

鶴留社労士事務所だより

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F

TEL : 0948-28-2444

FAX : 0948-28-2448

# うんがいそうてん 雲外蒼天

2017年 7月号

## 今年度から新設された「人事評価改善等助成金」

### ◆働き方改革の施策の1つ

今年度（平成29年4月1日）から新設された雇用関係助成金の1つに「人事評価改善等助成金」があります。本助成金は、生産性向上に資する人事評価制度と賃金制度を整備することを通じて、生産性の向上、賃金アップおよび離職率の低下を図る事業主に対して助成されるものであり、人材不足を解消することを目的として創設されました。

今話題の“働き方改革”の施策の1つだと言えます。

### ◆支給額、支給要件は？

支給額が最大130万円（制度整備助成：50万円＋目標達成助成：80万円）と大きいこともあり、申請件数も増えているようです。

支給要件は以下の通りとなっています。

#### 【制度整備助成】

- (1) 人事評価制度等整備計画を作成し、労働局長の認定を受けること
- (2) 認定された人事評価制度等整備計画に基づき、整備し実施すること

#### 【目標達成助成】

- (1) 「制度整備助成」の措置を実施すること
- (2) 「生産性要件」を満たしていること
- (3) 離職率を目標値以上に低下させること
- (4) 毎月決まって支払われる賃金を2%以上増加させること

なお、(2)の「生産性要件」を満たすには、支給申請等を行う直近の会計年度における生産性がその3年前に比べて6%以上伸びていることが必要であり、計算にあたっては、厚生労働省のホームページでダウンロード可能な「生産性要件算定シート」を活用することができます。

### ◆手続きの流れ

本助成金の大まかな手続きの流れは、以下の通りです。

- (A) 「人事評価制度等整備計画」の作成・提出…提出期間内に本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出
- (B) 認定を受けた「人事評価制度等整備計画」に基づく人事評価制度等の整備  
…労働協約または就業規則に明文化することが必要
- (C) 人事評価制度等の実施…すべての正規労働者に実施することが必要
- (D) 制度整備助成の支給申請（50万円支給）
- (E) 目標達成助成の支給申請（80万円支給）

# 厚生労働省が労働法令違反による送検企業名をHPで公表

## ◆全国の労働局の送検企業を一覧で公表

厚生労働省は5月上旬、長時間労働や賃金不払い、労災につながる安全配慮義務違反などの労働関係法令に違反した疑いで書類送検した企業名を、同省ホームページ（HP）に掲載しました。

掲載されたのは334件で、全国の労働局が昨年10月以降に書類送検した企業・事業所名、所在地、公表日、違反した法律、事案概要などを県別に並べたものです。

各労働局の発表内容を一覧表にまとめて公表したのは初めてのことです。

## ◆安衛法違反の事例が最多

公表されたリストの内訳をみると、企業が安全対策を怠った労働安全衛生法違反が209件で最も多く、次いで賃金未払いなど最低賃金法違反が62件、違法な長時間労働をさせるなどした労働基準法違反が60件、労働者派遣法違反19件などとなっています。

労働基準法違反では、女性社員が過労自殺した電通や、社員に違法な残業をさせた疑いで書類送検されたパナソニック、労災事故を報告しなかった疑いで書類送検された日本郵便などの大企業も含まれています。

また、他にも三六協定で定めた時間を超える違法な残業をさせた疑いで、印刷会社や運送会社などが書類送検されています。

同じ会社が複数回書類送検されたケースもあり、地域別では最も多かったのが愛知労働局の28件、次いで大阪労働局の20件、福岡労働局の19件となっています。

## ◆一覧は毎月公表、掲載期間は1年

厚生労働省は各労働局に対し、企業を書類送検したら公表するよう通達していますが、これまでは報道機関に資料を配布するだけの労働局が大半で、企業名をHPで公表する労働局は大阪や岩手など7局だけでした。

今回の公表は、昨年末に発表した『「過労死等ゼロ」緊急対策』の一環で、同省は「一覧表にすることで社会に警鐘を鳴らす狙いがある」としています。

なお、今後は月に一度内容を更新する方針とのことであり、公表期間は書類送検した日から約1年ですが、期間中に違法状態を改善した企業名はホームページから削除されるそうです。

## エーアイ 「AI革命」で雇用はどう変わるのか

### ◆AIブーム席卷中

昨年頃から実用化され始めたAI（人工知能）技術が、ここにきて一大ブームとなっており、AIについての報道や出版物が日に日に増えています。

ここでは、「AI」と「雇用」の関係について考えてみます。

### ◆労働者の半数が機械に仕事を奪われる？

AIと雇用について論じる際、必ず引用されるのが、マイケル・オズボーン准教授（オックスフォード大学）らが2013年に発表した、「今後10～15年の間に、米国の労働人口のうち47%が、AIやロボットに代替され得る」という研究結果です。

関連する別の研究によれば、日本では、労働人口の49%が、AIやロボットによる代替可能性が高いそうです（リクルート機関誌『Works.137』特集「同僚は人工知能」、2016年）。

労働者のおよそ半数が仕事を失ってしまう…そんな驚くべき未来が、そう遠くない将来に現実のものとなるのでしょうか。そのとき、企業では何が起きるのでしょうか。

### ◆仕事が無くなっても配置転換で

#### 対応してきた日本企業

労働法の歴史に詳しい大内伸哉教授（神戸大学）は、次のように指摘しています（『AI時代の働き方と法』弘文堂、2017年）。

●1980年代のME（マイクロ・エレクトロニクス）革命や1990年代のIT革命の際にも、業務が一変され、従前の雇用が大量に失われた。その一方、MEやITに従事する新たな雇用も創出されたので、日本型終身雇用を守られた労働者は再配置（社内転等）がなされ、大量の失業者が発生する結果にはならなかった。

●ただし、AI・ロボット技術による革命では、（1）技術の発達が早すぎる、（2）肝心の雇用がそれほど創出されない、という2つの理由により、再配置には困難が伴うだろう。

### ◆AI時代に備えた雇用を

労働法が現行の内容である限り、日本の企業はたとえAIによって自社の職務の多くが失われても、自社従業員の雇用を守るべく、少なくとも努力をしなければ、裁判所は労働者の整理解雇の妥当性を認めません（解雇回避努力義務）。

もちろん、「何がなんでもAIの脅威から従業員の雇用を守らなければならない」ということではありませんが、少なくとも今後はAIによって自社の雇用も大きく変わることでしょう。

前述の『Works.137』は、企業の人事に向けて、「安心して共存するためのルールを、働く人とともにつくれ」「新しいことを常に学ぶ態度を身に付けさせよ」「AIによって人事自体の生産性を向上せよ」など、14の提案をしています。

AIブームを機に、自社の中長期的な雇用について考えてみてはいかがでしょうか。

# 障害者の就職をめぐる最近の状況は？

## ◆障害者の職業紹介の状況

厚生労働省の発表によると、平成 28 年の障害者の職業紹介状況は、ハローワークを通じた障害者の就職件数が前年の 90,191 件から伸び、93,229 件（前年比 3.4%増）となったそうです。

また、就職率も 48.6%上昇しています。

## ◆就職件数は？

身体障害者の就職件数は 26,940 件で前年比 3.8%の減少ですが、知的障害者は就職件数 20,342 件で同 1.9%増、精神障害者の就職件数は 41,367 件で同 7.7%増、その他の障害者については 4,580 件で同 19.5%増となっています。

## ◆業界別、職業別の就職状況は？

業界別にしてみると、「医療・福祉」業界での就職件数が最も多く、全体の 38%を占めています。

そして、「製造業」（13.2%）、「卸売業・小売業」（12.4%）と続きます。

前年比で見ると、「公務・その他」が 14%、「宿泊業、飲食サービス業」が 7.9%増加しています。

職業別では、「運搬・清掃・包装等の職業」の割合が 34.9%と最も高く、「事務的職業」（20.1%）、

「生産工程の職業」（13.3%）、「サービスの職業」（12.1%）と続いています。

## ◆地域別の就職状況は？

都道府県別に見てみると、就職件数が最も多かったのは大阪府の 7,017 件、以下、東京都 6,494 件、愛知県 5,232 件となっています。

一方、就職率を見てみると、富山県の 71.9%が最も高く、徳島県 71.0%、島根県 67.2%と続きますが、いずれも就職件数が少ない地域になります。

逆に、就職件数の多い大阪府の就職率は 45.9%で、東京都は 32.4%、愛知県は 46.6%と半数にも満たない結果になっています。

## ◆障害者の解雇数

障害者の解雇状況を見てみると、前年の 1,448 件から 1,335 件と減少しています。解雇の理由で多いのは「事業廃止」と「事業縮小」となっています。

## ◆今後の動向は？

来年の 4 月より、障害者の法定雇用率が引き上げられますので、今後の障害者雇用の動向が気になるところです。

# 平成 30 年 4 月から障害者の法定雇用率が引き上げられます！

## ◆企業に課されている義務

従業員を 50 人以上雇用している企業は、従業員に占める障害者の割合を法定雇用率以上にする義務が課されています。現在の民間企業における法定雇用率は 2.0%ですが、厚生労働省は、平成 30 年 4 月から 2.3%に引き上げる方針を固めました。

これは、来年 4 月から、障害者雇用率の算定式に精神障害者を追加することとなること等を踏まえたものです。

## ◆障害者雇用率の引上げ率は？

民間企業の障害者雇用率は現行 2.0%ですが、2.3%（当分の間 2.2%、3 年を経過する日より前に 2.3%）に引上げられます。

国および地方公共団体ならびに特殊法人については現行の 2.3%から 2.6%（当分の間 2.5%、3 年を経過する日より前に 2.6%）に、都道府県等の教育委員会については現行の 2.2%から 2.5%（当分の間 2.4%、3 年を経過する日より前に 2.5%）に引上げられます。

いずれも 0.3%の引上げ幅となります。

## ◆算定式に精神障害者を追加

平成 30 年 4 月より、法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者が追加されます。これにより、身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として法定雇用率を計算することになります。

<算定式>

法定雇用率＝（身体障害者、知的障害者および精神障害者である常用労働者の数

＋ 失業している身体障害者、知的障害者および精神障害者の数）÷（常用労働者数 ＋ 失業者数）

※「障害者」の範囲は、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の所有者を実雇用率の算定対象とします（短時間労働者は 0.5 人としてカウント）。

## ◆「サポーター」を養成へ

厚生労働省は、今秋から、精神障害者などが働きやすい職場づくりの旗振り役となる「精神・発達障害者しごとサポーター」の養成を始めるようです。民間企業で働く従業員に障害の特性などを把握してもらい、障害を持つ同僚への声かけなどをしてもらうなど、精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進していくことを目的とするものです。

なお、サポーター養成のため、民間企業の従業員を対象に障害の特性やコミュニケーションの取り方などを学ぶ講習会を全国で開催する予定とのことです。

## 7月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限  
[年金事務所または健保組合] <7月1日現在>
- 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]
- 特例による源泉徴収税額の納付<1月~6月分>  
[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出  
[公共職業安定所]  
<前月以降に採用した労働者がいる場合>
- 労働保険一括有期事業開始届の提出  
[労働基準監督署]  
<前月以降に一括有期事業を開始している場合>
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限<年度更新>  
[労働基準監督署]
- 労働保険料の納付<延納第1期分>  
[郵便局または銀行]

18日

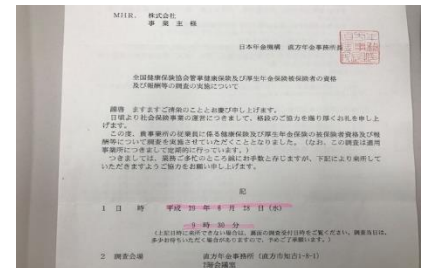
- 所得税予定納税額の減額承認申請  
<6月30日の現況>の提出 [税務署]
- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出  
[公共職業安定所]

31日

- 所得税予定納税額の納付<第1期分>  
[郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出  
[労働基準監督署] <休業4日未滿、4月~6月分>
- 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]



# 私も当たります



来ました。年金事務所の調査通知です。私が代表を務めるMHR.(株)宛てです。  
当然のことながら、私も調査対象になります。社労士だからと言って調査対象からは外してもらえません(笑)

年金事務所の調査は定期的に行われていますので、適用事業所になっていれば必ずどの会社でも当たります。賃金の申告が正しいか、社会保険の対象になるはずの従業員に未加入がないか等を確認されます。

最近、採用難で「まともに保険にも入れてくれない会社」には人が集まらないため、何かを「ごまかす」ことは少なくなっているのではないのでしょうか。会社として永続性を保つには、従業員の満足が欠かせない時代になっていると感じます。

特に最近の新入社員は「自分ファースト」の世代のため、労働時間、休憩、休日、休暇、福利厚生を重要視しており、これらを基準に就職先を決めているようです。優秀な人材を集めなければ、この部分の魅力をアピールできるように対策を取る必要があります。

話がそれましたが、いつ役所の調査対象になっても良いように、遺漏なく日々の管理業務をお願いします。それでも何か問題が起これそうなときは遠慮なくご連絡下さい。 鶴留

