



YELL・Spirits 2017年8月号 エール・スピリッツ



Contents

発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル 1F

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email：info@sr-yell.com URL：<http://www.sr-yell.com>

Facebook：<https://www.facebook.com/yell1354>

- 代表より
- HR-EXPO
- 今後の法改正予定と動向
- 地域別最低賃金「目安額」決定
- 8/1雇用保険基本手当日額の変更
- 労務相談室
- 夏季休業ご案内
- セミナー案内
- スタッフコラム

鎌倉です。夏は皆さまいかがお過ごしですか？

さて、先日、東京ビッグサイトにて3日間開催されたHR EXPO2017にメンバーと行ってきました。こちらは人事労務・教育・採用やワークスタイル変革に関する日本最大の展示会で、人事労務業務を支援するあらゆる製品やサービス、最新情報が一同に集まる場です。今年は会場のあちこちに“働き方改革”の文字が掲げられていました。

数年前に足を運んだときは様変わり、これからは自社に何があうのかを適宜、試していくことが求められると感じます。中小企業で使い勝手のよいものなど、お客様に代わって見てくる役目もありますので、メンバーと手分けしていろいろなサービスを試して歩きました。中小企業は社長が即決でき、小回りがききますから、こうした時代に身軽さは強みになります。慣れたやり方、今のまま延長線上でいきたいのが人間ですから、経営者自身がこれまでの思考の型をはずすことが一番大事なこともかもしれません。ワークスタイル変革のコーナーでは最新のオフィス環境など面白い製品、サービスがあり、一緒に行ったメンバーたちとともに大いに刺激を受けた一日でした。

ワーク・ライフバランスコンサルタントの小室淑恵さん、「部下を定時に帰す仕事術」の著者である佐々木常夫さんの講演も聞きました。いずれも1000人を超す聴講者で、働き方の変革が、多くの企業で大きな経営課題となっていることを改めて感じます。人口オーナス期に入った日本で企業が発展し続けるためには、どう取り組まなければならないか、企業経営者も過去の成功体験を捨てて、大きく考え方を変えざるを得ない状況にあります。取り組まない選択肢がないのですから、いち早く考えを切り替えて着手する方が差別化になり、強みにすることができます。

我々もどうやって新しいものを取り入れる時間を生み出すか、お客様に何が求められているのか、何をご提供できるか・・・など再考しています。やりたいこと、やらなければならないことはたくさんあるので、足元を固め、それを実現するための体制を考えています。エールもお客様とともに自己変革に取り組んでまいりたいと思います。



- 第12日 オフィス防災 EXPO
- 第11日 オフィスサービス EXP
- 第10日 ワークスタイル変革E
- 第9日 会計・財務 EXPO □□
- 第8日 オフィスセキュリティE
- 第7日 省エネ・節電 EXPO
- 第6日 HREXPO 人事労務・教育・採用
- 第1日 福利厚生 EXPO



HR EXPO2017 テレワークロボット OriHime や VR によるコミュニケーション、ワトソンによる会議など面白いものがいっぱいでした。立ったまま仕事できるスタンディングデスクを発見。思わず欲しくなりました！！

今後の法改正予定と動向

「残業代ゼロ法案」とも呼ばれ、マスコミでも大きな話題にもなっている改正法案ですが、2015(H27)年4月の国会への法案提出以降、一度も審議入りしないままとなっていました。今年7月、連合が一度は「高度プロフェッショナル制度」の導入を条件付きで容認しましたが、足並みはそろっていません。

今月号では、今後の法改正予定と改正動向について特集します。

① 改正 労働基準法(案)

改正時期 : 今秋の臨時国会で成立か？

1. 長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等

- ① 36協定の上限規制
- ② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し
- ③ 著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設
- ④ 年間5日以上 of 年次有給休暇の確実な取得
- ⑤ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

2. 多様で柔軟な働き方の実現

- ① フレックスタイム制の見直し
- ② 企画業務型裁量労働制の見直し
- ③ 高度プロフェッショナル制度(いわゆる残業代ゼロ)の創設



【36協定の上限規制(案)】

- 現行の時間外限度基準 **告示を法律に格上げ**
⇒ 罰則により強制力を持たせる。上限は原則として月45時間、かつ、年間360時間
- 特別の事情がある場合でも上回ることでできない上限を設定
 - ① 年間720時間以内
 - ② 2カ月ないし6カ月平均は **休日労働を含んで**80時間以内とする。
 - ③ 単月は、**休日労働を含んで**100時間未満を基準とする。
 - ④ 原則である月45時間を上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう年6回を上限とする。

～ 改正 労働基準法案のポイント ～

POINT1 「残業代ゼロ法案」と言われるが、その導入要件は非常に厳しく

(年収 1,075 万円以上など)、現実的には適用できるケースは少ない。

POINT2 よってその実態は、過重労働対策法案であると考えなければならない。

具体的には次の影響が大きい。

- ① 最低年5日の年次有給休暇の強制取得
- ② 医師による面接指導制度に関し、管理監督者を含む、すべての労働者を対象として、労働時間の把握について、客観的な方法その他適切な方法によらなければならない旨の省令への規定
- ③ 管理監督者の医師の面接制度の適用について在社時間等に基づく要件該当の有無判断
- ④ 健康管理時間(在社時間+社外業務時間)という概念の導入

POINT3 中小企業においては現在猶予されている月 60 時間超の残業に対する割増賃金率 50%の適用が始まる見込み(予想では 2019 年 4 月以降)



② 老齢年金受給資格期間の短縮

H29年8月1日～

これまで、老齢年金を受け取るためには、保険料納付済期間(国民年金の保険料納付済期間や厚生年金保険、共済組合等の加入期間を含む)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。平成29年8月1日からは、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



★ 年金の額は、年金を納付した期間に応じて決まります。

40年間保険料を納付された方は、満額を受け取れますが、10年間の納付では、受け取れる年金額は概ねその4分の1になります。

対象となる方は手続きが必要です!

- ・新たに年金を受け取れるようになる、資格期間が10年以上25年未満の方には日本年金機構から年金請求書が順次郵送されます。 ※黄色い封筒です。
- ・年金請求書が届きましたら、「年金ダイヤル」で予約の上、年金事務所で手続きが必要です。

③ 改正 育児・介護休業法

H29年10月1日 施行

1. 最長2歳まで育児休業の再延長が可能に ★義務あり

- ・ 1歳6か月以後も、保育園等に入れられないなどの場合には、会社に申し出ることにより、育児休業期間を最長2歳まで再延長できるようになります。
- ・ 雇用保険法も改正され、育児休業給付金の給付期間も2歳までに。

2. 子どもが生まれる予定の従業員等への育児休業等の制度等の周知 努力義務

従業員やその配偶者が妊娠・出産したこと等を知った場合に、会社はその従業員等に個別に育児休業等に関する制度(育児休業中・休業後の待遇や労働条件など)を知らせる努力義務が創設される。

3. 育児目的休暇の導入を促進 努力義務

未就学児を育てながら働く従業員が子育てしやすいよう、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける努力義務が創設される。この育児目的休暇は、例えば、配偶者出産休暇、ファミリーフレンドリー休暇、子の行事参加のための休暇等が例示されています。

育児・介護休業規程の改訂はできていますか？

育児・介護休業法は少子・高齢化への対応のため、平成4年の法施行以降、たびたび法改正が行われています。平成17年、平成22年、そして今年(平成29年)1月にも大きな法改正がありました。育児・介護休業規程の法改正対応はお済みでしょうか？ 介護休業や、男性の育児休業取得も増えてきておりますので、これまで「女性社員が少ないから・・・」と思われていた企業様も対応は必要です。10月の法改正と合わせて規程の見直しをお考えの企業様はエール担当者までご相談下さい。

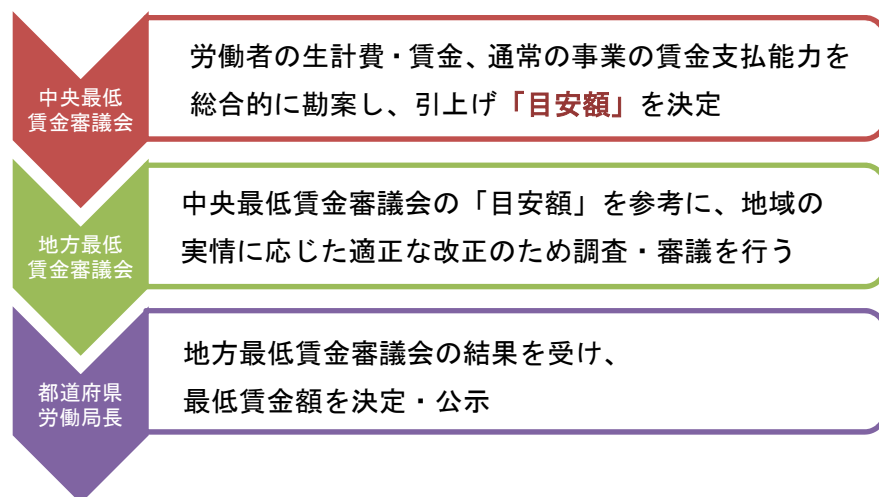
地域別最低賃金額引上げ「目安額」が決定

◆引上げ「目安額」は全国加重平均 25円、神奈川・東京は 26円

厚生労働大臣の諮問機関である中央最低賃金審議会は、2017年度の最低賃金の改定額の目安を決定しました。全都道府県を4ランク(ランクAからランクD)に分けてある各ランクの引き上げ額の目安は、

Aランク 26円、Bランク 25円、Cランク 24円、Dランク 22円となり、**神奈川・東京はAランク**です。

◆最低賃金決定の流れ



今年度の目安が示した引上げ額の全国加重平均は25円(昨年度は24円)となり、目安額どおりに最低賃金が決定されれば、最低賃金が時給で決まるようになった平成14年度以降で最高額となる引上げとなります。

8/1 から変更となる雇用保険の基本手当日額等

雇用保険の給付額を算定するための基礎となる「賃金日額」は雇用保険法の規定に基づき、毎月勤労統計の平均定期給与額の上昇・低下した比率に応じて見直され、毎年8月1日に改定されます。

今年の賃金日額等は以下のとおり引上げが実施されます。

◇失業給付を受ける退職者の基本手当日額 (1日当たりの支給額)が引き下げ

基本手当の日額は 賃金日額×給付率(80%~45%)によって算定されるため、賃金日額が引き下げられたことにより支給額が変更されることとなります。 ※給付率は賃金水準が低いほど高い率を適用

	年齢区分	変更前	変更後
最高額	60歳以上 65歳未満	6,687円	7,042円(+355円)
	45歳以上 60歳未満	7,775円	8,205円(+430円)
	30歳以上 45歳未満	7,075円	7,455円(+380円)
	30歳以下	6,370円	6,710円(+340円)
最低額	年齢問わず	1,832円	1,976円(+144円)

◇高年齢雇用継続給付の支給対象となる在職者の月々の給付額の支給限度額が引き下げ

高年齢雇用継続給付は支給対象月に支払われた賃金の額が支給限度額以上である場合には支給されません。また、支給額は(支給限度額) - (支給対象月に支払われた賃金の額)で決定されるため、支給できる額がこれまでよりも増加します。

変更前	変更後
339,560円	357,864円(+18,304円)



労務相談 ～ 出社しなくなった社員への対応～

Q

連絡もなく、急に出社しなくなってしまった社員がおり、どうしたらよいか困っています。このような場合は解雇するしかないのでしょうか。会社としてやっておくべきことはありますか？

A

従業員が連絡なく出社せず、そのまま連絡がとれなくなってしまった場合の対応について回答します。本人が事故や事件に巻き込まれて、連絡が取れないという可能性もありますので、身元保証人や家族に連絡をとり、会社としてはまず事態の把握に努めます。中には、一人暮らしでアパートで倒れていたというケースもあります。連絡手段としては下記の方法があります。これらは会社が連絡をとろうとしていた証拠となるため、それぞれの日時を記録として残しておきましょう。

- ・電話、メール等で本人、つながらない場合は身元保証人や家族、賃貸物件の場合家主等に連絡を取る
- ・自宅に訪問する(日、時間帯を変えて複数回)
- ・同僚等にも本人から何か連絡がないか確認する(連絡があった場合に報告するよう依頼)

それでも全く連絡がとれない場合、会社はこのような事態を長期に放置できませんが、一方的に退職させることはできません。本人の意思表示がない場合、退職は成立せず、解雇する場合にも、相手方に意思表示が到達しなければ、法的には解雇できません。

行方不明者に解雇の意思表示をするには、「公示送達」(裁判所に一定期間公示する)の方法によることになります。しかし、公示送達は時間もかかり、労力を要します。

こうした事態を避けるためには「行方不明等により連絡がつかず、欠勤が一定期間(●日と特定しておく)続いた社員は、自己都合退職の意思表示をしたものとして扱う」という規定を予め就業規則に入れておくことが望ましいでしょう。実務上は、書面にて「連絡がない場合には、就業規則の規定に基づいて○月○日をもって退職となる」旨の通知を行い、期間が経過しても連絡がなかった場合には退職手続きを行うことになります。また、入社時の書類に、身元保証人の連絡先、一人暮らしの場合は特に緊急連絡先を入れておくことをお勧めします。これらは天災地変など緊急連絡の際も役に立ちます。

【ポイント】

- ①状況を把握することが先決。連絡をとる際は必ず日時の記録を残す。郵便物は記録の残る形(簡易書留、特定記録など)で郵送する。
- ②行方不明者の対応として、就業規則の退職事由に「行方不明等になり欠勤が●日以上続いた場合は、自己都合退職の意思表示をしたものとして扱う」旨の規定を入れておく。

夏季休業のお知らせ

平成 29 年 8 月 11 日 (金) ～16 日 (水)

※17 日 (木) 9 時から平常通り業務を行います。何卒宜しくお願い致します。

セミナーのご案内 会費:5000円 ※18時から異業種交流会も開催します(無料)

8月24日(木)16時～
“2017最新!助成金活用法”

代表の鎌倉が今年度雇用関連助成金はどう変わったか、最新の助成金、使い勝手のよい助成金の活用法・ポイントを解説します!

特典「2017年度版
助成金小冊子」



9月21日(木)16時～
“経営者が知っておくべき
遺言書の作り方”

弊社提携士業の横浜リーガルオフィス 司法書士 大池雅実先生が相続トラブルを避けるために経営者として知っておくべき遺言書についてポイントを解説します!



11月16日(木)16時～
“待たなし!
働き方改革の流れと対応”

滝瀬が人材不足時代を勝ち残るため、多様な働き方に対応した組織作りや、発想、制度など大きな転換を解説します!



スタッフコラム



今月のコラムは
鈴木が担当します

7月26日～28日まで東京ビックサイトで開催されていたHR-EXPOに行ってきました。人事・労務を中心とした同会場では他にも会計・財務やオフィスサービス、ワークスタイル変革など様々なEXPOも同時開催されていて大勢の経営者や企業担当者が来場されていました。今回のHR-EXPOは前回と比べて1.5倍に拡大して開催されたようです。それだけ社会的に関心が高く、企業も課題を解決したいという需要が高いのだらうと思います。

今、自民党の安倍政権では電通事件をきっかけに働き方改革のスピードを上げて進めようとしています。それもあってかほとんどのブースで「働き方改革」が掲げられていました。やはりトレンドでもあるので出展者および来場者ともに非常に関心が高いなと感じました。私は、その働き方改革に結びつく勤怠システムをメインにブースをいろいろ回りました。いくつかのシステムは以前説明を聞いたことがあったものがありましたが、期間が空くとやはりそれぞれ進化していて、機能が増えていたり、使いやすくなっていたりして開発のスピードが速くなっているのを感じました。

例えば・・・

●従業員の残業時間があらかじめ指定した時間に近づくと、メール等にてアラートが表示される
(管理者や上長、本人にも可)

●日本語だけではなく英語での表示に対応(外国籍の方でも使える)

●料金も企業間の競争により導入しやすい程度に設定。(初期費用がかからないものもありました)

エールでもお客様の働き方改革をサポートすべく、お客様に合った管理システムのご紹介等も行っていくことを考えております。管理方法でお悩みがございましたら、お気軽にご連絡ください。