

# SPC JINJIKEN NEWS



## 複数勤務先での労働時間算定の仕組みを見直しへ (11月28日)

厚生労働省は、複数の職場で働く人の労働時間合算の仕組みの見直しに向け、来年にも有識者会議で検討を始める方針を示した。海外の制度などを参考に、副業先に不利となる現行の合算制度などを見直し、早ければ2020年の国会に関連法案を提出する考え。

## 賃上げ企業の割合が過去最多 (11月29日)

厚生労働省が平成29年「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果を発表し、従業員100人以上の企業において定期昇給やベアなどで賃上げを行った企業の割合が87.8%（前年比1.1ポイント増）となり、過去最高となったことがわかった。1人当たりの引上げ幅は月額5,627円（同451円像）だった。なお、賃金を引き下げた企業は0.2%だった。

〔関連リンク〕

平成29年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/17/index.html>

## パワハラ防止対策4例を提示 厚労省検討会 (11月30日)

厚生労働省の職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会は、パワハラ防止の対応策として4例を示した。例示されたのは、

(1) 加害者への制裁、(2) 事業主がパワハラ防止配慮義務を負うことの明確化、(3) 事業主へのパワハラ予防措置・事後措置の義務付け、(4) 事業主の自主的な対応を促す、の4つ。法制化およびガイドライン策定を想定しており、同検討会では年度内に報告書をまとめる考え。

## 「雇用促進税制」の廃止を検討 政府・与党 (12月1日)

政府・与党が、2018年3月末の適用期限をもって雇用促進税制を廃止することを検討していることがわかった。雇用促進税制は2011年に導入され、企業が従業員を1人増やすごとに40万円の法人税減税が可能となる措置だが、雇用環境の改善が著しいため必要性が低くなったと判断された。

## 社員の約3割が「持ち帰り残業ある」 (12月2日)

連合総合生活開発研究所が会社員2,000人を対象に「持ち帰り残業」を行ったことがあるかを調査したところ、全体の30.9%が「ある」と回答したことがわかった。頻度については、「たまにある」21.0%、「よくある」6.8%、「常にある」3.1%で、58.3%が「労働時間に当たると思う」と回答した。

## 所得税改革で「年収800万超は増税」へ (12月7日)

自民党の税制調査会は、年収800万円を超える会社



員・公務員や、年金以外の所得が1,000万円を超える年金受給者が増税になる政府・与党案を了承した。個人請負などで働く人は大半が減税になる。公明党内には一部で異論もあり、政府・与党内で微調整の可能性もあるが、2020年1月から実施されることになり、全体で年間1,000億円超の税収増が見込まれている。

### 実質賃金が10カ月ぶりに増加（12月8日）

厚生労働省が10月の「毎月勤労統計調査」を発表し、実質賃金が前年同月比0.2%増となり、10カ月ぶりの増加となったことがわかった。また、現物給与総額（1人あたりの名目賃金）は26万8,392円（同0.6%増）で、内訳は、所定内給与（基本給）24万2,365円（同0.7%増）、所定外給与（残業代）が1万9,765円（同0.2%増）だった。

### 「新たな経済政策」を閣議決定（12月9日）

政府は、「生産性革命」と「人づくり革命」を2本柱とする「新たな経済政策」を閣議決定した。前者は、賃上げおよび先端技術への投資を行った企業の法人税負担減や、プロジェクト型の規制（サンドボックス）を創設するための法案提出などを盛り込んだ。後者は、幼児教育・高等教育・私立高校授業料の無償化、待機児童の解消、介護人材の処遇改善などを盛り込んだ。

### 「モデル就業規則」改定案 年明けに通達発出へ（12月12日）

厚生労働省は、同省作成の「モデル就業規則」から副業・兼業の禁止項目を削除し、原則容認する改定案を有識者検討会に示した。事前に申請したうえで、労務提供の支障や企業秘密の漏えいなどがなければ可能とする内容に改定。年内に改定案などをまとめ、年明けにも通達を出す考え。

### 障害者雇用が過去最多更新（12月12日）

厚生労働省が平成29年の「障害者雇用状況の集計結果」を公表し、民間企業で働く障害者の数が過去最多の49万5,795人（6月1日時点）になったことがわかった。過去最多の更新は14年連続。来年4月より雇用率算定の基礎に加わる精神障害者の伸びが特に目立った。

〔関連リンク〕

平成29年 障害者雇用状況の集計結果

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000187661.html>

### 労災保険料率を0.02ポイント引下げへ（12月21日）

労働政策審議会（労災保険部会）は、労災保険の料率を2018年度から全業種平均で0.02ポイント引き下げ、0.45%とする政府方針を了承した。労災死亡事故の減少で積立金が増加していること等によるもので、引下げにより企業の負担は年間約1,311億円軽くなる見込み。

### 精神障害者の法定雇用率のカウントに特例措置（12月22日）

厚生労働省は、障害者の法定雇用率の算出において、現行では「0.5人」とカウントされる短時間労働者について、一定の要件を満たした精神障害者の場合は「1人」とカウントする特例措置を設けることを明らかにした。来年4月から法改正（法定雇用率の2.2%への引上げ、精神障害者の雇用義務化等）の施行に合わせ、5年間の時限措置として実施する。

〔関連リンク〕

第74回 労働政策審議会障害者雇用分科会

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000189459.html>



## トピックス●副業・兼業のガイドラインなどの案を示す（厚生労働省の柔軟な働き方に関する検討会）

平成29年11月半ば過ぎに開催された「第4回柔軟な働き方に関する検討会（厚生労働省）」において、テレワークの適正な実施や副業・兼業の推進などに関するガイドラインの案が示されました。

それらのうち、特に注目を集めているのは“副業・兼業”の推進です。これについては、厚生労働省のモデル就業規則の改定の方向性も示されています。

どのような方向性が示されているのか、確認しておきましょう。

### ――副業・兼業の推進／ガイドライン骨子（案）・モデル就業規則の改定の方向性――

＜副業・兼業の推進に関するガイドライン骨子（案）＞

副業・兼業の推進の方向性については、次のように示されています。

**労働者及び企業のそれぞれのメリットや留意点を踏まえると、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいという希望を持つ労働者が、副業・兼業を行える環境を整備することが重要であり、長時間労働を招かないよう留意しつつ、以下の対応が必要である。**

- ① 厚生労働省で示しているモデル就業規則の規定を、労務提供や会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は副業・兼業を認める方向で改めること
- ② 労働者と企業それぞれの留意点とその対応方法を示すこと
- ③ 労働者が副業・兼業を実現している好事例を共有していくこと

なお、長時間労働を招かないためには、副業・兼業時の就業時間の把握が不可欠ですが、その把握については、「企業が労働者の自己申告に基づいて就業時間を把握し、長時間労働の抑制や健康管理に努める」といった旨の方向性が示されています。

＜モデル就業規則の改定の方向性（副業・兼業部分）＞

厚生労働省が各企業に向けて同省のホームページにおいて公表しているモデル就業規則について、労働者の遵守事項における副業・兼業に関する規定（「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」）を削除のうえ、以下の規定を新設してはどうかとされています。

#### 第〇条（副業・兼業）

- 1 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。
- 2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。
- 3 第1項の業務が、就業規則に規定する一定の事項（遵守事項の一部）に該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

☆政府は、人手不足への対応や働き方改革の切り札として、テレワークおよび副業・兼業を推進したい構えです。しかし、各企業の現場からみれば、いずれも、管理が難しい制度で簡単に導入できるものではありません。

検討会においても、有識者委員からさまざまな問題点が指摘されたようで、理想と現実とのギャップをどう埋めていくかが、今後の課題と言えそうです。

## トピックス●平成30年 企業実務に影響を及ぼす制度変更の確認と動向

平成30年が始まりますが、同年中に変更されることが決まっている制度や変更に向けて検討・審議が行われている制度がいくつかあります。そのうち、企業実務を考えたときに特に注目すべきものを列挙します。

### ————— 平成30年 企業実務に影響を及ぼす制度変更の確認と動向 —————

<決定済みの制度変更の確認>

●配偶者控除及び配偶者特別控除の見直し

・平成30年1月～

給与計算における源泉徴収税額を求める際の「配偶者に係る扶養親族等の数」の数え方が変わります。「平成30年分の扶養控除等（異動）申告書」の様式・記載事項も変更。

・平成30年12月ごろ

平成30年分の年末調整において、配偶者控除額及び配偶者特別控除額の計算方法が変わります。また、従業員に提出させる書類の様式・記載事項が変更されます。

●無期転換ルール本格化

・平成30年4月～

無期転換ルールに基づく無期転換申込権の本格的な発生が見込まれます。

●確定拠出年金制度

・平成30年1月～

「掛金の拠出規制単位の年単位化」が施行されます。

・平成30年5月～

いわゆる「個人型DC小規模事業主掛金納付制度」、「簡易型DC制度」の導入、ポータビリティの拡充などが施行されます。

<制度変更に向けた検討・審議などの動向>

●平成30年度の予算

1月召集の通常国会。例年、その前半（3月末頃～4月前半辺りまで）は、予算編成に充てられます。どのような予算が組まれるか、注目です。

●平成30年度の税制改正

「個人所得課税の見直し」や「税務手続の電子化の推進」などが検討されています。

「個人所得課税の見直し」については、「給与所得控除」と「公的年金等控除」は高所得者の控除縮小、「基礎控除」は控除拡充という方向で検討が進められています。どこまで、具体化されるのか、注目です。

●働き方改革の動向

働き方改革関連法案が、平成30年の1月召集の通常国会に提出される見込みです。年内の成立があるか？注目です。

<その他／各種保険料率などの改定>

平成30年度の各種保険料率については、毎年見直される「①健康保険の保険料率」、「②雇用保険の保険料率」のほか、3年に一度の改定の年に該当する「③労災保険の保険料率」の改定が行われます（具体的な料率などは未定）。

また、人づくり革命の一環である幼児教育の無償化、待機児童の解消などの費用に充てるため、「④子ども・子育て拠出金」の引上げが行われる見込みです（企業全体で3,000億円程度の増額を検討）。

④は引上げ、②③は引下げが検討されていますが、動向に注目です。