

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 12月号

## 採用SOS

と題しまして平成30年1月25日(木)に採用活動に関するセミナーを開催いたします。  
当事務所の顧問先企業様は お一人参加無料ですので、是非ご参加下さい。  
また顧問ではなくても、毎月この雲外蒼天をお読みいただいている企業様もお申込みいただけます  
のでご検討ください。参加費用はお一人15,000円です。

今回は お客様からのご要望で、計画していたセミナーの「順番が入れ替わり、採用セミナーを  
先に開催しますが、これもいつも通りと申しますが、私らしいと感じております。😊

すべてはお客様のために。

私(の話)を必要として下さっている方がいる限り頑張ります



詳細は、同封のセミナー案内文をご覧下さいませ。

### 改めて確認しておきたい「御歳暮」のビジネスマナー

#### ◆年の瀬のご挨拶、準備は万端ですか？

早いもので、今年も年の瀬が迫ってきました。1年間の感謝の気持ちを込めて、取引先へ御歳暮を贈る準備を始める時期です。ここでは、意外と間違っていることも多い点、判断に迷う点を中心に、御歳暮のマナーについてお伝えします。

#### ◆年に一度だけ贈るなら御歳暮を贈る

取引先に対し、御中元を贈っていることが多いものですが、御中元は、「御歳暮だけでは足りないから」ということで贈るものですので、御中元を贈った先には御歳暮も贈るのがマナーです。年に一度だけ贈るのであれば、御中元ではなく御歳暮を贈るようにしましょう。

#### ◆一度限りで贈るなら、「御礼」「御挨拶」として贈る

御歳暮は、継続的なお付き合いをする相手に対し、「これからもずっとお世話になります」という意味で贈るものでもあります。今後も贈り続けるつもりがない相手に、一度限りで御歳暮を贈ることは失礼に当たりますので、こうした相手には、「御礼」「御挨拶」として贈ってください。

#### ◆御歳暮は喪中に贈っても構わない

御歳暮は「日頃の感謝の気持ち」を伝えるものですので、贈り手・受け手のいずれが喪中であっても、御歳暮を贈ることに問題はありません。

ただし、ご不幸からあまり時間が経っていない場合は、少し時期をずらしてあえて「寒中御見舞い」「寒中御伺い」とし、無地の掛紙で贈るという方法もあります。この場合は、1月上旬から2月4日(立春)までの間に贈ります。

## 中小企業の7割近くが「賃上げ」を実施、その理由とは？

### ◆企業規模別の調査

10月下旬に、経済産業省より平成29年「企業の賃上げ動向等に関するフォローアップ調査」の結果が発表されました。

この調査は「大企業調査」と「中小企業調査」にわかれており、前者は東証一部上場企業2,001社に調査票を送り364社が回答（回答率18.2%）、後者は中小企業・小規模事業者30,000社に調査票を送り8,310社が回答（回答率27.7%）しています。

### ◆中小企業が積極的に賃上げを実施

平成29年度に常用労働者の賃上げを実施した大企業は89.7%（前年度90.1%）、正社員の賃金を引き上げた中小企業・小規模事業者は66.1%（前年度59.0%）となりました。

前年度と比較すると、中小企業が積極的に賃上げを行っている傾向がうかがえます。

### ◆中小企業が賃上げを実施する理由は？

中小企業・小規模事業者が賃上げを実施した理由について、ベスト5は以下の通りとなっています。

- (1) 人材の採用・従業員の引き留めの必要性（49.2%）
- (2) 業績回復・向上（34.3%）
- (3) 他社の賃金動向（21.6%）
- (4) 最低賃金引上げのため（11.4%）
- (5) 業績連動型賃金制度のルールに従った（15.3%）

### ◆賃金規定、人手不足に関する状況

なお、中小企業・小規模事業者において、賃金表等を含む賃金規定を「持っている」と回答した割合は61.0%でした。また、「人手不足・人材不足」を感じていると回答した割合は66.4%、採用活動の方法については「ハローワーク」が最多（78.7%）となっています。

## 来年1月から労働者の募集や求人申込みの制度が変わります！

### ◆3月に改正法が成立

平成29年3月31日に職業安定法の一部の改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が成立しました。職業安定法の改正については、平成29年4月1日、平成30年1月1日、公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日の3段階で施行されます。

今回は、来年1月1日から施行される、労働者の募集や求人申込みの制度の主な変更点についてご紹介いたします。

### ◆最低限明示しなければならない労働条件等

労働者の募集や求人申込みの際には、書面の交付によって明示しなければならない労働条件が定められていますが、今回の改正で、「試用期間」、「裁量労働制（採用している場合）」、「固定残業代（採用している場合）」、「募集者の氏名または名称」、「雇用形態（派遣労働者として雇用する場合）」の明示が追加事項とされました。

### ◆労働条件の明示について

ハローワーク等へ求人申込みをする際や、ホームページ等で労働者の募集を行う場合は、労働契約締結までの間、業務内容や契約期間、就業時間、賃金といった労働条件を明示することが必要ですが、今回の改正で、当初の労働条件に変更があった場合、その確定後、「可能な限り速やかに」、変更内容について明示しなければならなくなりました。

面接等の過程で労働条件に変更があった場合は、速やかに求職者に知らせるよう配慮が必要になります。

### ◆変更明示の方法

以下のような場合には、変更の明示が必要となりました。

- (1) 「当初の明示」と異なる内容の労働条件を提示する場合  
例 当初：基本給30万円/月 → 基本給28万円/月
- (2) 「当初の明示」の範囲内で特定された労働条件を提示する場合  
例 当初：基本給25万円～30万円/月 → 基本給28万円/月
- (3) 「当初の明示」で明示していた労働条件を削除する場合  
例 当初：基本給25万円/月、営業手当3万円/月 → 基本給25万円/月
- (4) 「当初の明示」で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合  
例 当初：基本給25万円/月 → 基本給25万円/月、営業手当3万円/月

なお、変更内容の明示については、「変更前と変更後の内容が対照できる書面を交付する」、「労働条件通知書において、変更された事項に下線を引いたり着色したり脚注を付けたりする」など、求職者が変更内容を適切に理解できるような方法で行う必要があります。



## “より長く働くことができる” 中小企業が増加中

### ◆高年齢者の雇用状況は？

厚生労働省から、平成 29 年「高年齢者の雇用状況」（6 月 1 日現在）が公表されました。これは企業に求められている毎年 6 月 1 日現在の高年齢者の雇用状況の報告を基に、「高年齢者雇用確保措置」の実施状況などを集計したものです。なお、雇用確保措置を実施していない企業に対しては、都道府県労働局・ハローワークは重点的な個別指導を実施するとのことです。

今回の集計では、従業員 31 人以上の企業 15 万 6,113 社の状況がまとめられています。この結果から中小企業（従業員 31 人～300 人規模）の状況を見てみましょう。

### ◆「定年制の廃止」および「65 歳以上定年企業」

定年制の廃止企業は 4,064 社（前年比変動なし）、割合は 2.6%（同 0.1 ポイント減）となり、定年を 65 歳以上としている企業は 2 万 6,592 社（同 2,115 社増）、割合は 17.0%（同 1.0 ポイント増）となりました。

このうち、定年制を廃止した中小企業は 3,983 社（同 1 社増加）、2.8%（同 0.1 ポイント減）でした。また、65 歳以上定年としている中小企業は 2 万 5,155 社（同 1,968 社増）、18.0%（同 1.1 ポイント増）でした。

### ◆「希望者全員 66 歳以上の継続雇用制度導入」

希望者全員が 66 歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している企業は、8,895 社（同 1,451 社増）、割合は 5.7%（同 0.8 ポイント増）となり、このうち中小企業は 8,540 社（同 1,393 社増）、6.1%（同 0.9 ポイント増）という状況です。

### ◆労働人口減への対策

以上のように、2025 年までに 700 万人が減ると言われている日本の人口問題を抱え、人手の確保のため、定年制の廃止やさらなる定年延長を行う中小企業は着実に増加しています。継続雇用制度に伴う規程類は定期的に見直しておきましょう。

また、再雇用に伴う賃金や職種変更を行う場合は、より慎重な検討が必要です。

### ◆「70 歳以上まで働くことができる」

70 歳以上まで働ける企業は、3 万 5,276 社（同 2,798 社増）、割合は 22.6%（同 1.4 ポイント増）となり、このうち中小企業は 3 万 2,779 社（同 2,504 社増）、23.4%（同 1.3 ポイント増）という状況です。

## まだまだ続く採用の「売り手市場」と労働条件の改善

### ◆厚生労働省がアプリを次々と公開

このところ、厚生労働省による無料のスマートフォン向けアプリのリリースが相次いでいます。

例えば今年 3 月には、国民年金基金連合会と共同で iDeCo（個人型確定拠出年金）の資産運用体験ができるアプリを公開しました。同じく 10 月には、公的年金に関する基礎知識や、最寄りの年金事務所等を調べることができるアプリを公開しています。

若者を中心に急増しているスマートフォンユーザーに対し、政策の普及と促進を図る意図があるものと思われます。

### ◆労働条件アプリの内容

そしてこのたび公開されたのが、学生や就労経験の浅い若者向けに、労働トラブルに関する法律知識の学習ができるアプリ『労働条件（RJ）パトロール！』です。

内容は「過重労働」「ハラスメント」「不当な退職・解雇」など、よくある労働関連の法違反に関する簡単なクイズですが、そこから厚生労働省の web ページや、各地の労働局・労働基準監督署などの相談窓口簡単にアクセスできる仕組みになっている点が特徴です。

### ◆まだまだ続く採用の「売り手市場」

さらに今の時代、人材難がこの流れに拍車をかけます。文部科学省「平成 29 年度 就職・採用活動に関する調査結果」によれば、同年度の採用活動において、企業のうち 93.0%が「売り手市場」と回答し、さらに 71.2%が「昨年度より強い傾向」と回答しています。

採用される側が優位であれば、企業により良い条件が求められるのは必然であり、企業の労働条件をチェックする目は今後ますます厳しくなるでしょう。

前述のアプリのように、手軽に労働法の関連知識を調べたり、労働トラブルを相談したりする機会も増えています。法令違反をしないよう注意するのは当然ですが、少しでも自社の労働条件を改善し、それを採用時にアピールしていくことが、企業存続のために必要と言えます。

### ◆ブラック企業が広辞苑に載る時代

いまや「ブラック企業」は、来年 1 月発行の最新版『広辞苑』（岩波書店）にも収録されるなど、すっかり一般的な言葉として定着しました。

電通の過労死事件の問題や「働き方改革」の広がりもあり、就職活動中の学生や若手転職者は、企業の採用条件を大変シビアに見ています。





## 12月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

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]

31日

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]

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで  
 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出  
 [給与の支払者 (所轄税務署)]  
 給与所得者の保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出  
 [給与の支払者 (所轄税務署)]



# 楽しく真剣に

11月23日に小3~中3の子供たちを対象にジュニアセミナーを開催しました。  
 テーマは「お金の教室」と「アンガー・マネジメント」  
 みんな驚くほどお行儀良く熱心に受講してくれました。  
 恥づかしがちなながらも、講師の問いかけに自分の考えや過去の出来事などを  
 発表してくれて、とても立派でした。



後日いただいた受講者(お子様と保護者)の感想を一部ご紹介いたします。

- ③ どうして友達とお金の貸し借りをしたらいけないのかが分かった。  
 今まで、持っていたら貸していたけど、もうやめます。
- ⑥ 子供と買い物に行、たとき「これが欲しい。でもこれは本当に必要な物？」と  
 自分に問いかけていました。お金を大切に使うことを考えるきっかけになったようです。
- ③ 日馬富士はあのときどうすれば良かったんだらう？っていう質問の答えを  
 家に帰ってからたくさん思いつきました。忘れないようにしたいです。
- ⑥ 子供同士ケンカにならうなっているとき「6秒待つ」と言うと2人とも笑って  
 ケンカにはなりません。私も子供を叱る前に6秒数えて冷静に話をしようと思えます。

私たち大人の想像以上にみんな大きく成長してくれたようです。  
 受講してくれたお孫娘方の将来に、また日々の生活に少しでも役に立つことを願っています。

次回のセミナーはいつも通り、経営者・人事担当者向けです。頑張ります! 鶴留

