

謹賀新年

年頭に際し貴社益々のご発展をお祈り致します
今年は戌年

経済では申酉騒ぎ戌災うとりうそりぞす

今年一年皆様と共に突っ過ぎて過ぎたいと思ひます

本年も相変わらずご厚誼の程

偏にお願い申し上げます

平成三十年元旦

社会保険労務士 鶴留 舞



今年1月から「専門実践教育訓練給付金」が拡充されます

◆最大で受講費の7割、年間56万円を給付

厚生労働省は、2018年1月より、「専門実践教育訓練給付金」の支給額と支給対象者を拡大します。雇用保険の被保険者を対象に、支給率については受講者が支払った教育訓練経費の50%（資格取得等した場合はさらに20%上乗せして合計70%）とし、上限額も年間40万円（資格取得等した場合は年間56万円）とするものです。社会人の学び直しを後押ししつつ、成長分野の人材を増やすねらいです。

◆支給対象講座や一般教育訓練給付金も拡充へ

IT等の分野で活躍する人材を増やすため、2018年度から経済産業省が新たに認定する講座や、文部科学省が2019年度から導入を目指している「専門職大学」なども新たな給付の対象とします。

このほか、一般教育訓練給付についても対象の講座拡大や助成率の引上げを来夏にかけて検討していくことにしています。

◆支給対象は支給要件期間10年から3年に短縮

専門実践教育訓練給付金の支給対象者は現在、「雇用保険の被保険者のうち、支給要件期間が10年以上（初めて教育訓練給付金の支給を受けようとする人は2年以上）ある人」、「雇用保険の被保険者であった人のうち、離職日の翌日から受講開始日までが1年以内で、かつ支給要件期間が10年以上（初めて教育訓練給付金の支給を受けようとする人は2年以上）ある人」となっています。これを、今年1月以降に受講開始する専門実践教育訓練を対象に、上記の支給要件期間を10年以上から3年以上（初めて教育訓練給付金の支給を受けようとする人は2年以上）に短縮します。

◆「教育訓練支援給付金」も拡充

失業中の人に支給する「教育訓練支援給付金」についても拡充し、今年1月以降に受講開始する専門実践教育訓練からは、45歳未満の離職者のうち一定の要件を満たす人には、基本手当日額に相当する額の80%が支給されることとなります。

「65歳以上適用拡大」に伴う高年齢被保険者の雇用状況

◆昨年1月に法改正

昨年1月から、65歳以上の労働者についても「高年齢被保険者」として雇用保険の適用対象となりました。これは、働く意欲のある高年齢者が、年齢にかかわらず生涯現役で活躍し続けられるような雇用環境を整備するために行われた改正です。

先日、高年齢被保険者の雇用状況等について、厚生労働省によるデータ分析が行われ、その結果が公表されました（「65歳以上適用拡大に伴う高年齢被保険者の雇用状況等について」12月1日）。以下、分析結果を見ていきます。

◆雇用形態の状況

有期契約労働者等の非正規社員（パート、有期契約、派遣）が約7割を占め、正社員等（常用型派遣、週所定30時間以上の短時間労働者を含む）が3割程度となっています。特に女性の非正規は約8割と、男性の非正規約6.5割と比べ高くなっています。

また、年代別正社員等の割合は、年齢が上がるのに比例して高くなっています（65歳～69歳では28.3%、80歳以上では43.5%）。

◆産業分類別の状況

64歳以下の割合と比べて高年齢被保険者の割合が高い産業は、1位「その他サービス業」、2位「道路旅客運送業」、3位「地方公務」でした。

逆に、64歳以下の割合と比べて高年齢被保険者の割合が低い産業分類は、1位「医療業」、2位「情報サービス業」、3位「その他の小売業」でした。

◆賃金形態の状況

賃金形態では「時間給」が一番多く、次いで、「月給」「日給」と続いています。

また、月給の場合、「月給10～20万円」が多くなっています。

◆契約期間の定めの有無

契約期間の定めの有無の割合は、パート、有期契約、派遣、正社員等いずれもほぼ同率となっていますが、契約期間の定めがない高年齢被保険者の雇用形態は、ほぼ正社員等となっています。

契約期間の定めがあるものにおける平均契約期間は約6カ月で、契約期間に定めのある者のうち、14%程度が契約更新条項の規定がありませんでした。

厚労省の調査結果にみる平成 29 年賃金改定の実態

◆100人以上 300人未満企業の賃上げ実施率は「85.6%」

厚生労働省が11月下旬に公表した「平成29年賃金引上げ等の実態に関する調査」によれば、「1人平均賃金（所定内賃金の1人当たり平均額）を引き上げた」と回答した100人以上300人未満企業の割合は85.6%で、前年（84.4%）を上回りました。

全企業では87.8%が引上げを実施しており、こちらも前年（86.7%）を上回りました。

業種別では、電気・ガス・熱供給・水道業の97.6%が最も高く、建設業（97.1%）、製造業（95.7%）が続きます。

◆改定率は？

改定率は企業規模による差異は小さく、全企業で2.0%、100人以上300人未満企業でも1.9%でした。

改定率でも、改定額と同じ4業種が2.5~2.1%で高い結果でしたが、生活関連サービス業、娯楽業、医療、福祉でも2.1%となっています。

◆改定額は？

改定額は、企業規模によって幅があります。全企業では5,627円ですが、5,000人以上企業では6,896円、1,000人以上5,000人未満企業では5,186円、300人以上999人未満企業では5,916円と、いずれも5,000円を超えました。

100人以上300人未満企業では4,847円でしたが、前年（4,482円）を上回りました。

業種別では、建設業（8,411円）が突出して高く、不動産業、物品賃貸業（6,341円）、情報通信業（6,269円）、製造業（6,073円）が続きます。

◆改定に踏み切った理由

調査結果によると、100人以上300人未満企業で賃金改定にあたり最も重視した要素は「企業の業績」（55.8%）でしたが、参考値となっている全企業の複数回答計の上位3つは、「企業の業績」（65.8%）、「労働力の確保・定着」（34.0%）、「雇用の維持」（28.5%）でした。

人手不足等により、やむを得ず賃上げに踏み切った企業もあるかと思いますが、平成30年度税制改正では、所得拡大促進税制を拡充し、中小企業が1.5%の賃上げを実施した場合に給与増加分の15%を法人税額から差し引けるようにする案が盛り込まれる見通しで、こうした施策の活用を検討する企業が増える可能性があります。

いま考えるべき！ 管理職の介護と仕事の両立支援

◆介護を理由に退職を考えた管理職は47.5%

家族の介護を要因とした人材の流出は、退職する本人のキャリアや会社の生産性にとっても悪影響を及ぼします。特に、退職するのが会社の中で重要な仕事を担う管理職である場合、影響が及び範囲はより広いでしょう。

人材サービス大手のアデコ株式会社のアンケート調査によると、家族の介護を経験したことのある企業の管理職のうち、介護を理由に「何度も退職を考えた」ことがある人が19.5%、「1、2度考えた」人が28.0%で、両者を合わせると退職を考えたことのある人は47.5%に上るそうです。

また、介護と仕事の両立について「不安がある」との回答は77.3%となったとのこと。

◆介護の支援制度を利用しにくい“雰囲気”

支援制度として介護休業・休暇などがありますが、回答者の63.2%が「制度を利用しにくい」と回答しています。

その理由は「自分の業務に支障が出る」「部下の業務に支障が出る」「介護を理由に休みを取る管理職はいない」「休みを取りにくい雰囲気がある」などとなっています。

◆検討・見直しのタイミングは「いま」

上記の調査でも、「企業は制度を利用しやすい職場風土の醸成と労務対策が求められる」とまとめられているように、会社としての風土が変わらなければならないでしょう。

介護離職を防ぐために検討すべき事項は多くあります。

正社員（管理職に限らない）の失効した年次有給休暇を積み立てておき、介護等の事由が発生した場合に利用できるようにする制度を設けている企業があります。また、有期雇用の従業員についても有給の介護休暇制度を設けているところもあります。さらに、介護等の事情を考慮することは、社員の転動を考える際にも重要です。

一方で「働き方改革」の中で注目されているテーマの中にも、介護離職防止の制度の取組みが盛り込まれています。

人手不足の情勢もあり、介護による人材流出防止を考える時期はまさに「いま」、といえるでしょう。

『AI』の影響により減少する仕事、増加する仕事は？

◆厚労省の部会で議論がスタート

何かと世間を賑わせている『AI』ですが、中でも我々の仕事への影響が気になるところです。

12月初旬に開催された厚生労働省の労働政策審議会（労働政策基本部会）では、「技術革新（AI等）の動向と労働への影響」をテーマに議論がスタートしましたが、ホームページ上で公開された資料の中から「AI導入による仕事への影響」を考えてみます。

◆今後必要な取組みとは？

ビジネスパーソンにとって今後は、「AIを使いこなす能力」や「AIに代替されにくいコミュニケーション能力」を向上するための取組みが必要になってくると言えるでしょう。

◆求められるは『AI』にはできない仕事

厚生労働省のホームページで公開された資料の中で、シンクタンクや各省庁等による先行研究の内容がまとめられています。

『AI』等で代替可能性の高い（今後減少する）仕事、代替可能性の低い（今後増加する）仕事の例として、以下のものが挙げられています。

【代替可能性の高い（今後減少する）仕事の例】

- ・必ずしも特別な知識やスキルが求められない職業
- ・バックオフィス等、従来型のミドルスキルのホワイトカラーの仕事
- ・ルーティンタスク
- ・ホワイトカラーの仕事

- ・定型的業務が中心の職種
- ・教育水準や所得水準が低い労働者の仕事

【代替可能性の低い（今後増加する）仕事の例】

- ・他者との協調や他者の理解、説得、ネゴシエーション、サービス志向性が求められる職業
- ・上流工程やIT業務における、ミドルスキル・ハイスキルの仕事
- ・人が直接対応することが質や価値の向上につながるサービスに係る仕事
- ・新しい付加価値の創出に役立つ技術職



1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】
※ただし、6ヵ月ごとの納付の特例を受けている場合には、29年7月から12月までの徴収分を1月20日までに納付
- 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】



本年最初の給料の支払を受ける日の

前日まで

- 給与所得者の扶養控除等（異動）申告書の提出【給与の支払者（所轄税務署）】
- 本年分所得税源泉徴収簿の書換え【給与の支払者】

31日

- 法定調書＜源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表＞の提出【税務署】
- 給与支払報告書の提出＜1月1日現在のもの＞【市区町村】
- 固定資産税の償却資産に関する申告【市区町村】
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第4期分＞【郵便局または銀行】
- 労働者死傷病報告の提出＜休業4日未滿、10月～12月分＞【労働基準監督署】
- 労働保険料納付＜延納第3期分＞
- 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】
- 固定資産税に係る住宅用地の申告【市区町村】
- 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】