

エスネットワークス人事労務通信

2018年1月号

社会保険労務士法人エスネットワークス
税理士法人エスネットワークス
<http://www.esnet-tax.com/>

4月施行！「改正障害者雇用促進法」のポイント

◆民間企業の雇用障害者数が過去最高に

昨年12月12日、厚生労働省より「平成29年 障害者雇用状況の集計結果」が発表され、民間企業における雇用障害者数（49万5,795人、前年比4.5%）、実雇用率（1.97%、前年比0.05ポイント上昇）がともに過去最高を更新したことがわかりました。

今年4月には「改正障害者雇用促進法」が施行される予定となっており、障害者雇用に対する関心はますます高まっていきそうです。

◆改正の内容

4月から施行される改正のポイントは以下の通りです。

（1）法定雇用率の引上げ

事業主は、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用することが義務付けられていますが、その率が、民間企業については現行の「2.0%」から「2.2%」に引き上げられます。

また、今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が「従業員50人以上」から「従業員45.5人以上」に変更されます（短時間労働者は1人を0.5人としてカウント）。

なお、平成33年4月までにはさらに「2.3%」への引上げが予定されています。

（2）法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎の対象は、これまで「身体障害者」および「知的障害者」に限られていましたが、新たに「精神障害者」が追加されます。

なお、昨年12月22日に開催された「第74回 労働政策審議会障害者雇用分科会」において、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案が示され、精神障害者である短時間労働者に関するカウント方法に以下の特例措置が設けられることが明らかになりました。

【特例措置の内容】

精神障害者である短時間労働者であって、新規雇入れから3年以内の者または精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の者に係る雇用率のカウントにおいて、平成35年3月31日までに雇入れられた者等については、1人をもって1人とみなす（現行は1人をもって0.5人とみなしている）こととする。

◆今後の企業の対応は？

法定雇用率の引上げ等が行われることから、各企業においては、今後どのように障害者雇用に向き合っていくのかが問われることになりそうです。

2018 年度から「労働移動支援助成金」を縮小へ

◆予算規模を大幅縮小へ

厚生労働省は 2018 年度予算において、安倍政権が成長戦略の 1 つとして掲げた「失業なき労働移動」を進めるための目玉策として導入された「労働移動支援助成金」を減額する方針を決めました。これは、助成金を受給する企業が想定を大幅に下回り、期待した効果が出ていないためです。

助成金を受給した人材会社が企業の人員削減を指南していたとして問題視され、2016 年には支給要件も厳格化されていました。

◆「雇用の維持」から失業者の労働移動にねらいも…

政府は成長戦略の一環として、不況時に従業員の雇用を守る企業に出す「雇用調整助成金」を減らし、転職を促す労働移動支援助成金を 2014 年度から大幅に拡充し、リストラに遭った労働者を雇い入れて職業訓練をする企業に 1 人 1 時間あたり 800～1,100 円の助成金を出す「人材育成支援コース」を新たに設けて、2014～2017 年度の 4 年間に同コースの予算として計約 473 億円を計上していました。

しかし、2017 年 9 月末までの 3 年半で、この助成金を活用して職業訓練を受けた再就職者は 119 人、支給総額は 3,531 万円にとどまっています。

2016 年度から予算規模を約 12 億円に減らしましたが、2017 年度の再就職者は 9 月末時点で、わずか 3 人で、3,500 人以上の利用を見込んでいたのに対し、想定を大幅に下回っていました。

◆新設の「移籍人材育成支援コース」も利用なく

2016 年度には自発的に転職を望む労働者を雇い入れて職業訓練をした場合も助成対象にする「移籍人材育成支援コース」も新設し、2017 年度までに計 17 億円の予算を計上しましたが、この助成金を活用して職業訓練を受けた再就職者は、2017 年 9 月末時点で 1 人もいませんでした。

このため厚生労働省は、両コースを 2017 年度限りで廃止することを決めました。景気回復で雇用の流動化が起きにくくなっているうえ、転職市場では、職業訓練が要らない即戦力が重視されることが助成金の利用が伸びない一因ではないかとされています。

「平成 29 年度 就労条件総合調査」の結果にみる労働時間の実態

◆「就労条件総合調査」とは？

今回の調査は、常用労働者が 30 人以上いる民間企業 6,367 企業を抽出し、平成 29 年 1 月 1 日現在で厚生労働省が調査を行い、4,432 企業から得た回答をまとめたものです。

以下では、調査結果の中から「労働時間」に関するものをまとめてみます。

◆調査結果のポイント

1 日の所定労働時間は、1 企業平均 7 時間 45 分、労働者 1 人平均 7 時間 43 分でした。

主な週休制の形態をみると、「何らかの週休 2 日制」を採用している企業割合は 87.2%（完全週休 2 日制は 46.9%）で、適用されている労働者割合は 87.5%（完全週休 2 日制は 58.4%）となっており、年間休日総数をみると、1 企業平均 108.3 日、労働者 1 人平均は 113.7 日となっています。

1 年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数は除く）は、労働者 1 人平均 18.2 日で、そのうち労働者が取得した日数は 9.0 日と取得率は半分以下であることがわかります。

年次有給休暇を時間単位で取得できる制度がある企業の割合は 18.7%にとどまりました。そして、病気休暇制度がある企業割合は 32.5%で、休暇取得時の賃金の支給状況について、「全額支給」が 33.2%、「一部支給」が 18.8%、「無給」が 47.7%となっています。

また、1 企業平均 1 回当たりの最高付与日数は 246.0 日で、そのうち賃金の支給状況が「全額」である企業では 97.6 日、「一部」である企業では 294.1 日、「無休」では 354.5 日となっています。

変形労働時間制を採用している企業の割合は 57.5%で、種類別にみると、「1 年単位の変形労働時間制」が 33.8%、「1 カ月単位の変形労働時間制」が 20.9%、「フレックスタイム制」が 5.4%となっています。

みなし労働時間制を採用している企業割合は 14.0%で、こちらも種類別にみると、「事業場外みなし労働時間制」が 12.0%、「専門業務型裁量労働制」が 2.5%、「企画業務型裁量労働制」が 1.0%となっています。

最近注目を集めている勤務間インターバル制度については、制度を導入している企業割合は、「導入している」1.4%、「導入を予定または検討している」5.1%、「導入の予定もなく、検討もしていない」92.9%となっており、超過勤務が問題視されているのはかなり限定的と考えられます。

国際比較にみる 日本の労働生産性水準

◆12月20日に出た調査結果

「労働生産性の国際比較 2017年版」(公益財団法人 日本生産性本部)が昨年12月20日に出されました。

政府が生産性向上に向けた各種の施策を展開している中で、日本の労働生産性が国際的にみてどのあたりに位置しているのかを、調査結果で明らかにしています。

◆そもそも「労働生産性」とは？

労働生産性とは、「労働者1人当たりで生み出す成果、あるいは労働者が1時間で生み出す成果を指標化したもの」です。

労働生産性は、「付加価値額または生産量÷労働投入量(労働者数または労働者数×労働時間)」で表され、労働者の能力向上や経営効率の改善などによって、労働生産性は向上します。

◆日本の時間当たり労働生産性は20位

2016年の日本の時間当たり労働生産性は46ドル(4,694円/購買力平価換算)。順位はOECD(経済協力開発機構)加盟35カ国中、昨年と同様の20位となりました。

上位は、1位アイルランド(95.8ドル)、2位ルクセンブルク(95.4ドル)、3位ノルウェー(78.7ドル)と続いています。OECDの平均は51.9ドルです。

日本の労働生産性は、6位の米国(69.6ドル)の3分の2程度の水準で、主要先進7カ国(フランス、米国、ドイツ、イタリア、カナダ、英国、日本)でみると、最下位の状況が続いています。

◆日本の1人当たり労働生産性は21位

2016年の日本の就業者1人当たりでみた日本の労働生産性は、81,777ドル(834万円/購買力平価換算)。順位は、OECD加盟35カ国中21位となりました。

上位は、1位アイルランド(168,724ドル)、2位ルクセンブルク(144,273ドル)、3位米国(122,986ドル)となっています。OECDの平均は92,753ドルです。

日本の労働生産性は、就業1時間当たりと同様、就業者1人当たりでも、主要先進7カ国で最も低い水準となっています。

◆日本の製造業の労働生産性は？

日本の製造業の労働生産性(就業者1人当たり)は95,063ドル(1,066万円/為替レート換算)。日本の順位は14位で、米国(139,686ドル)の7割程度の水準となっています。

今後求められる企業の福利厚生とは？

◆1人平均は、2年連続で11万円超

一般社団法人日本経済団体連合会が、会員および会員加盟の企業を対象に実施した「2016年度福利厚生費調査結果」（回答企業数：676社、労務構成：平均年齢41.8歳）によると、企業が負担した福利厚生費（法定福利費と法定外福利費の合計）は、従業員1人1カ月平均111,844円（前年度比1.1%増）となり、2年連続で11万円を超えたそうです。

福利厚生費のうち法定福利費は、社会保険料の増加等により86,622円（同1.7%増）となり、法定外福利費は、25,222円（同0.9%減）となりました。

◆法定福利費は7年連続で増加

福利厚生費のうち、「法定福利費」は、7年連続増加し、過去最高額となっています。

また、「医療・健康費用」の法定外福利費に占める割合が12.5%と、約50年ぶりの高水準となり、同調査では、法定外福利費の抑制傾向が続く中であっても、健康経営を重視している姿勢が伺えると指摘しています。

2015年12月から義務化されたストレスチェックへの対応や健康経営の高まりに伴い、労働安全衛生法に基づく健康診断費や人間ドックに対する補助費である「ヘルスケアサポート」が増加していることも指摘されています。

◆中小企業でも福利厚生費の見直しが必要

同調査は毎年実施されており、福利厚生費の構成内容も時代にあわせて年々変化している様子が読み取れますが、法定福利費の見直しについては、現在の雇用状況下において、中小企業でも必要となっているところです。

現実的に、市場価格を上回る給与を支払うことのできる企業は少数だといえますので、他社と差別化し、人材確保の意味でも、福利厚生を検討することは今後必要なところです。

◆「休暇」を求める人が多い？

ロンドンに本社を置くPage Group PLCの日本支社マイケル・ページ・インターナショナル・ジャパン株式会社が、日本で勤務している会社員約300名を対象に「最も求められている福利厚生」について聞いた調査によると、「休暇」が最も望まれているという結果が出たそうです。以下、「フレックスタイム」「住宅手当、社員料、社宅」「健康診断」と続いています。

今後は、従業員の実際のニーズを読み取りながら福利厚生を検討していく必要があります。

調査結果にみる「副業」に関する時間と収入の実態

◆「副業・兼業容認」が今後広がる？

昨年12月25日に、厚生労働省の「柔軟な働き方に関する検討会」が公表した報告書で、労働者が主体的に自らの働き方を考え、選択できるようにするために、同省が示すモデル就業規則を改定して、「労務提供上の支障や企業秘密の漏洩が生じる場合等以外は副業・兼業を認める内容に改めること」等が必要とされました。

また、副業の希望者数は1992年と2012年で比較すると、100万人以上増えています（10月3日同検討会資料）。

こうした動きを受け、企業は、自社の副業・兼業の取扱いを考える必要があります。

◆副業・兼業に充てる時間はどれくらい？

従業員が副業・兼業を行う場合の懸念事項の1つに、長時間労働となり業務がおろそかになることが挙げられます。

経済産業省の委託調査の結果では、「労働時間が長くなり本業に専念できない」と回答した人の割合は6%程度でした。具体的な時間数は、回答した2,000人の約半数が「週平均1～9時間」としています。

◆別の調査結果では10時間未満が約8割

また、エン・ジャパン株式会社が20～40代の正社員5,584名に対して昨年4月に行った調査の結果によれば、副業時間は週当たり「1時間未満」12%、「1～3時間未満」23%、「3～5時間未満」21%、「5～10時間未満」23%でした。

◆副業の形態はアルバイト、収入は月1～5万円が多い

同調査結果によれば、副業で行ったのは「アルバイト（接客・販売・サービス系）」が61%いる一方、インターネットを活用したものもあり、「ネットオークション・フリマサイト」が14%、「アフィリエイト」と「クラウドソーシング」が各7%でした。

また、月の収入は「1～3万円」「3～5万円」が各24%で約半数を占めますが、「10～20万円」も19%います。

◆副業・兼業できない会社には人が集まらない？

前出の経済産業省の委託調査では、回答者の約3分の2が「副業を認めない会社（経営者）に魅力を感じない」としています。

今後は、優秀な人材を呼び込む観点からも、副業・兼業に対する柔軟な姿勢が求められるのかもしれない。

年代別に差がなくなってきた「心の病」

◆年代別にみる「心の病」

日本生産性本部が実施している『『メンタルヘルスの取り組み』に関する企業アンケート調査』（第8回）の結果から、企業のメンタルヘルスに関する動向を見てみましょう。

本調査は上場企業が対象となっていますが、中小企業にとっても参考となる内容です。

◆最も多い年齢層は？

「心の病」の最も多い年齢層を見ると、「40代」「30代」がそれぞれ35.8%、32.6%と3割を上回っています。これに続き「10～20代」が27.9%、「50代以上」が3.7%となっています。

2010年までの調査では、「30代」が最も多く、次いで「40代」「10～20代」「50代」と続いていましたが、2012年の調査からは、「40代」と「30代」が多く、「10～20代」、「50代」と続いています。

今回の調査結果では「10～20代」の割合がぐっと上がり、「10～40代」まで差がなくなってきたのが特徴です。

◆「心の病」の増減傾向とストレスチェック

「増加傾向」24.4%、「横ばい」59.7%、「減少傾向」10.4%と、以前の調査からは「増加傾向」は減少していますが、それと引き換えに「横ばい」が上昇しています。

ストレスチェック制度については、受検者比率は90%となっており、高ストレス者の比率は10.3%となっています。これらは厚生労働省の公表している資料よりもそれぞれ高い数値となっています。

ストレスチェック制度の課題については、「集団分析結果の活かし方」（1位）、「高ストレス者への面接以外のフォロー」（2位）を挙げる企業が多くなっています。

集団分析結果の活用状況をみると、実施事務局内での共有（86.8%）は行われていますが、職場で実際に改善を行う立場にある所属長への報告が行われている企業は、半数以下（45.8%）にとどまっています。

◆調査結果からわかること

上記のアンケート結果から、求められる仕事の量が増え、仕事の質も高くなり、今までに経験したことのないような課題が増え、職場のストレスが増加している様子がうかがえます。

また、別の調査（マンパワーグループ：職場でのストレス調査）ではストレス原因の第1位として「上司との関係」が挙がっていますので、変化の激しい労働環境に柔軟に対応していくためには、管理職の育成も必要なようです。

生産性に深刻な影響も！ 検討したい「職場の花粉症対策」

◆花粉症のシーズンが始まります

花粉症は、日本人の約4割がかかっているとも言われます。

花粉症の原因として最もポピュラーなスギ花粉の飛散は、例年、2月に入ると始まりますが、職場での対策はできていますか？

「花粉症は個人の問題。職場での対策なんておおげさだ」と思うかもしれませんが、実は今、花粉症のために仕事の効率が落ちることによる生産性の低下が、大きな問題となっています。その損失額は300億円、医療費・薬代などの費用と合計すると3,000億円を超えるとの試算もあります。職場としても、あらかじめ対策を講じることで、うまくシーズンを乗り切りたいものです。

◆職場でできる対策は？

職場でできる花粉症対策のポイントは、「花粉をシャットアウトすること（室内に入れないこと）」、「花粉症でない人にも花粉症の理解を深めること」です。

オフィスに入る前に上着や帽子の花粉を払う、窓やドアを締め切る、エアコンのフィルターを掃除する、加湿器・空気清浄器を利用するといったことが、花粉のシャットアウトには効果的です。

ただ、花粉症を発症していない人はこうしたことにいい加減になりがちなので、職場全体の理解を得ることも大切となります。

◆福利厚生的な支援も

また、近時は、福利厚生などの面から会社が個人の花粉症対策の支援を行うケースも増えていきます。例えば、対策グッズや薬にはそれなりの費用がかかりますので、快適に仕事をしてもらうために職場で支給したり、医療費の一部を負担したり…。

花粉症のピークの時期に、家から出ずに、あるいは花粉の飛散量が少ない場所で仕事ができるように、テレワークを導入するのも効果的です。

シーズンが始まる前に、検討してみたいでしょうか。

「学校における働き方改革」の動向と今後の課題

◆昨年 12 月に緊急対策を公表

文部科学省は、深刻化している学校教員の長時間労働問題について、昨年 12 月に「学校における働き方改革に関する緊急対策」公表しました。

以下はその柱となる 4 点です。

- (1) 学校・教師の業務の役割分担・適正化を着実に実行するための方策
- (2) 学校が作成する計画等・組織運営に関する見直し
- (3) 勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制のための必要な措置
- (4) 「学校における働き方改革」の実現に向けた環境整備

◆役割分担をして業務の負担を軽減

文部科学省は、具体的な方策として、これまで教員が担っていた放課後の見守りや給食費の徴収、部活動の顧問等の業務を、地域との連携や外部の人材を活用して負担を軽減させるとしています。これにより、本来の業務に集中することができます。

同省では、業務の範囲を明確に示したモデル案の作成、労働時間の上限の目安を含むガイドラインを検討しています。また、来年度には、教員の業務量を一元的に把握する部署を文部科学省内に新たに設置することを明らかにしました。

◆適正な勤務時間管理が必要！

文部科学省が実施した「教員勤務実態調査（平成 28 年度）（速報値）」によると、教員の勤怠管理を「タイムカード等で記録している」と回答した学校は、小学校で 10.3%、中学校で 13.3%、「校務支援システムなど ICT を活用して記録している」と回答した学校は、小学校で 16.6%、中学校で 13.3%にとどまっており、いまだに点呼や自己申告で対応している学校があるのが現状です。

これについて、同省の中央教育審議会は昨年 8 月、「自己申告方式ではなく、ICT の活用やタイムカードなどにより労働時間を客観的に把握し、集計するシステムを直に構築するよう努めることが必要」と提言しました。

今後は、「学校における働き方改革」の実現に向け、まずは教員の業務の明確化や労働時間をタイムカード等で把握することにより、長時間労働の削減へとつながることが望まれます。

取得率はわずか3%、男性社員の育休事情

◆「男性社員の育児休業」の時代？

「男性の育児休業（育休）」に注目が集まっています。

昨年、「ワンオペ育児」（女性ひとりによる育児）が流行語大賞にノミネートされたことからわかる通り、女性活躍を阻む要因として「男性の育児不参加」が社会問題となっています。

政府においても、昨年11月、男性の育休取得率を引き上げるための協議会を設置する方針を固めるなど、様々な動きがあります。

◆男性の育休取得率は3.16%

厚生労働省「平成28年度雇用均等基本調査」によれば、最新の育休取得率は、女性81.8%・男性3.16%です。男性の育児休業取得率を「2020年に13%」とする目標を掲げていますが、きわめて低いのが現状です。

ちなみに、「イクメン企業アワード2017」グランプリを受賞したソニー株式会社の取得率は51.1%です。同じく、男性の育児休業を推奨している厚生労働省の取得率は40.9%とのことです。

◆多くのイクメン社員は休業より休暇

そもそも、仕事と育児の両立を実現する方法は、育児休業ではありません。

厚生労働省「平成29年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査」によれば、「男性の育児を目的とした休暇・休業の取得状況」で最も多いのは「年次有給休暇」（50.8%）で、次いで「配偶者出産休暇制度」（20.1%）、「育児休業」（8.2%）でした。

多くの男性は、何かと取得のハードルが高い育児「休業」ではなく、育児「休暇」を取得して、育児に取り組んでいます。

◆育児期間が長いほど仕事意欲がアップ

また、同調査では、育児の休業・休暇の期間が長い男性社員ほど「仕事にやりがいを感じる」という回答が増えた、という結果も出ています。企業にとって、男性社員に育児を目的とする長期の休みを与えることは、仕事へのモチベーションをアップさせる効果があると言えます。

育児休業取得により受給できる助成金もあります。

女性社員・男性社員を区別することなく、育児と仕事の両立を支援していきたいものです。

2月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

1日

- 贈与税の申告受付開始<3月15日まで> [税務署]

13日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>
[労働基準監督署]

16日

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]
※なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。

28日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第4期> [郵便局または銀行]
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。