１２ 月号

Brainstar News

December, 2017

トピックス　高年齢者の雇用状況が公表されました

平成 29 年「高年齢者の雇用状況」（6 月 1 日現在）の集計結果が公表されました。

高年齢者雇用安定法では、企業が定年を定める場合、その定年年齢を 60 歳以上とすることを義務付けています。加えて、65 歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「定年制の廃止」、「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じることを義務付けています。

この調査は、これらの制度の実態を把握するため、同法の規定に基づいて行われているものです。

高年齢者の雇用状況のポイント

主要な集計結果は次のとおりです（割合は、調査対象企業中の割合）。

- **「65 歳定年」としている企業⇒15.3%（前年比 0.4 ポイント増）**
- **「定年制の廃止」を実施した企業⇒2.6%（同 0.1 ポイント減）**
- **「66 歳以上定年」としている企業⇒1.8%（同 0.7 ポイント増）**
- **「66 歳以上希望者全員の継続雇用制度」を導入している企業⇒5.7%（同 0.8 ポイント増）**
- **70 歳以上まで働ける企業⇒22.6%（同 1.4 ポイント増）**

高年齢者雇用安定法では、定年は 60 歳で、65 歳までの雇用確保措置を各企業に義務づけていますが、この集計結果から法定の義務を上回る制度を設けている企業が多いことが分かります。特に、70 歳以上まで働ける企業（希望者全員というわけでありませんが、要件に該当する労働者・企業が求める労働者については 70 歳以上まで働ける企業）が増えていることが目立ちます。

各企業において、人手不足感が強くなっていることが影響していると思われます。

政府も、65 歳以上への定年引上げ、希望者全員を 66 歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入などを行った事業主を対象とした「65 歳超雇用推進助成金（65 歳超継続雇用促進コース）」を設けるなどして、高年齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会の実現を後押ししています。

助成金を活用しつつ、定年延長などを行い、かつ、高齢者の知識や経験を生産性の向上につなげることができれば理想的ですね。ご質問、ご相談などがあれば、気軽にお声かけください。

～お知らせ～　年末年始の営業について

年末 12 月 28 日まで新年は 1 月 5 日より営業いたします

お仕事カレンダー 12月

12/10	●一括有期事業開始届の提出（建設業） 主な対象事業：概算保険料 160 万円未満で、かつ請負金額が 1 億 8,000 万円未満の工事 ●11 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
12/31	●11 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ●所得税の予定納税額の支払 ●10 月決算法人の確定申告・翌年 3 月決算法人の中間申告 ●翌年 1 月・4 月・6 月決算法人の消費税の中間申告

トピックス　確定拠出年金の掛金　拠出の単位が年単位に（平成 30 年1月～）

確定拠出年金の掛金は、月単位で拠出することとされていますが、平成 30 年 1 月からは年単位で拠出することが可能となります。どのような改正が行われるのか確認しておきましょう。

確定拠出年金制度の改正／掛金の拠出単位の年単位化

＜改正のポイント＞

	改正前	改正後
掛金の拠出時期	月単位で毎月	年 1 回以上、定期的に
拠出限度額の考え方	1 月につき拠出できる掛金の額	1 年間に拠出できる掛金の額の総額 （改正前の拠出限度額〔月額〕×12）
掛金の納付期限	翌月末日まで	・企業型確定拠出年金 企業型年金規約で定める日まで ・個人型確定拠出年金 個人型年金規約に定めるところによる

＜解　説＞

確定拠出年金の掛金は現在、月単位で拠出することとされていますが、来年 1 月からは 12 月から翌年 11 月までの 1 年間を単位として、複数月分をまとめて拠出することや 1 年間分をまとめて拠出することが可能となります。

なお、納付は、上記の 1 年間を翌月にずらした“1 月から 12 月まで”の範囲内で行うことになります（税制の観点から、納付月ベースでは暦年が単位となります）。

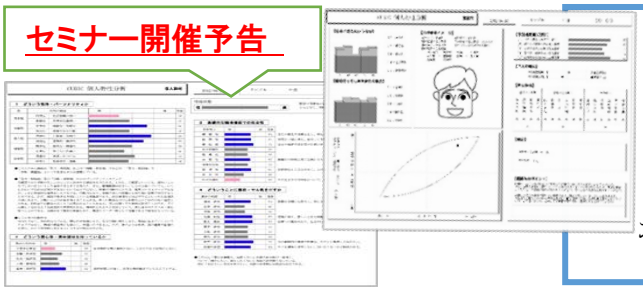
注①「年 1 回以上、定期的に拠出」の要件を満たせば、年2回といった拠出も可能です。これまでと同様に毎月拠出とすることも可能です。

注②この改正は、平成 30 年 1 月から施行されるため、平成 29 年 12 月分の掛金（平成 30 年 1 月納付分の掛金）は、年単位化による拠出の対象となりません。したがって、改正初年においては、平成 30 年 1 月から 11 月まで（納付月ベースでは 2 月から 12 月まで）の 11 か月間が年単位化の対象となります（その期間の拠出限度額は、「改正前の拠出限度額〔月額〕×11」）。

この改正により、ボーナス月にまとめて掛金を納付するなど、加入者のニーズに合った掛金の納付が可能となります。

既に実施されている企業型ＤＣで導入するためには、納付期限などについて、企業型年金規約の変更が必要となります。

セミナー開催予告



採用の判断や定着率の改善に役立つツール「CUBIC キュービック」の活用セミナーを来年２月 20 日（火）アクロス福岡にて開催いたします！
まだキュービックを使ったことのないお客様は体験もできますのでこれを機に是非ご参加ください！
お問い合わせは　０９２－７９１－６２５２　福岡支店まで

365 日の誕生花・花言葉

12 月 24 日

クリスマスローズ

花言葉：「追憶」・「私を忘れないで」のように、人の心を癒し、怒りを鎮め、遠く過ぎ去った時代を思い慰めるかのような花言葉が散りばめられています。名のクリスマスローズは、クリスマスの時期にバラに似た花を咲かせることに由来します。

BraiNStar
社会保険労務士法人 ブレインスター
代表　　上田　正順
〒862-0949　熊本市中央区国府 1-13-5 2F
TEL:096-211-6055　FAX:096-211-6065
URL:http://brainstar.jp

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。

◆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。

◆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。

◆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。

中小企業が取り組む「健康経営優良法人 2018」のポイント

◆**「健康経営優良法人」とは？**

経済産業省が主導し、特に優良な健康経営を実践している企業等を選出し顕彰する「健康経営優良法人二〇一八」の中小規模法人部門の申請受付が一一月六日にスタートしました。

健康経営優良法人認定制度は、大規模法人部門（ホワイト五〇〇）と中小規模法人部門で認定基準が異なり、従業員や求職者、関係企業や金融機関等から「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として、社会的に評価を受けることができる環境整備を目標としています。

今年が初回となった「健康経営優良法人二〇一七」では、大規模法人部門で二三五法人、中小規模法人部門で三一八法人が認定されました。

◆**認定の評価項目は？**

健康経営優良法人（中小規模法人部門）の認定を受けるには、以下の認定基準、評価項目を満たすことが必要です。

（1）経営理念（経営者の自覚）…健康宣言の社内外への発信および経営者自身の検診受診

（2）組織体制…健康づくり担当者の設置

（3）制度・施策実行…定期検診受診率、ストレスチェックの実施、適切な働き方実現に向けた取組み、病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取組み、過重労働対策、メンタルヘルス対策など

（4）評価・改善（保険者へのデータ提供）

（5）法令遵守・リスクマネジメント

なお、評価基準、評価項目の詳細については、経済産業省のホームページに掲載の「健康経営優良法人（中小規模法人部門）二〇一八認定基準」、「健康経営優良法人（中小規模法人部門）二〇一八認定基準解説書」より確認することができます。

◆**申請の流れ**

健康経営優良法人(中小規模法人部門)の申請に関する手続きは以下の通りです。

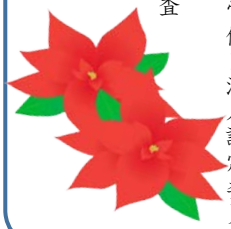
・所属する保険者が実施している健康宣言等に参加

・認定制度の評価項目に掲げる事項に取り組み、適合状況を自主確認。申請様式に必要事項を記載し、主たる保険者に認定申請書を提出（十二月八日まで）

・主たる保険者が申請書を取りまとめ、日本健康会議健康経営優良法人認定委員会事務局へ提出

・日本健康会議健康経営優良法人認定委員会による受理、審査

・日本健康会議健康経営優良法人認定委員会による認定（平成三十年二月下旬）



「医療法人様向けセミナー」報告

平成29年11月17日にアクロス福岡にて「医療法人様向けセミナー」を２部構成にて開催いたしました。第１部は医療法人清和会グループ顧問、島森万二様を講師に迎え、「**急性期病院との連携**」にスポットを当てた①現代の医療法人をとりまく動向　②急性期病院とのアライアンス連携事例　③自院・連携先双方のニーズを満たせるような「仕組み」の作り方をメインに国が求める地域包括ケアの実現に向けて病院経営の在り方について講演して頂きました。

第２部は弊社代表の上田より、平成25年４月１日に改正労働契約法18条が施行されたことにより、労働市場から高い注目を集めている「**無期転換ルール**及び労働契約法20条パートタイム労働法、８条・９条関連の**同一労働同一賃金の今後の展望**」を中心に制度趣旨や多様な働き方への制度設計の必要性、対応実務について講演いたしました。参加された病院関係者の皆様にはお忙しい中ご足労頂きましたこと、心よりお礼を申し上げます。

さて、第２部で申し上げたように改正労働契約法18条に基づき、無期転換ルールの適用まであと４ヶ月と迫ってまいりました。厚労省のホームページにはこの無期転換制度を戦略的に活用した、様々な取組みや企業実例が掲載されています。無期転換ルールに対応する為には、この制度を企業のチャンスと捉えることが重要です。

既存の就業規則の整備を始め、無期転換者用就業規則の新規作成、無期転換後の労働条件の在り方について事前に検討し、早期に準備を進めていくことが人材育成や人材確保及びリスクヘッジの観点からも必要になります。

また、労働契約法19条において雇止めに際して一定の要件を満たす場合には使用者は申し込みを承諾したものとみなすと規定されており、雇止めが認められないことになっています。なお労働契約法20条及びパートタイム労働法８条においても、期間の定めがあることを理由に不合理に労働条件を相違させることが禁止されています。

これらの法律は民事的効力を有し、違反した場合は使用者の不法行為上の義務違反ないし労働契約上の債務不履行が認められ損害賠償責任を負う可能性も出てきます。したがって、有期労働者と無期労働者の職務内容（責任の程度を含む）及び人材活用の仕組みの違いに応じた処遇がなされているかを改めて確認しなければなりません。

また、これらの点で違いがないにもかかわらず、有期労働者の労働条件が著しく劣後しており社会通念上容認されない場合には対応策が必要になります。

また、医師の長時間労働による過労自殺問題や残業代の問題が社会問題として大きく取り上げられています。今年７月７日には「医師の定額年棒には、残業代を含まない」という差し戻し判決（最高裁第二小法廷）が下されており、医師の給与の定額払いにおいては給与の中で基本給と残業代を明確に区別することが必要だと結論づけられました。

現在、国が実施している「医師の働き方改革に関する検討会」においても医師の労働者性を問う質問に対して「医師は労働基準法の労働者であることは争う余地がない」としたうえ、医師の仕事は高度でプロフェッショナルなものとしたものの勤務形態などから「改正労働基準法に含まれる高度プロフェッショナル制度には該当しない」という判断があります。今後、医師の残業代の問題がどの病院においても深刻化されることが予想されます。

ブレインスターはこれらの**無期転換ルール**を始めとする**労働契約法の改正問題**、国が進める**同一労働同一賃金の取組み方**、**医師の労働者としての捉え方**や位置付け、**働き方改革**や**残業代の問題**に対する様々な対応（就業規則や給与規程の改訂等）をご提案いたします。この多様な働き方に対応できる人事制度の構築をメインに、**定年後の無期転換者適用除外の労働局への計画申請代行**、**就業規則の整備**、**無期転換者用就業規則の新規作成**等も行っております。これらの法改正や多様な働き方に関してお困りのこと、お分かりにならないこと、またご相談などございましたらブレインスターまでお気軽にご連絡ください。

人事制度支援部　川畑

人事制度支援部　川畑

まだまだ続く採用の「売り手市場」と労働条件の改善

◆厚労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。

◆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％が「売り手市場」であると回答し、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。