

中村事務所会報

◆ 業 務 内 容 ◆

- 労務管理・経営管理相談
- 労働法令・社会保険諸法令相談
- 労働保険関係事務（労災・雇保）
- 社会保険関係相談（健保・厚年）
- コンピューターによる人事管理（賃金計算等）

発行所 社会保険労務士法人 厚生労働省 公認

労務管理 **中村事務所**
経営管理

（仮事務所）〒550-0014

大阪市西区北堀江1丁目22番25号
プレジール北堀江2階

TEL (06) 6531-5411 (代)

発行人 社会保険労務士 中村昭彦

謹賀新年

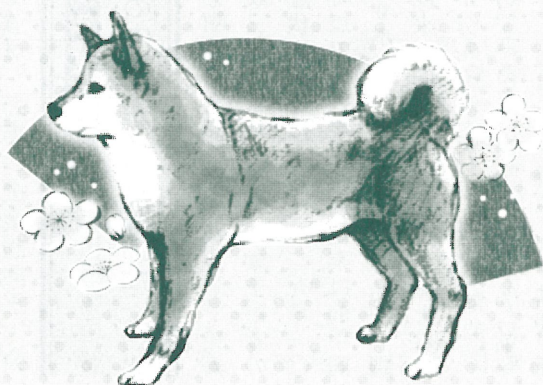
旧年中は格別のお引き立てを賜り

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

平成三十年 元旦



平成30年

1 月号

2018

副業・兼業を原則容認に

厚生省が「モデル就業規則」を改定へ

柔軟な働き方に関して議論を進めている厚生労働省の検討会は、現在は労働者の副業や兼業を原則禁止としている同省の「モデル就業規則」について、これを原則容認する方向で改定する案を提示しました。

現行のモデル就業規則では、労働者の遵守規定において副業・兼業は「会社の許可なく行ってはならない」とした禁止事項とされていますが、改定案ではこの規定を削除して、新しく副業・兼業に関する条項を設け、勤務時間外であれば事前の届出により行えるとしています。

ただし、遵守規定における職務専念義務の違反や不正行為などがあれば、会社は、これを禁止または制限することができるとしています。

厚生省の初任給調査結果

初任給が全学歴で増加

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）」（常用労働

者一〇人以上の約一万五千事業所が対象の結果によると、新規学卒者の平成二九年の初任給は、すべての学歴で前年を上回っており、大学卒（男女計）で二〇万六、一〇〇円（前年比二、七〇〇円、一・三%増）、高専・短大卒で一七万九、二〇〇円（同二、三〇〇円、一・三%増）、高校卒で一六万二、一〇〇円（同八〇〇円、〇・五%増）となりました。

また、企業規模別でも、大学卒では、大企業で前年より二・〇%増の二二万一、〇〇〇円、中企業で同〇・七%増の二〇万二、五〇〇円、小企業で同〇・三%増の一九万九、六〇〇円と、いずれも前年を上回りました。（８ページに産業別の初任給を掲載しています。）

政府・与党が合意

年収八五〇万円超では増税に

自民、公明両党は二月一日、平成三〇年度の税制改正について合意しました。

注目となっていた所得税の見直しについて、会社員など給与所得者に適用される給与所得控除を一律一〇万円減らし、さらに控除額の上限を現在の「年収一千万円以上で年二二〇万円」から「年収八五〇

万円以上で年一九五万円」に引き下げるとしています。

その一方で、すべての納税者が受けられる基礎控除は「年三八万円」から「年四八万円」に引き上げられ、この結果、年収八五〇万円以下の人は、給与所得控除の縮小額と基礎控除の増加額が同じとなり、増税にも減税にもなりません。が、年収八五〇万円超の人は増税になります。

なお、実施時期は平成三二年一月からとしています。

平成30年春卒業予定

大学生の内定率が過去最高の75・2%

厚生労働省と文部科学省が共同で発表した平成三〇年三月大学等卒業予定者の就職内定状況調査によると、二九年一月一日時点での大学生の内定率は前年同期を4・0ポイント上回る75・2%で、調査開始以来、同時期での過去最高となったことが分かりました。

男女別でみると、男子は74・5%（前年同期比5・2ポイント増）、女子は76・0%（同2・4ポイント増）となっています。



魅力ある職場作り

年次有給休暇を取得しやすい職場

労働力不足解消のために採用の強化、長期雇用を考える上では福利厚生への充実が必要であり、中でも年次有給休暇（以下「年休」という）の取得促進は、働くときは働き、休みはしっかりと取るというメリハリのあるワークスタイルを確立し、労働者にも企業にも活力を与えてくれます。

年休の取得状況

厚生労働省の公表によると、平成二十七年一年間に企業が付与した年休日数は労働者一人平均一八・一日。そのうち労働者が取得した日数は八・八日で、取得率は48・7%となっています。

また、同省の『仕事と生活の調和』の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する

意識調査によると、全体の約三分の二の労働者が、年休取得にためらいを感じていることがわかりました。

年休の仕組み

業種、業態にかかわらず、また、正社員、パートタイム労働者等の区分に関係なく、次の要件を満たした全ての労働者に年休を与えなければなりません（労基法第三九条）。

- ① 雇入れの日から六ヵ月間の継続勤務
- ② 全労働日の八割以上出勤付与日数は所定労働日数や所定労働時間、勤務年数に応じて変わります。

取得率アップのための取組み

- ① 年休の計画的付与制度の活用

年休の付与日数のうち、五日を超える部分は、労使協定を結べば計画的に取得させることができます。企業、事業場の実態に合わせて付与方法を工夫すると、さらに年休が取得しやすくなるでしょう。

・ 製造部門など操業を止めることができる事業場

↓ 一斉付与方式

・ 流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい事業場

↓ 交代制付与方式

- ② 時間単位年休の活用
年休は、一日単位で与えることが原則ですが、労使協定を結べば、一時間単位で与えることができます（上限は年間五分）。

多様化する労働者の働き方のニーズに合わせて、年休を時間単位で取得することができます。

今後の環境づくり

平成三〇年四月から、キズウィーク（地域ごとに

学校の長期休業日を分散化する取組み）がスタートします。学校休業日や地域のイベントに合わせて、労働者が年休を取得しやすいよう配慮することが「労働時間等見直しガイドライン」（平成二九年一〇月一日から適用）に盛り込まれました。

また、政府は平成三二年までに年休取得率を70%にする目標を掲げています。そのため、労働者の年休取得を企業の義務とすることが検討されています。

年休の取得は労働者の健康と生活に役立つだけでなく、仕事の生産性向上、会社のイメージアップなど企業にとっても大きなメリットがあります。

事業主の主導のもと取得率アップに向けた具体的な方策を話し合い、ためらいなく年休を取得できる魅力ある職場作りを目指しましょう。



賃金引上げ等の実態に関する調査

賃上げ企業、前年を上回る

厚生労働省が一月二十九日に発表した「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、平成二十九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87・8%と前年より1・1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。

賃金の改定の実施状況

平成二十九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87・8%(前年86・7%)、「引き下げた・引き下げる」は0・2%(同0・8%)、「賃金の改定を実施しない」は6・3%(同7・1%)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

ポイソトそれぞれ低下した。
※産業別に關しては下表を参照

賃金の改定額および改定率

平成二十九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、六二七円(前年五、一七六円)、改定率は2・0%(同1・9%)となった。

また、改定額を産業別にみると、「建設業」が八、四一一円(前年七、九八六円)で最も高く、次いで「不動産業、物品賃貸業」が六、三四一円(同六、八二二円)、「情報通信業」が

業は1・1ポイント上昇し、「引き下げた・引き下げる」企業は0・6ポイント、「賃金の改定を実施しない」企業は0・8

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た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29年 計	87.8	0.2	6.3
鉱業、採石業、砂利採取業	82.4	—	17.6
建設業	97.1	—	—
製造業	95.7	—	2.5
電気・ガス・熱供給・水道業	90.8	6.8	2.4
情報通信業	91.5	0.1	4.5
運輸業、郵便業	75.5	—	15.9
卸売業、小売業	89.8	0.7	2.5
金融業、保険業	95.2	—	2.9
不動産業、物品賃貸業	88.8	0.8	5.2
学術研究、専門・技術サービス業	86.4	0.2	10.1
宿泊業、飲食サービス業	77.2	0.1	9.9
生活関連サービス業、娯楽業	83.3	—	12.6
教育、学習支援業	84.3	0.4	5.7
医療、福祉	94.3	—	4.0
サービス業(他に分類されないもの)	68.3	—	18.7

定期昇給(定昇)、ベースアップ(ベア)の実施状況

六、二六九円(同五、九八六円)、「製造業」が六、〇七三円(同五、六六七円)、「学術研究、専門・技術サービス業」が五、八四五円(同五、〇五四円)、「金融業・保険業」が五、八〇二円(同二、四九四円)などとなった。

「定昇制度」の有無をみると、管理職の

参 考 資 料

「定昇制度あり」の企業は75・9%（前年73・9%）で、このうち、平成二九年中に定昇を「行った・行う」が69・0%（同68・1%）、定昇を「行わなかった・行わない」が6・3%（同5・0%）となった。

一方、一般職では、「定昇制度あり」の企業は82・8%（前年82・2%）で、このうち、平成二九年中に定昇を「行った・行う」が77・5%（同78・4%）、定昇を「行わなかった・行わない」が5・0%（同3・3%）となった。

※産業別に関しては下表を参照

また、定昇制度がある企業について、「定昇とベア等の区別あり」の企業は、管理職で61・4%（前年57・8%）、一般職で64・2%（同58・9%）となった。

このうち、平成二九年中に「ベアを行った・行う」企業は、管理職で22・9%（同17・8%）、一般職で26・8%（同23・3%）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 29 年 計	69.0	6.3	77.5	5.0
鉱業、採石業、砂利採取業	73.1	—	82.4	—
建設業	66.2	4.4	80.2	3.0
製造業	77.9	3.6	85.7	2.6
電気・ガス・熱供給・水道業	46.1	2.4	80.2	2.4
情報通信業	76.7	1.9	82.8	1.3
運輸業、郵便業	54.6	15.9	60.4	14.7
卸売業、小売業	75.5	7.6	84.3	4.1
金融業、保険業	48.5	—	58.2	—
不動産業、物品賃貸業	75.0	5.7	80.0	3.0
学術研究、専門・技術サービス業	63.7	3.4	78.9	3.4
宿泊業、飲食サービス業	48.9	8.8	60.1	9.9
生活関連サービス業、娯楽業	60.4	8.9	70.2	7.2
教育、学習支援業	60.6	6.1	65.3	4.3
医療、福祉	67.9	3.7	74.3	1.8
サービス業（他に分類されないもの）	52.9	7.8	60.0	8.6

賃金カットの実施状況

平成二九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6・3%（前年10・7%）で、その対象者別にみると、「管理職のみ」が26・8%（同40・3%）、「一般職のみ」が24・4%（同17・4%）、「一般職一部」と「管理職一部」

が47・9%（同35・8%）などとなった。

また、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41・9%（前年34・5%）と最も多くなった。

一般職については、「基本給のみ減額」が、一般職一部で36・2%（前年37・5%）と最も多くなった。

賃金の改定事情

平成二九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55・0%（前年51・4%）と最も多く、次いで「労働力の確保・定着」が8・7%（同11・0%）、「世間相場」が5・1%（同4・2%）、「親会社または関連（グループ）会社の改定の動向」が4・6%（同5・9%）、「前年度の改定実績」が4・0%（同2・7%）、「雇用の維持」が3・9%（同4・6%）などとなった。

なお、「重視した要素はない」とした企業は13・1%（同15・7%）だった。



トラブル回避の対応術

「無期転換ルール」の本格スタート①

労働契約法の改正により、有期労働契約から無期労働契約への転換に関する新しいルールが設けられました。これは「無期転換ルール」と呼ばれ、平成二五年四月一日から改正法が施行されています。

無期転換ルールとは、有期労働契約が反復更新されて通算五年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約に転換されるルールです。通算五年のカウントは平成二五年四月一日以降に締結した有期労働契約から開始されますので、平成三〇年四月以降は、有期労働契約で働く人の多くに無期転換申込権の発生が見込まれ、無期転換ルールの本格運用が始まります。

対象となる労働者

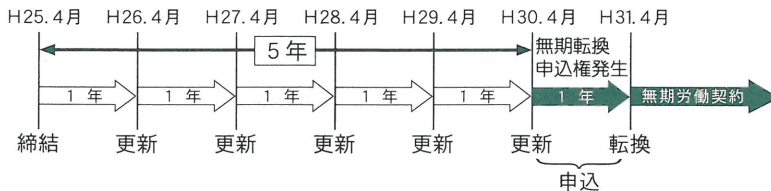
無期転換ルールが適用される有期契約労働者は、「パートタイマー」「アルバイト」「契約社員」

など、その名称にかかわらず、契約期間があらかじめ決まっている人であって、同一の使用者との間で一回以上更新された契約期間が通算して五年を超えている人です。(図①参照)

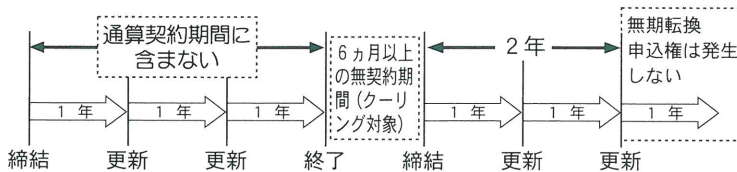
無契約期間の前の通算契約期間	無契約期間(クーリング対象)
2ヵ月以下	1ヵ月以上
2ヵ月を超え4ヵ月以下	2ヵ月以上
4ヵ月を超え6ヵ月以下	3ヵ月以上
6ヵ月を超え8ヵ月以下	4ヵ月以上
8ヵ月を超え10ヵ月以下	5ヵ月以上
10ヵ月超～	6ヵ月以上

ただし、同一の使用主との間で有期労働契約を締結していない期間(無契約期間)が一定の長さ以上にわたる場合、この期間が「クーリング」として扱われ、それ以前の契約期間は通算対象から除外されます。その場合、無期転換

【図①】無期転換ルールが適用される場合の例



【図②】無期転換ルールが適用されない場合の例



約期間の次の有期労働契約から、通算契約期間のカウントが再度スタートします。(図②参照)
クーリングの対象となる期間は、無期転換の前の通算契約期間に応じて上表のとおりとされています。

社会保険の実務サポート

雇用保険手続きの届出内容の訂正等

雇用保険被保険者資格取得(喪失)届の訂正

雇用保険の被保険者資格取得届を、事業所を管轄するハローワークに提出すると、資格取得確認通知書や被保険者証が交付されます。あとで被保険者資格を取得する人の氏名(ふりがな)や生年月日、性別、資格取得日などを誤って届け出てしまったことが分かった場合は、「雇用保険被保険者資格取得(喪失)等届訂正(取消)願」に、誤って届けた内容と正しい内容を記載してハローワークに届け出る必要があります。

訂正の届出の際には、訂正内容を確認できる書類の提示が求められます。

氏名・生年月日であれば運転免許証など公的機関の証書類のコピー、資格取得日の訂正であれば賃金台帳や出勤簿などとなります。

届出にかかる人が前職で雇用保険に加入したことがあれば、ハローワーク側で雇用保険の被保険者番号などにより検索が行われ、氏名や生年月日などの照合が行えますが、初めて被保険者資格を取得する人については、ハローワークでも確認照合が出来ませんので、正しく届け出ているかどうか十分なチェックが必要となるでしょう。

離職票の記載内容の訂正

雇用保険の被保険者が退職して資格を喪失する場合、被

保険者から離職票の交付を請求されていれば、雇用保険被保険者資格喪失届に加えて、雇用保険被保険者離職証明書をハローワークに提出することになります。

この離職証明書には、離職理由を記入する欄が設けられていて、離職に至った具体的な事情を記載することとされています。離職証明書の二枚目(安定所提出用)には、事業主が選んだ離職理由に異議があるかどうか労働者が判断する欄があり、異議があれば、離職者本人が離職理由を記入できるようにになっています。

また、本人が離職票を受け取ったあとでも、離職理由に異議があれば、住所地を管轄するハローワークに申し立てをすることもできます。

このように、離職理由について事業主と離職者の見解が異なってしまうケースもあります。そのときには、管轄のハローワークから事業主に対

して、離職理由の再度の確認を求められます。確認の結果、

離職証明書に記載した離職理由が事実と明らかに異なる場合には、「雇用保険被保険者離職票記載内容補正願」に離職証明書の事業主控えを添えてハローワークに提出します。

ただし、離職理由について記載した内容に不備や誤りがないと事業主が判断すれば、退職に至った経緯や退職理由についての根拠などを書面(形式は任意)にして提出することになります。

離職証明書の記載内容が事実と異なっていると、離職者にとつて不利になる場合があります。そのため、思わぬトラブルが生じることもあります。離職者から異議を唱えられないように、離職理由などについて慎重に確認することが重要だといえるでしょう。



— 参 考 資 料 —

厚生労働省調査 平成 29 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 %
男女計	産 業 計	206.1	1.3	179.2	1.3	162.1	0.5
	建 設 業	208.7	-0.7	181.7	-1.7	169.7	-0.4
	製 造 業	203.2	0.6	177.7	0.5	162.2	0.5
	情 報 通 信 業	215.0	1.4	189.3	0.0	164.6	-2.4
	運 輸 業， 郵 便 業	195.0	1.1	173.6	3.3	160.5	-0.4
	卸 売 業， 小 売 業	207.2	1.7	176.4	1.8	161.6	-0.1
	金 融 業， 保 険 業	205.4	1.3	170.7	-2.1	148.8	-1.2
	学術研究，専門・技術サービス業	213.9	4.8	182.6	-1.5	166.7	2.3
	宿泊業，飲食サービス業	194.5	1.5	168.2	0.5	157.6	-1.0
	教育，学 習 支 援 業	206.4	2.9	179.2	1.9	157.3	-0.2
	医 療， 福 祉	204.9	4.2	183.0	2.1	159.1	5.0
	サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	199.2	-2.2	175.9	1.2	163.5	1.6
男 性	産 業 計	207.8	0.9	180.6	0.5	164.2	0.4
	建 設 業	210.9	-1.1	183.1	-2.1	171.0	0.2
	製 造 業	204.4	0.5	178.7	-0.5	163.5	0.6
	情 報 通 信 業	214.3	0.8	188.1	0.2	163.6	-5.1
	運 輸 業， 郵 便 業	197.3	-0.4	174.2	0.1	160.5	-1.3
	卸 売 業， 小 売 業	207.3	0.8	177.0	1.5	164.6	-0.8
	金 融 業， 保 険 業	210.1	0.9	193.4	-2.0	147.0	-2.7
	学術研究，専門・技術サービス業	217.0	6.3	183.6	-4.4	168.4	3.6
	宿泊業，飲食サービス業	199.7	2.9	168.2	-0.2	159.2	-2.8
	教育，学 習 支 援 業	213.9	5.3	177.0	-1.3	164.2	2.5
	医 療， 福 祉	202.9	3.2	189.5	2.9	166.4	12.3
	サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	200.2	-1.3	179.3	0.5	164.5	1.2
女 性	産 業 計	204.1	2.1	178.4	1.8	158.4	0.8
	建 設 業	202.8	0.1	178.5	-0.4	162.1	-0.7
	製 造 業	200.8	1.1	175.5	2.3	158.7	0.2
	情 報 通 信 業	216.4	2.6	192.2	-1.1	165.6	2.5
	運 輸 業， 郵 便 業	191.9	3.6	173.3	10.0	160.6	3.9
	卸 売 業， 小 売 業	207.0	2.8	175.8	2.1	158.7	0.2
	金 融 業， 保 険 業	201.9	2.0	169.3	-1.7	148.9	-1.1
	学術研究，専門・技術サービス業	210.0	2.9	181.6	4.2	159.2	-2.8
	宿泊業，飲食サービス業	192.1	0.9	168.3	1.0	156.9	0.1
	教育，学 習 支 援 業	203.2	2.1	179.4	2.2	149.2	-4.6
	医 療， 福 祉	205.9	4.6	181.8	2.0	157.2	2.8
	サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	197.7	-3.6	170.0	4.0	160.4	2.3

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、生活関連サービス業、娯楽業及び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。