

～明日を創造する～

月刊 事務所ニュース

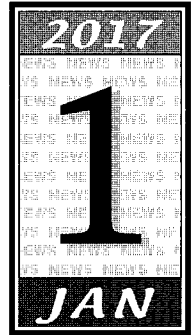
発行所 向田社会保険労務士事務所
労働保険事務組合 ゆとり創造協会
建設業あゆみ一人親方組合

〒065-0025

札幌市東区北25条東7丁目3番15号
トミイビル北25条

TEL (011) 723 - 6366

FAX (011) 723 - 6367



謹賀新年

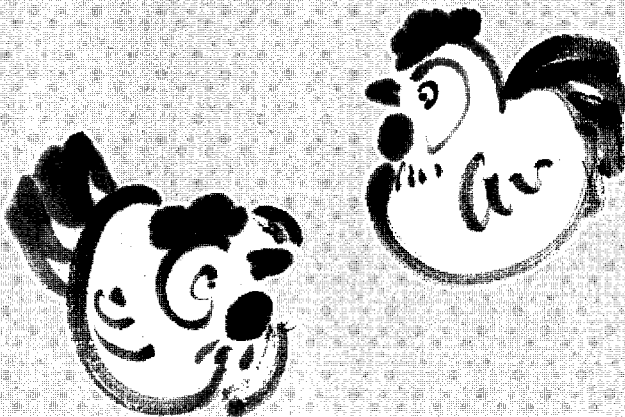
旧年中は格別のお引き立てを賜り

厚く御礼申し上げます

本年も変わらぬご愛顧のほど

よろしくお願い申し上げます

平成二十九年 元旦



**与党税制改正大綱が決定
配偶者控除、「一五〇万円以下」で決着**

自民、公明両党は二月八日、平成二九年度与党税制改正大綱を決定しました。注目されていた所得税の配偶者控除の改正については、控除対象となる配偶者の年収を、現在の「一〇三万円以下」から「一五〇万円以下」に拡大することで決着。あわせて、一五〇万円を超えても、「二〇一万円以下」は収入に応じた一定額の控除を受けられる仕組みも設けられました。

ただし、対象拡大に伴う税収の減少を補うため、世帯主の年収制限を新設し、一、二二〇万円を超える高所得の世帯は控除対象から外されることとなります。政府は関連法改正案を次の通常国会に提出し、平成三〇年一月からの施行を目指しています。

**通勤災害保護制度を1月から改正へ
介護での「逸脱・中断」「同居等の要件を廃止**

労働政策審議会は二月二日、通勤災害保護制度の対象となる介護の一定の対象家族の範囲について、「同居かつ扶養」の要件を撤廃するとして「労災保険法施

行規則の一部を改正する省令案要綱」について、妥当であるとの答申をしました。

労災保険法では、労働者の通勤災害による負傷なども保険給付の対象としていますが、労働者が移動の経路を逸脱・中断した場合は、その間および合理的な経路に復帰後の移動は原則として「通勤」には含まれません。ただし、逸脱・中断が「日常生活上必要な行為」に該当する場合には、合理的な経路に復帰後の移動は「通勤」に含まれます。

「日常生活上必要な行為」には一定の家族の介護を認めており、育児・介護休業法の介護休業を取得できる対象家族について、平成二九年一月から「孫、祖父母、兄弟姉妹」は「同居かつ扶養している」という要件が廃止されることに伴い、労災保険法においても同様の改正が行われるものです。（平成二九年一月一日施行予定）

**厚生省の28年初任給調査結果
大卒女子が初めて20万円台に**

このほど厚生労働省がまとめた「賃金構造基本統計調査（初任給）」の結果によると、新規卒業者の平成二八年の初任給は、大学卒で二〇万三、四〇〇円（前年比0・7%増）、高専・短大卒で一七万六、九〇〇円（同0・7%増）、高校卒

で一六万一、三〇〇円（同0・2%増）とすべての学歴で前年を上回ったことが分かりました。

男女別では、女性の大学卒が前年と比べて0・6%増加し、初めて二〇万円台となっています。（次ページに産業別の初任給を掲載しています。）

**将来世代の給付水準を確保
年金制度改革法案が成立へ**

年金額の改定ルールの見直しなどを柱とする「公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律案」が、今の国会で成立する見込みとなりました。

成立すれば、公的年金において将来世代の給付水準を確保するため、平成三三年度から賃金の変動が物価の変動を下回る場合でも賃金の変動に合わせて年金額を改定することや、すでに導入されている「マクロ経済スライド」も平成三〇年度から一定の改正が行われます。

また、自営業者など国民年金第一号被保険者について、産前産後期間の国民年金保険料を免除する制度が平成三一年度から実施されます。



— 参考資料 —

厚生労働省調査 平成28年の初任給と対前年増減率

性、産業	大学卒		高専・短大卒		高校卒		
	初任給 千円	対前年増減率 %	初任給 千円	対前年増減率 %	初任給 千円	対前年増減率 %	
計	産 業 計	203.4	0.7	176.9	0.7	161.3	0.2
	建 設 業	210.2	0.2	184.8	0.1	170.3	1.3
	製 造 業	202.0	0.0	176.8	0.8	161.4	-0.1
	情 報 通 信 業	212.0	1.4	189.3	2.9	168.7	3.4
	運 輸 業, 郵 便 業	192.8	1.8	168.0	-4.5	161.2	-3.6
	卸 売 業, 小 売 業	203.8	1.1	173.3	-0.5	161.7	2.5
	金 融 業, 保 険 業	202.7	0.7	174.4	5.6	150.6	-4.9
	学術研究, 専門・技術サービス業	204.2	-3.8	185.3	7.6	162.9	2.8
	宿泊業, 飲食サービス業	191.7	-0.7	167.4	1.3	159.2	2.1
	生活関連サービス業, 娯楽業	204.8	1.5	172.5	3.7	165.1	-2.0
	教育, 学習支援業	200.6	0.6	175.9	1.2	157.6	-0.2
	医 療, 福 祉	196.7	-1.2	179.2	-0.1	151.5	0.5
	サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	203.6	1.8	173.8	0.3	161.0	0.9
男	産 業 計	205.9	0.7	179.7	1.4	163.5	0.1
	建 設 業	213.2	1.4	187.0	0.9	170.6	1.0
	製 造 業	203.3	0.1	179.6	0.7	162.6	0.0
	情 報 通 信 業	212.5	1.9	187.8	1.6	172.4	2.0
	運 輸 業, 郵 便 業	198.1	2.3	174.1	-3.3	162.6	-4.3
	卸 売 業, 小 売 業	205.6	0.7	174.3	0.3	166.0	4.3
	金 融 業, 保 険 業	208.3	1.1	197.3	0.8	151.1	-3.1
	学術研究, 専門・技術サービス業	204.2	-3.8	192.1	9.8	162.6	1.6
	宿泊業, 飲食サービス業	194.1	-3.5	168.6	1.3	163.8	2.1
	生活関連サービス業, 娯楽業	209.6	1.2	173.1	3.2	166.3	-3.8
	教育, 学習支援業	203.2	-2.0	179.4	2.6	160.2	-2.0
	医 療, 福 祉	196.7	-2.2	184.1	1.1	148.2	1.2
	サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	202.8	1.3	178.4	-0.3	162.6	0.2
女	産 業 計	200.0	0.6	175.2	0.3	157.2	0.6
	建 設 業	202.5	-2.6	179.3	-1.5	163.2	4.3
	製 造 業	198.7	-0.4	171.5	0.7	158.4	0.1
	情 報 通 信 業	210.9	0.5	194.4	7.6	161.5	1.7
	運 輸 業, 郵 便 業	185.2	1.5	157.6	-6.9	154.6	0.7
	卸 売 業, 小 売 業	201.3	2.0	172.1	-1.5	158.4	1.2
	金 融 業, 保 険 業	198.0	0.3	172.2	7.1	150.6	-5.1
	学術研究, 専門・技術サービス業	204.1	-3.8	174.2	2.8	163.8	6.0
	宿泊業, 飲食サービス業	190.4	1.2	166.7	1.5	156.7	2.2
	生活関連サービス業, 娯楽業	201.2	1.9	172.2	3.9	164.7	-1.3
	教育, 学習支援業	199.1	1.4	175.6	1.0	156.4	4.9
	医 療, 福 祉	196.8	-0.8	178.2	-0.3	152.9	0.4
	サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	205.0	2.6	163.5	-1.9	156.8	3.1

注)・産業計には、上掲の産業のほか、鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、物品賃貸業、複合サービス事業を含む。
・本調査の初任給は、通常の所定労働時間、日数を勤務した新規学卒者の所定内給与額から通勤手当を除いたものである。

賃金引上げ等の実態に関する調査

賃上げ実施、前年を上回る

「賃金の改定を実施しない」企業は1・3ポイントそれぞれ低下した。

※産業別に関しては下表を参照

賃金の改定額および改定率

厚生労働省の「賃金引上げ等の実態に関する調査」(常用労働者一〇〇人以上の企業が対象)によると、八月時点で、平成二八年中に一人平均賃金(一カ月当たりの一人平均所定内賃金)の「引上げ」を実施したまたは予定していると回答した企業の割合が86・7%と前年より1・3ポイント上昇し、比較可能な平成一一年以降で最高を更新したことが分かりました。

平成二八年中の賃金の改定状況(九一二月実施予定を含む)

をみると、一人平均賃金の改定額は五、一七六円(前年五、二八二円)、改定率は1・9%(同1・9%)となった。

賃金の改定の実施状況

平成二八年中に一人平均賃金を「引き上げた・引き上げる」と回答した企業は86・7%(前年85・4%)、「引き下げた・引き下げる」は0・8%(同1・2%)、「賃金の改定を実施しない」は7・1%(同8・4%)で、前年に比べて、一人平均賃金を「引き上げた・引き上げる」企業は1・3ポイント上昇し、「引き下げ

また、改定額を産業別にみると、「建設業」が七、九八六円(前年七、三七〇円)で最も高く、次いで「不動産業、物品賃貸業」が六、八二二円(同六、三八一円)、「鉱業、採石業、砂利採取業」が六、五二七円(同五、五六一円)、

産業別にみた賃金の改定の実施状況

(単位：%)

産 業	賃金の改定を実施している または予定している		賃金の改定を実施しない
	1人平均賃金を引き上げた・引き上げる	1人平均賃金を引き下げた・引き下げる	
平成28年計	86.7	0.8	7.1
鉱業、採石業、砂利採取業	82.5	—	17.5
建設業	90.7	—	3.1
製造業	96.2	0.0	2.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	—	—
情報通信業	92.6	0.3	2.3
運輸業、郵便業	81.2	—	6.7
卸売業、小売業	86.5	1.3	7.8
金融業、保険業	82.5	7.7	3.8
不動産業、物品賃貸業	94.6	1.2	2.3
学術研究、専門・技術サービス業	86.0	1.2	9.9
宿泊業、飲食サービス業	73.4	1.5	12.1
生活関連サービス業、娯楽業	86.4	4.1	4.7
教育、学習支援業	81.5	2.1	10.8
医療、福祉	87.8	—	7.2
サービス業(他に分類されないもの)	68.5	1.0	22.1

定期昇給(定昇)、ベースアップ(ヘア)の実施状況

「定昇制度」の有無をみると、管理職の

「情報通信業」が五、九八六円(同五、二一三円)、「製造業」が五、六六七円(同五、九八〇円)などとなった。
反対に最も低かったのは「金融業・保険業」の二、四九四円で、前年(七、六〇三円)の三分の一以下となった。

— 参考資料 —

「定昇制度あり」の企業は73・9%（前年76・3%）で、このうち、平成二八年中に定昇を「行った・行う」が68・1%（同69・9%）、定昇を「行わなかった・行わない」が5・0%（同6・1%）となった。

一方、一般職では、「定昇制度あり」の企業は82・2%（前年83・1%）で、このうち、平成二八年中に定昇を「行った・行う」が78・4%（同77・6%）、定昇を「行わなかった・行わない」が3・3%（同5・5%）となった。

※産業別に關しては下表を参照

また、定昇制度がある企業について、「定昇とペア等の区別あり」の企業は、管理職で57・8%（前年58・5%）、一般職で58・9%（同61・2%）となった。

このうち、平成二八年中に「ペアを行った・行う」企業は、管理職で17・8%（同20・5%）、一般職で23・3%（同25・0%）となった。

産業別にみた定期昇給の実施状況

(単位：%)

産 業	管 理 職		一 般 職	
	行った 行う	行わなかった 行わない	行った 行う	行わなかった 行わない
平成28年計	68.1	5.0	78.4	3.3
鉱業、採石業、砂利採取業	63.5	9.5	82.5	9.5
建設業	73.4	4.1	92.4	—
製造業	76.9	1.9	87.8	0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	64.3	—	89.6	—
情報通信業	75.3	1.3	85.6	0.8
運輸業、郵便業	50.0	10.7	67.0	6.3
卸売業、小売業	70.0	6.0	77.0	4.5
金融業、保険業	56.0	1.4	74.3	—
不動産業、物品賃貸業	86.9	—	95.5	0.3
學術研究、専門・技術サービス業	66.4	8.9	82.1	6.0
宿泊業、飲食サービス業	53.6	6.0	64.6	6.3
生活関連サービス業、娯楽業	63.6	9.5	73.8	8.4
教育、学習支援業	64.1	5.6	68.1	6.3
医療、福祉	75.9	5.4	81.6	2.0
サービス業(他に分類されないもの)	54.1	7.9	58.1	6.2

賃金カットの実施状況

平成二八年中に賃金カットを実施したまたは予定していると回答した企業は10・7%（前年9・5%）で、その対象者別にみると、「管理職のみ」は40・3%（同28・1%）、「一般職のみ」は17・4%（同11・7%）、「管理職一部」と「一般職一部」

は35・8%（同39・8%）、「管理職全員」と「一般職全員」は2・4%（同12・2%）となった。

対象者別に賃金カットの内容をみると、管理職では、「基本給のみ減額」が、管理職一部で34・5%（前年35・8%）、管理職全員で9・5%（同27・5%）と最も多くなった。

また、一般職については、「基本給のみ減額」が、一般職一部で37・5%（前年38・8%）と最も多く、一般職全員では「諸手当のみ減額」が1・3%（同1・7%）と最も多くなった。

賃金の改定事情

平成二八年中に賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素をみると、「企業の業績」と回答した企業が51・4%（前年52・6%）と最も多く、次いで「労働力の確保・定着」が11・0%（同6・8%）、「親会社または関連（グループ）会社の改定の動向」が5・9%（同5・4%）、「雇用の維持」が4・6%（同5・0%）などとなった。



トラブル回避の対応術

時間単位年休で留意するべきことは

当社では、社員の要望を受けて年休を時間単位で取得する制度の導入を検討することになりました。

この制度には、通常の年休とは異なる制約があるとも聞いています。導入の検討に当たっては、どのようなことに留意しておくべきでしょうか？

時間単位年休の趣旨

労働基準法の改正により、平成二二年から年次有給休暇（年休）を五日以内の範囲で時間単位で付与することができるようになりました。この「時間単位年休」は、まとまった日数の休暇を取得するという年次有給休暇制度の本来の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにすることが導入の目的とされました。

労使協定の締結が必要

時間単位年休を実施する場合には、その事業場において労

使協定を締結する必要があります。協定の当事者である「労働者の過半数を代表する者」の選任については、時間外労働に関する労使協定（三六協定）と同様に、管理または監督の地位にある者でないこと、などといった要件があります。

労使協定では、時間単位年休の対象労働者の範囲を定めませんが、年休をどのように利用するかは労働者の自由であることから、部署や職種ではなく利用目的によつて対象労働者の範囲を定めることはできないとされています。

また、あらかじめ労使協定において、時間単位年休を取得できない時間帯を定めておくことや、所定労働時間の中途の時間単位年休の取得を制限すること、一日において取得できる時間単位年休の時間を制限することは認められていません。

なお、時間単位年休を実施する場合には、就業規則の作成が義務付けられている事業場では、就業規則に時間単位年休に関する事項を記載する必要があります。

時季変更権の考え方

時間単位年休は、労働者に対して時間単位による取得を義務付けるものではありませんので、個々の労働者が時間単位により取得するか日単位により取得するかは、労働者の意思によるものであるとされています。

時間単位年休についても使用者の時季変更権が認められていて、事業の正常な運営を妨げる場合には、労働者が申し出た時間を他の時間に変更することは可能です。ただし、労働者が時間単位による取得を請求した場合に日単位に変更することや、日単位による取得を請求した場合に時間単位に変更することは、時季変更にあたらず、認められていません。

計画的付与はできない

時間単位年休は、労使協定に基づく計画的付与の対象外とされています。したがって、通常の年休について労使協定に年休を与える時季を定めていても、それを時間単位年休に適用することはできません。



社会保険の実務サポート 雇用保険 資格取得届と 被保険者番号

雇用保険被保険者番号とは

雇用保険の被保険者資格を取得すると、新しく雇用保険被保険者証が交付されます。

雇用保険被保険者証には、被保険者ごとに固有の番号が付けられています。これを雇用保険被保険者番号といい、本人が他の事業所へ転職した場合でも同じ番号が付与されます。

この番号は、複数の異なる事業所において被保険者であった期間を通算する場合に必要となります。通算されないまましていると、離職後の失業等給付などの請求で本人の不利となる場合がありますので、雇用保

険に加入するべき人を雇用したときは、前職歴などを考慮して、被保険者証の有無や雇用保険被保険者番号の確認を行うことが大切です。もし、新しい番号が付けられてから、それが前の番号と異なることがわかったときには、届出をして被保険者番号の統合をする必要があります。ただし、前職歴がある人でも被保険者でなくなったときから七年以上経過しているときは、資格取得では新規の扱いになりますので、新しい番号が付けられます。

番号が不明なときなどは

雇用保険の加入にあたり、本人が被保険者証を持って

いなくて雇用保険に入っていたかどうかもわからない場合には、氏名と生年月日、前職の会社名などから、雇用保険被保険者番号の有無をハローワークで確認することができません。資格取得届の被保険者番号は空欄のままにし、その代わりに前職の会社名を確認して届け出るようにします。

また、事業所の名称が変更されその手続きをした場合に、先に発行された被保険者証や資格喪失届などには旧事業所名が印字されています。これらは事業所や被保険者を特定する各番号をもとに管理されていますので、名称に変更があった後でも使用することができます。

個人番号（マイナンバー）の扱い

平成二八年一月一日から、雇用保険被保険者資格取得

届には個人番号（マイナンバー）を記入することになっていません。従業員から個人番号の提供が受けられないなど、何らかの理由で記入が困難である場合は、記入がなくても取得届は受理されますが、可能な限り本人から個人番号の提供を受けて、取得届に記入することが重要です。

個人番号の記入のない取得届が受理された後に、個人番号の提供がされた場合は、「個人番号登録・変更届出書」により個人番号の届出を別途行うことになっていきます。

なお、個人番号の記入された取得届が受理されても、雇用保険被保険者証や資格取得等確認通知書などの返戻書類には個人番号は記載されません。



「過重労働解消相談ダイヤル」の相談結果

長時間・過重労働への相談最多

厚生労働省はこのほど、過重労働の

解消を目的として一月六日に実施した無料電話相談「過重労働解消相談ダイヤル」の相談結果を公表しました。

相談件数は前年より二二四件多い計七二二件で、相談内容としては、「長時間労働・過重労働」に関するものが三四〇件と一番多く、次いで「賃金不払残業」が三〇五件となっています。

同省では、労働基準関係法令上、問題があると認められるケースについては、労働基準監督署に情報提供を行い、監督指導を実施するなど、必要な対応を行うとしています。

今号では、寄せられた相談のうち、特に深刻と思われる事例を紹介します。

長時間労働・過重労働

◆不動産会社の営業（四〇代）【金融・

広告業】

月の残業時間が二〇〇時間を超えてい

き直している。

◆金属製品製造会社の管理者（三〇代）

【製造業】

管理監督者として働いているが、部下の残業時間を三六協定の範囲内に収めるため、月一六〇時間を超える残業を行っている。管理監督者なので、基本給以外に管理職手当しか支払われていない。管理監督者になる前はタイムカードで労働時間が管理されていたが、今は何も管理されていない。

賃金不払残業

◆建設会社の作業員（四〇代）【建設業】

入社当初から「残業代は出ない」と言われていた。実際に現場で作業したところ、直近では夜中の三時まで残業を行ったが、本当に残業代が支払われなかった。

◆医療機関の事務（二〇代）【保健衛生業】

入社時に「残業を指示した時間以外は残業代を支払わない」と説明を受けた。

る。労働時間は自己申告により管理されているが、三六協定で定める時間を超えてしまった場合は、上司が労働時間を書

実際に勤務したところ、毎日三時間程度の残業があり、時間外に勉強会や会議が設定されるが、残業代は毎月定額で一万円しか支払われない。労働時間はタイムカードで管理することになっているが、仕事が終わっていない人の分も含めて、誰かが定時過ぎに全員分をまとめて打刻している。

休 目 ・ 休 暇

◆工場の作業員（五〇代）【製造業】

有給休暇は発生してから二年以内であれば取得できるはずだが、就業規則で一年以内（当年）しか取得できないと定められている。また、有給休暇の取得を会社に請求する際には、上司に理由を言っ

て認めてもらう必要がある。

【製造業】

フルタイムの非正規労働者として働いている。正社員は法律どおりの有給休暇が発生するが、非正規労働者は年に三日しか発生しないことになっている。社長に抗議した者もいたが、「嫌だったらやめる。」と言われて取り合ってもらえない。

