーション	15	14	20	28
	組織イノベーション	24	22	29	42
	マーケティング・イノベーション	22	21	23	31

文部科学省科学技術・学術政策研究所「第4回全国イノベーション調査統計報告」より作成

製品やサービス、その製造や提供プロセスの改善をはじめ、イノベーションには様々な取組がありますが、実現できた割合は40%となりました。イノベーションの類型別にみると、企業の規模に関係なく組織イノベーショ

ンの実現割合が高くなっています。

## 能力のある従業員の不足が問題に

次に、イノベーションの阻害要因や活動非実施の理由として高い割合の上位5つを、企業の規模別にまとめると表2のとおりです。

【表2】イノベーションの阻害要因及びイノベーション活動非実施の理由（%）

小規模企業		中規模企業		大規模企業	
能力のある従業員の不足	61	能力のある従業員の不足	62	能力のある従業員の不足	57
目先の売上・利益の追求	53	目先の売上・利益の追求	55	良いアイデアの不足	54
良いアイデアの不足	52	良いアイデアの不足	54	目先の売上・利益の追求	53
技術力やノウハウの限界	50	市場の競争が激しい	50	市場の競争が激しい	50
市場の競争が激しい	47	技術力やノウハウの限界	50	新製品・サービスへの需要が不確実	49

文部科学省科学技術・学術政策研究所「第4回全国イノベーション調査統計報告」より作成

すべての規模で、能力のある従業員の不足の割合が最も高くなりました。2番目、3番目の理由は、いずれも目先の売上・利益の追求、良いアイデアの不足ですが、中小規模の企業では、技術力やノウハウの限界という理由も上位に入っています。

企業が市場に適合し存続していくためには、イノベーション活動が不可欠です。加えてイノベーションを実現させるために、教育訓練の実施による従業員の能力向上はもちろん、他社との協力などにも取り組んでいくことが重要です。

（※）文部科学省「第4回全国イノベーション調査統計報告」

文部科学省科学技術・学術政策研究所が、常用雇用者数10人以上の民間企業約40万社を対象に標本抽出した約25,000社を対象に実施した調査で、有効回答率は50%です。ここでのイノベーションとは、新しいまたは大幅に改善されたプロダクト（製品またはサービス）またはプロセスの導入、マーケティングに関する新しい方法の導入、もしくは業務慣行、職場組織または外部関係に関する新しい組織の方法の導入をいいます。また、小規模企業は常用雇用者数10人以上49人以下、中規模企業は同50人以上249人以下、大規模企業は同250人以上の企業群をいいます。詳細は次のURLのページから確認いただけます。http://www.mext.go.jp/b\_menu/houdou/28/12/1380031.htm

# ネット活用で節約できる時間

個人のインターネット普及率は平成27年末時点で90%近い割合に達し、インターネット（以下、ネット）を活用した情報検索やショッピングは、当たり前サービスとなっています。では、これらのサービスを活用することで、ネット以外の方法で調べたり、実店舗で買い物をしたりする場合に比べて、どの程度の時間が節約できるかご存じですか。ここでは総務省の情報通信白書（※）から、ネットを活用した情報検索やショッピングによって節約される時間に関するデータをご紹介します。

## 情報検索で49.2分の節約

上記白書から、ネットを活用して情報検索をする場合に、図書館等で文献によって調べ物をする場合と比べて、節約できる時間についてのアンケート結果をまとめると、表1のとおりです。

【表1】年代別 情報検索によって節約される1回あたりの時間

年代	節約時間（分）
20代（412）	52.3
30代（407）	47.2
40代（421）	41.0
50代（428）	50.3
60代（431）	55.0

総務省「平成28年版情報通信白書」より作成

最も節約時間が多いのは、60代の55.0分で、最も少ないのが40代の41.0分となりました。なお、年代ごとの節約時間の平均を求めると、49.2分となります。

## 買い物1回で54.3分の節約

次に、ネットショッピングを利用して買い物をする場合に、実店舗に行って買い物をする場合と比べて節約できる時間をまとめると、表2のとおりです。

【表2】年代別 ネットショッピングによって節約される1回あたりの時間

年代	節約時間（分）
20代（433）	50.4
30代（452）	42.9
40代（469）	62.3
50代（480）	52.5
60代（496）	63.6

総務省「平成28年版情報通信白書」より作成

60代の節約時間が最も多く63.6分となっています。最も少ないのが30代の42.9分でした。こちら平均すると54.3分となり、情報検索よりも5分程度多く節約できるという結果になりました。

## 生産性の向上にも寄与

このように、ネットを活用することで節約できる時間は、決して少なくないことがわかります。ビジネスの現場において、こうした時間の節約ができれば生産性の向上にも寄与します。特に情報検索については、検索技術を向上させることで、さらに調べる時間を短くすることも可能です。

検索のコツに関する情報は、ネット上にたくさん公開されています。興味のある方は、一度調べてみ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69ページ掲載の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。なお、ネット検索の場合の節約時間には、図書館への往復時間は含まれていません。詳細等は次のURLのページから確認できます。<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/h28.html>

今月は、個人の確定申告期限であると同時に、3月決算の会社にとっては、年度最終時期です。もれのないよう処理をしましょう。

2017年3月

## お仕事備忘録

### 1. 国外財産調書

### 2. 財産債務調書

### 3. 確定申告の税額の延納の届出書

### 4. 個人の青色申告の承認申請

### 5. 所得税の更正の請求

### 6. 入社式の準備と最終確認

#### 1. 国外財産調書

居住者（非永住者以外の居住者に限られます。）が、その年の12月31日時点で、総額5,000万円を超える国外財産を有している場合には、必要事項を記載した「国外財産調書」をその年の翌年3月15日までに提出しなければなりません。

#### 2. 財産債務調書

平成27年度税制改正で財産及び債務の明細書が見直され、「財産債務調書」の提出が求められる制度が施行されています。これにより、従来の「その年分の所得金額が2,000万円超であること」に、“かつ、「その年の12月31日において有する財産の価額の合計額が3億円以上であること、又は、同日において有する国外転出をする場合の譲渡所得等の特例の対象資産の価額の合計額が1億円以上であること”が加わっています。提出期限は、その年の翌年3月15日です。

#### 3. 確定申告の税額の延納の届出書

確定申告書の所定の欄に延納税額を書いて提出することにより、その税額につき延納することができます。ただし、納付すべき所得税額の1/2相当額以上を納付期限までに納付することが条件のため、延納申請できる税額は、納付すべき所得税額の1/2相当額未満となります。なお、納付期限は3月15日、延納期限は納付した年の5月31日です。

#### 4. 個人の青色申告の承認申請

個人の青色申告の承認申請は、原則として青色申告をしようとする年の3月15日までに所轄税務署に提出します。ただし、1月16日以降に新規業務を開始する場合は、業務開始日から2ヶ月以内の申請となります。

#### 5. 所得税の更正の請求

確定申告を提出し、その申告期限後に計算の誤り等がある場合について一定の場合には、次の期間に限り、誤った申告額の訂正を求める更正の請求ができます。

##### 1. 平成23年12月2日より前に法定申告期限が到来する国税の場合

- (1) 通常申告・・・申告期限（3月15日）から1年以内
- (2) 還付申告・・・提出日から1年以内

##### 2. 平成23年12月2日以後に法定申告期限が到来する国税の場合

- (1) 通常申告・・・申告期限（3月15日）から5年以内
- (2) 還付申告・・・提出日から5年以内

#### 6. 入社式の準備と最終確認

いよいよ新入社員が入社します。次の最終チェックリストで準備のもれがないかどうか確認しましょう。

- ◆式次第の作成、挨拶する方への依頼などは済んでいますか？
- ◆新入社員への連絡はできていますか？
- ◆記念撮影の準備はできていますか？
- ◆歓迎会の準備、進行打合せはできていますか？
- ◆オリエンテーションなどの準備はできていますか？
- ◆配付備品は整っていますか？
- ◆社会保険事務、源泉徴収事務の準備はできていますか？