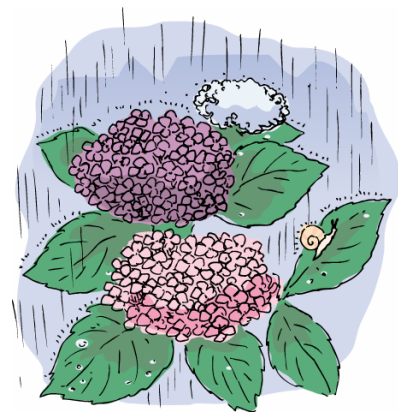


# TKN社労士通信

2016年6月号

TKN社会保険労務士事務所  
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012  
東京都世田谷区駒沢2-58-13  
電話：03-6315-8830  
FAX：03-3795-9021  
e-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp  
URL：http://www.tkn-sr.jp/



## 厚生労働省の支援策で 「無期転換ルール」対応は進むか？

### ◆平成30年度から本格化

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みによって企業などが無期労働契約に転換しなければならない「無期転換ルール」は、平成30年度から本格的にスタートします。

厚生労働省は、このルールに関して平成28年度に実施する以下の支援策を4月下旬に発表しました。

- (1) 無期転換制度の導入支援のための「モデル就業規則」の作成
- (2) 無期転換制度や「多様な正社員制度」の導入を検討する企業へのコンサルティングを実施
- (3) 無期転換ルールも含めた「労働契約等解説セミナー」を全国で208回開催
- (4) 無期転換制度や「多様な正社員制度」についてのシンポジウムを開催
- (5) 先進的な取組を行っている企業の事例を厚生労働省のホームページなどで紹介
- (6) 無期転換制度の導入手順などを紹介するハンドブックを作成
- (7) キャリアアップ助成金を拡充
- (8) 都道府県労働局(雇用環境・均等部(室))に専門の相談員を配置

### ◆無期転換対応の動きが進むか？

独立行政法人労働政策研究・研修機構が昨

年12月に実施した調査によると、労働契約法に基づく「無期転換ルール」について66.1%の企業が「何らかの形で無期契約にしていく」と回答したそうです。

厚生労働省の支援策発表を受けて、企業における無期転換ルール対応の動きが本格化していくことが見込まれます。

### ◆業種別のモデル就業規則

なお、上記支援策のうち(1)のモデル就業規則については、「小売業向け」および「飲食業向け」のものはすでに厚生労働省が作成しており、同省ホームページでダウンロードすることができます(「多様な正社員 厚生労働省」で検索)。

それぞれ42ページにわたるもので、「無期転換ルール」のみならず「多様な正社員制度」にも対応するものとして詳細な解説も付いており、小売業および飲食業における就業規則作成の際には大変参考になります。

今後は他の業種についても作成が行われる予定となっています。

## 第三の企業年金「リスク分担型確定給付企業年金」とは？

### ◆新制度創設へ

4月28日の厚生労働省企業年金部会で新たな企業年金制度(リスク分担型確定給付企業年金)の案が示され、了承されました。

同制度は一定額の掛金をあらかじめ上乗せし

ておくことで景気悪化時の追加拠出が避けられるというものです。

パブリックコメントの実施を経て 7 月にも関連する政省令を改正し、早ければ 8 月にも企業が導入できるようになりそうです。

#### ◆DBとDCの中間的な位置づけ

この「リスク分担型確定給付企業年金」は、以前から「ハイブリッド型年金制度」「混合型年金制度」などと言われていたものです。

あらかじめ給付額を決めておき会社が拠出・運用・管理・給付までの責任を負う「確定給付年金(DB)」と、拠出した掛金額とその運用収益によって給付額が決定され自己の責任において管理する「確定拠出年金(DC)」の両方の性質を併せ持つ年金制度となります。

#### ◆新制度の特徴は？

新しい企業年金制度は、企業が景気変動などの「将来的に発生するリスク」に備えて、労使の合意により定めた掛金(リスク対応掛金)をあらかじめ多めに拠出しておくことで、財政が悪化した場合に起きる積立不足について追加拠出が避けられるというシステムです。

同制度は、予測よりも悪化して積立不足が発生した場合には加入者および受給者にとって負担となりますが、逆にリスク対応掛金として多めに拠出した分については、運用が好調な場合は給付が増えるというメリットもあります。

#### ◆加入者等が意思決定に参画できるための仕組みが必要

厚生労働省では、新制度により企業の導入が進むことを期待するほか、DBからの移行を想定しているようです。DBでは運用リスクが企業に偏る一方で、DCでは個人に偏ってしまうこととなります。

これらを解決するため、労使でリスクを柔軟に分け合う制度として提案されたのが同制度ですが、同制度はDCと同じく、運用の結果次第で加入者および受給者の給付が調整される可能性のある仕組みです。このため、制度開始時の意思決定に加え、制度実施後も加入者が適切に

意思決定に参画できるための仕組みが必要と言えます。

#### 平成 28 年度「年度更新」手続のポイント

##### ◆雇用保険料率は「引下げ」

労働保険の保険料は、年度当初に概算で申告・納付をし、翌年度の当初に確定申告のうえ精算します。つまり、年度更新手続は、前年度の確定保険料と当年度の概算保険料を併せて申告・納付する手続きです。

この保険料とは「労災保険料」と「雇用保険料」ですが、保険料算出に使用する保険料率が、労災保険料率は前年度から変更ないものの、雇用保険料率は引き下げられ、一般の事業 1000 分の 11(前年度 1000 分の 13.5)、農林水産・清酒製造の事業 1000 分の 13(前年度 1000 分の 15.5)、建設の事業 1000 分の 14(前年度 1000 分の 16.5)となっています。

##### ◆手続きに必要な様式等の入手方法

必要な様式やツール等は、厚生労働省のホームページに随時アップされます。

今年度は、申告書の送付は 5 月末からスタートし、提出は 6 月 1 日から 7 月 11 日までの間に行いますが、事前に準備できるものは早めに取り掛かっておきましょう。

##### ◆「法人番号」の記載が必要に

申告書の様式が変更され、「法人番号欄」が追加されています。

法人番号とは、国税庁から通知された 13 桁の番号で、この番号を記入します(1 法人につき 1 つ割り当てられるので、支店や事業所においても同じ番号を記入します)。個人事業主の行う事業については、法人番号欄の 13 桁すべてに「0」を記入します。

##### ◆建設の事業は消費税の取扱いに注意

建設の事業で労務費率により保険料の算定基礎となる賃金総額を算出する場合、前年度中に終了した事業については、事業の開始時期に

より消費税率等に係る暫定措置の適用の有無が異なります。

詳細は厚生労働省ホームページ等で確認しておきましょう。

#### ◆熊本・大分における地震の被害に伴い労働保険料等の納付猶予を受ける場合

今年4月に熊本県・大分県を中心に発生した地震により、事業の経営のために直接必要な財産(事業財産)に相当の損失(おおむね20%以上)を受けた事業主は、「納付猶予申請書」および「被災証明書」を提出することにより、一定期間その納付の猶予を受けることができます。

この申請は、年度更新申告書の提出とともに行うことも可能ですが、被害額が申告書の提出までに確定しない場合は、災害が止んだ日から2月以内に行います。

### 「通勤手当の非課税限度額引き上げ」で必要となる手続き

#### ◆「10万円」から「15万円」に

平成28年度の税制改正で通勤手当の非課税限度額の上限額が「10万円」から「15万円」に引き上げられ、4月から施行されました。

今回の改正で新たに非課税の対象となるケース(従業員)はそれほど多くはないと思いますが、いくつか注意が必要な点がありますのでご紹介いたします。

#### ◆年末調整で精算が必要

従業員に支給する通勤手当について課税されない金額は今月から「15万円」となりました。

非課税規定(以下「規定」という)が「平成28年1月1日以後に支払われるべき通勤手当」について適用されることとなったため、改正前の規定を適用して源泉徴収(所得税および復興特別所得税)を行っていたために結果的に過納となってしまった税額を年末調整の際に精算する必要があります。

なお、以下の通勤手当については、改正後の規定は適用されません。

(1)平成27年12月31日以前に支払われたもの

(2)平成27年12月31日以前に支払われるべき通勤手当で、平成28年1月1日以後に支払われるもの

(3)(1)または(2)の通勤手当の差額として追加支給されるもの

#### ◆課税済みの通勤手当の精算方法

上記の通り、すでに支払われた通勤手当については改正前の規定により源泉徴収が行われていますが、改正後の規定を適用した場合に過納となる税額については今年の年末調整で精算する必要があります。

具体的な手続きは次の通りです。

(1)すでに源泉徴収を行った通勤手当のうち、新たに非課税となった部分の金額を計算する。

(2)平成28年分の源泉徴収簿の「年末調整」欄の余白に「非課税となる通勤手当」と表示し、(1)の計算根拠および今回の改正により新たに非課税となった部分の金額を記入する。

(3)源泉徴収簿の「年末調整」欄の「給料・手当等①」欄に、給料・手当等の総支給金額の合計額から(2)の新たに非課税となった部分の金額を差し引いた後の金額を記入する。

(4)以上により、改正後の規定によって新たに非課税となった部分の金額が、本年の給与総額から一括して差し引かれ、その差引後の給与の総額を基に年末調整を行う。

(5)給与所得の源泉徴収票の「支払金額」欄は、通勤手当のうち非課税となる部分の金額を除いて記入する。

### 残業80時間で立ち入り検査へ！ 政府の長時間労働抑制対策

#### ◆「残業80時間」で立ち入り調査の対象に

政府は、労働基準監督官による立ち入り調査について、1カ月の残業時間の基準の引下げ(100時間→80時間)を検討していることを明らかにし、新聞でも大きく報じられました。

長時間労働に歯止めをかけるため指導を強



化し、子育て中の女性や高齢者が働きやすい環境を整えることがねらいで、対象者は 300 万人 (2.7 倍)に拡大することが予想されています。

なお、法改正による規制強化などは見送る方向のようです。

#### ◆「過重労働撲滅対策班＝かとか」を省内に設置

また、厚生労働省は違法な長時間労働に対する監督指導を強化するため、4 月 1 日に全国の労働局との調整を行う「過重労働撲滅特別対策班」(かとか)を省内に設けました。

さらに、「過重労働特別監督監理官」を全国 47 の労働局に 1 人ずつ配置し、態勢を強化しています。

同省は、労働基準監督官が不足していることから「悪質性、違法性の高い所を優先して監督指導を行う」方針のようです。

#### ◆長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果

平成 27 年 4 月から 12 月までに 8,530 事業場に対して実施した、長時間労働が疑われる事業場(月 100 時間超の残業が疑われるもしくは過労死に関する労災請求があった事業場)に対する労働基準監督署による監督指導の実施結果が取りまとめられ、この結果、監督指導を行った 8,530 事業場のうち、半数を超える 4,790 事業場で違法な時間外労働が確認されたため、是正・改善に向けた指導が行われました。

なお、このうち実際に月 100 時間を超える残業が認められた事業場は、2,860 事業場 (59.7%)でした。

#### ◆長時間労働のない職場づくりへ

近年、職場では過労死防止や女性の活躍推進に向けた長時間労働の是正、そして柔軟な働き方が求められていますが、小売業など人手不足から長時間労働が常態化している業種は深刻な悩みとなっています。

また、上記のように 1 カ月の残業時間の基準の引下げが行われることによって、より一層注意して労働時間を適正に管理していかなければな

らなくなります

企業にとっては今後も引き続き、長時間労働を減らすための体制作りや規定の見直しが必須と言えるでしょう。

#### 都道府県労働局に4月から「雇用環境・均等部(室)」が新設されました。

#### ◆「雇用環境・均等部(室)」とは？

都道府県労働局は、4 月から組織の見直しを行い、新たに『雇用環境・均等部(室)』(北海道、東京、神奈川、愛知、大阪、兵庫、福岡の7局は『雇用環境・均等部』、その他の局は『雇用環境・均等室』)を設置しました。

労働局は男女ともに働きやすい雇用環境を実現するため、総合的な行政の展開や相談窓口の一本化を実施することにより、業務の合理化・効率化を推進こととしています。

#### ◆組織見直しの内容は？

労働局はこれまで、パワハラ・解雇に関する相談・紛争解決を「総務部企画室」、これらの防止に関する企業への啓発指導を「労働基準部」、セクハラ・マタハラに関する相談、企業への指導や紛争解決の援助を「雇用均等室」が行うなど、所掌事務が分かれていました。

しかし、「雇用環境・均等部(室)」の設置により、労働相談の窓口を 1 つにし、個別の労働紛争を未然に防止する取組みとその解決のための調停・あっせん等を一体的に実施するとしています。

また、女性の活躍推進、働き方の改革などの取組みを強化するため、企業への指導や啓発を専門的に実施する『雇用環境改善・均等推進指導官』を増員することが予定されています。

#### ◆期待されることは？

『雇用環境・均等部(室)』の設置は、相談窓口が1つに集約されることにより、セクハラやパワハラを同時に受ける複合的被害の場合に、被害者が窓口をたらい回しにされることや同じ企業へ

の指導や勧告を異なる部署が行うことがなくなり、効率的な対応が可能になるとしています。

各労働局に寄せられる職場における嫌がらせ（ハラスメント）の相談は年々増えていますが、『雇用環境・均等部（室）』の設置により、これからの企業の労働環境改善、紛争の未然防止・解決への推進が期待されます。

## 6月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

### 1日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]

### 10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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

### 30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [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]
- 外国人雇用状況報告（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]

## 雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]

## 当事務所よりひと言

2016年5月19日、厚生労働省千葉労働局は、「違法な長時間労働を複数の事業場で行っていた企業に対し千葉労働局長が是正指導しました。」として、対象企業名を含めた詳細な状況を公表しました。

厚生労働省では昨年5月から、複数の事業場で違法な長時間労働を行う企業について、経営トップに対し都道府県労働局長が是正指導した上で、その旨を公表することとしています。今回の企業名公表は制度導入から、初めて企業名が実名で公表されたケースとなりました。

対象事業場の企業の株式は、ジャスダック市場に上場しており、公表直後からストップ安が続いています。また企業としても自社のHPにて、「違法な長時間労働に対する千葉労働局長より是正指導に関する当社の取り組みについて」との書面を公表しました。

本年3月末時点で、従業員数252名規模の企業において、63名の労働者に対して、違法な長時間労働を従事させていたとのことでした。

企業の皆様におかれましては、従業員の方の労働時間について把握し、適正に管理し、その中身についても精査することをお勧めします。

長時間の労働時間については、「仕方ない」「どうしても必要」と諦めず、労働時間管理において、決して放置しないことが重要です。

削減可能な労働時間の有無を見定め、適切な手法にて労働時間短縮の仕組みを策定することが、将来に向けての事業戦略には必須です。

当事務所では、適正な労働時間管理の為に、時間外労働、休日労働の運用、削減について、お手伝いをさせていただいております。

お気軽にお問い合わせ下さい。（高野 裕之）