



人事・労務に役立つ

しくみ作り Letter



発行：株式会社しくみ作りプロデュース

〒231-0062 神奈川県横浜市中区桜木町 2-2 港陽ビル 4 階

TEL 045-550-3629 FAX 045-514-7560 e-mail info@shikumi-pro.jp

トピックス 平成 29 年度の地域別最低賃金額改定の目安を公表

今年 7 月末に開催された第 49 回中央最低賃金審議会において、平成 29 年度の地域別最低賃金額改定の目安についての答申が取りまとめられ、公表されました。



【参考】地域別最低賃金額改定に係る目安制度の概要

中央最低賃金審議会は、地域別最低賃金の全国的整合性を図るため、毎年、地域別最低賃金額改定の「目安」を作成し、地方最低賃金審議会に提示しています。この目安は、地方最低賃金審議会の審議の参考として示すもので、これを拘束するものではありません。

なお、地域別最低賃金額は、平成 14 年度以降、時間額のみで示されることになっています。

平成 29 年度の地域別最低賃金額改定の目安

都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をA～Dの4ランクに分けて、引上げ額の目安が提示されました。

ランク	都 道 府 県	今年度引上額	昨年度実績額
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪	26 円	25 円
B	茨城、栃木、山梨、長野、富山、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島	25 円	24 円
C	北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、徳島、香川、福岡	24 円	22 円
D	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄	22 円	21 円

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）であり、目安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になります。また、全都道府県で 20 円を超える目安額となっており、引上げ率に換算すると 3.0%（昨年度と同率）となっています。

今後は、各地方最低賃金審議会でのこの答申を参考にしつつ、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議の上答申を行い、各都道府県労働局長によって地域別最低賃金額が決定されます。

番外

厚生年金保険料が9月分(10月納付分)から改定に

厚生年金保険の保険料率は、今までの 18.182%から **18.3%**へ変更になり、平成 29 年 9 月分（10 月納付分）からの保険料を計算する際の基礎となります。

なお、健康保険の保険料率については、同月からの改定はありません。

今回は、配偶者控除及び配偶者特別控除の控除額がどのように決まるのか、ポイントを紹介します。

配偶者控除及び配偶者特別控除の控除額の改正（平成 30 年から適用）

- ① 配偶者控除の控除額が改正されたほか、**居住者（給与所得者）の合計所得金額が 1,000 万円を超える場合には、配偶者控除の適用を受けることができないこととされました。**（改正前：居住者（給与所得者）の合計所得金額の制限は無し）
- ② 配偶者特別控除の控除額が改正されたほか、**対象となる配偶者の合計所得金額が 38 万円超 123 万円以下とされました**（改正前：38 万円超 76 万円未満）。

◆改正後の配偶者控除及び配偶者特別控除の控除額（出典：国税庁）

		居住者の合計所得金額 (給与所得だけの場合の居住者の給与等の収入金額)			【参考】 配偶者の収入が給与所得だけの場合の配偶者の給与等の収入金額
		900 万円以下 (1,120 万円以下)	900 万円超 950 万円以下 (1,120 万円超 1,170 万円以下)	950 万円超 1,000 万円以下 (1,170 万円超 1,220 万円以下)	
配偶者控除	配偶者の合計所得金額 38 万円以下	38 万円	26 万円	13 万円	1,030,000 円以下
	老人控除対象配偶者	48 万円	32 万円	16 万円	
配偶者特別控除	配偶者の合計所得金額 38 万円超 38 万円以下	38 万円	26 万円	13 万円	1,030,000 円超 1,500,000 円以下
	85 万円超 90 万円以下	36 万円	24 万円	12 万円	1,500,000 円超 1,550,000 円以下
	90 万円超 95 万円以下	31 万円	21 万円	11 万円	1,550,000 円超 1,600,000 円以下
	95 万円超 100 万円以下	26 万円	18 万円	9 万円	1,600,000 円超 1,668,000 円未満
	100 万円超 105 万円以下	21 万円	14 万円	7 万円	1,668,000 円以上 1,752,000 円未満
	105 万円超 110 万円以下	16 万円	11 万円	6 万円	1,752,000 円以上 1,832,000 円未満
	110 万円超 115 万円以下	11 万円	8 万円	4 万円	1,832,000 円以上 1,904,000 円未満
	115 万円超 120 万円以下	6 万円	4 万円	2 万円	1,904,000 円以上 1,972,000 円未満
	120 万円超 123 万円以下	3 万円	2 万円	1 万円	1,972,000 円以上 2,016,000 円未満
	123 万円超	0 円	0 円	0 円	2,016,000 円以上

(注) 合計所得金額が 1,000 万円を超える居住者は、配偶者控除及び配偶者特別控除の適用を受けることはできません。



長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を公表

厚生労働省は、今年 7 月に、平成 28 年度において、長時間労働が疑われる事業場に対して実施した労働基準監督署による監督指導の実施結果を公表しました。

前回の平成 27 年度の監督指導は、月 100 時間を超える時間外・休日労働が疑われる事業場等を対象として実施されましたが、今回の監督指導は、月 80 時間を超える時間外・休日労働が疑われる事業場等を対象として実施されたため、監督指導の結果は大幅に増えた形になっています。



長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導のポイント〔平成 28 年度〕

1	監督指導の実施事業場 このうち、労働基準関係法令違反を指摘されたもの	23,915 事業場 15,790 事業場 (66.0%)
2	主な違反内容（上記 1 のうち、法令違反があり是正勧告書を交付した事業場）	
	(1) 違法な時間外労働があったもの このうち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が 月 80 時間を超えるもの 月 100 時間を超えるもの 月 150 時間を超えるもの 月 200 時間を超えるもの	10,272 事業場 (43.0%) 7,890 事業場 (76.8%) 5,559 事業場 (54.1%) 1,168 事業場 (11.4%) 236 事業場 (2.3%)
	(2) 賃金不払残業があったもの このうち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が月 80 時間を超えるもの	1,478 事業場 (6.2%) 909 事業場 (61.5%)
3	主な健康障害防止に係る指導の状況（上記 1 のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場）	
	(1) 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの このうち、時間外・休日労働を月 80 時間以内に削減するよう指導したもの	20,515 事業場 (85.8%) 14,012 事業場 (68.3%)
	(2) 労働時間の把握が不適正なため指導したもの このうち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が月 80 時間を超えるもの	2,963 事業場 (12.4%) 1,313 事業場 (44.3%)
	(3) 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	2,355 事業場 (9.8%)

今回の監督指導では、2,963 事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に適合するよう指導しました。長時間労働によるリスクを軽減する上で、このガイドラインが重要視されていることが分かります。

トピックス 育児・介護休業法が改正されます(平成 29 年 10 月～)

「しくみ作り Letter(5月号)」でもお伝えのとおり、今年 10 月から育児・介護休業法が改正され、主に育児に関する以下の部分が改定変更となります。

1. 最長 2 歳まで育児休業の再延長が可能に <法的義務>

1 歳 6 か月以後も保育園等に入れないなどやむを得ない理由がある場合には、会社に申し出ることによって、育児休業期間が最長 2 歳まで再延長可能に。(雇用保険法も改正され、育児休業給付金の給付期間も 2 歳までに延長。)



2. 従業員等に対する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）を通知する努力義務を創設。



3. 育児目的休暇の導入促進 <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（例えば、配偶者出産、ファミリーフレンドリー休暇、子の行事参加など）で利用できる休暇制度を設ける努力義務を創設。



経団連「2017 年労働時間等実態調査」を公表

一般社団法人日本経済団体連合会が「2017 年労働時間等実態調査」の調査結果を発表しました。会員企業と非会員企業を問わず、249 社(対象労働者 110 万 4389 人)からの回答をまとめたものです。

1. 長時間労働につながりやすい商慣行	客先からの短納期要求 顧客要望対応 海外顧客、拠点との時差による対応 トラブル対応 特定時期のオーダー集中 得意先の稼働時間に合わせた対応 納期厳守 仕様変更 天候不良・災害発生 クレーム対応	32.9% 15.7% 9.2% 8.0% 7.2% 6.4% 5.6% 5.2% 5.2% 4.0%
2. 長時間労働の改善策	顧客・外部（役所）の理解 適正なスケジュール・納期 人員配置の見直し フレックスタイム制、シフト勤務 関係先との情報共有 業務効率・生産性向上 ICTツール、システムの導入 業務量の分散 人材育成・スキルアップ 定期的な業務内容・分担の見直し	28.9% 18.9% 13.3% 8.0% 4.8% 4.4% 3.6% 3.2% 2.8% 2.4%
3. 長時間労働につながりやすい職場慣行	業務の属人化 時間管理意識の低さ 業務効率の悪さ 業務の標準化不足 残業が当たり前、美德とする雰囲気 過剰な品質追及 資料作成 会議の多さ・長さ 帰りにくい雰囲気 人員不足	27.3% 21.7% 18.5% 13.7% 12.9% 11.2% 11.2% 9.2% 7.6% 4.8%
4. 職場慣行の改善策	業務の効率化 定時退社日の設定 会議の効率化 ICTツール導入 業務の標準化 適正な人員配置 時間管理の意識改革 資料作成の効率化 スキルアップ・研修 時差勤務・フレックスタイム制時差勤務	28.5% 23.3% 13.7% 11.6% 10.4% 10.4% 9.6% 8.4% 6.8% 5.2%

※経団連の Web サイトでは、上記調査で所定労働時間、36 協定の上限時間、年休取得率などの詳細データも公開されています。



「働き方改革」が話題になる中で、業務量を変えず、労働時間をどう減らすかに多くの企業が頭を悩ませていますが、従業員のタイムマネジメント能力を高めることが効果的です。

お仕事
カレンダー
9月

- | | |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9/10 | <ul style="list-style-type: none"> ●一括有期事業開始届の提出(建設業) ●主な対象事業:概算保険料 160 万円未満かつ請負金額が 1 億 8,000 万円未満の工事 ●8 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 |
| 9/30 | <ul style="list-style-type: none"> ●8 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ●7 月決算法人の確定申告・翌年 1 月決算法人の中間申告 ●10 月・翌年 1 月・4 月決算法人の消費税の中間申告 |