

NEWS LETTER

10月の第2月曜日は「体育の日」です。体育の日が制定されたのは、1964年の東京オリンピックの後のこと。2020年の東京オリンピックが楽しみです。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

10
2017



■ 今年も大幅な引上げとなる 最低賃金

- 育児休業からの復帰等を
スムーズにする
「育休復帰支援プラン」とは
- 9月から厚生年金保険の
保険料率が上げられました
- ストレスチェック制度
8割強の事業場で実施

今年も大幅な引上げとなる最低賃金

平成29年3月28日に策定された「働き方改革実行計画」では、最低賃金について年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引上げていくとしています。その結果として、全国加重平均が1,000円になることを目指すとされました。今回は、平成29年度の地域別最低賃金を確認しておきます。

1.最低賃金の種類と改定タイミング

賃金については、毎年度、都道府県ごとにその最低額（最低賃金）が定められており、企業にはその額以上の賃金を労働者に支払うことが義務付けられています。

この最低賃金には、都道府県ごとに定められた「地域別最低賃金」と、特定の産業に従事する労働者を対象に定められた「特定（産業別）最低賃金」の2種類があり、毎年10月頃に「地域別最低賃金」が改定されることになっています。平成29年度についても全都道府県の「地域別最低賃金」が出揃いました。

2.平成29年度の地域別最低賃金と発効日

平成29年度の地域別最低賃金と発効日は、下表のとおりとなっています。すべての都道府県で21円以上の引上げとなりました。

昨年に引き続き大幅な引上げが行われていますので、採用募集時の賃金を上げる等により、社内の賃金バランスが崩れていないかも確認しておきましょう。

表 平成29年度の最低賃金（単位：円）

都道府県名	最低賃金時間額		引上額	発効月日	都道府県名	最低賃金時間額		引上額	発効月日
	改定前	改定後				改定前	改定後		
北海道	786	810	24	平成29年10月1日	滋賀	788	813	25	平成29年10月5日
青森	716	738	22	平成29年10月6日	京都	831	856	25	平成29年10月1日
岩手	716	738	22	平成29年10月1日	大阪	883	909	26	平成29年9月30日
宮城	748	772	24	平成29年10月1日	兵庫	819	844	25	平成29年10月1日
秋田	716	738	22	平成29年10月1日	奈良	762	786	24	平成29年10月1日
山形	717	739	22	平成29年10月6日	和歌山	753	777	24	平成29年10月1日
福島	726	748	22	平成29年10月1日	鳥取	715	738	23	平成29年10月6日
茨城	771	796	25	平成29年10月1日	島根	718	740	22	平成29年10月1日
栃木	775	800	25	平成29年10月1日	岡山	757	781	24	平成29年10月1日
群馬	759	783	24	平成29年10月1日	広島	793	818	25	平成29年10月1日
埼玉	845	871	26	平成29年10月1日	山口	753	777	24	平成29年10月1日
千葉	842	868	26	平成29年10月1日	徳島	716	740	24	平成29年10月5日
東京	932	958	26	平成29年10月1日	香川	742	766	24	平成29年10月1日
神奈川	930	956	26	平成29年10月1日	愛媛	717	739	22	平成29年10月1日
新潟	753	778	25	平成29年10月1日	高知	715	737	22	平成29年10月13日
富山	770	795	25	平成29年10月1日	福岡	765	789	24	平成29年10月1日
石川	757	781	24	平成29年10月1日	佐賀	715	737	22	平成29年10月5日
福井	754	778	24	平成29年10月1日	長崎	715	737	22	平成29年10月6日
山梨	759	784	25	平成29年10月13日	熊本	715	737	22	平成29年10月1日
長野	770	795	25	平成29年10月1日	大分	715	737	22	平成29年10月1日
岐阜	776	800	24	平成29年10月1日	宮崎	714	737	23	平成29年10月6日
静岡	807	832	25	平成29年10月4日	鹿児島	715	737	22	平成29年10月1日
愛知	845	871	26	平成29年10月1日	沖縄	714	737	23	平成29年10月1日
三重	795	820	25	平成29年10月1日					

育児休業からの復帰等をスムーズにする 「育休復帰支援プラン」とは

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

当社では育児休業取得者に対し、日常的な連絡をほとんど取っていません。今回、改正育児・介護休業法が10月に施行されることに伴い、このような対応でよいのかと不安に思っています。



総務部長

なるほど。特に女性の育児休業取得者は、産前産後休業を含めると1年以上職場を離れるケースが多いと思いますので、円滑な育児休業からの復帰に向けてフォローが必要だと思います。



社労士

やはりそうですよね。具体的にはどのようなことが考えられますか？



厚生労働省が公開している「育休復帰支援プラン」が参考になると思います。この育休復帰支援プランとは、従業員の円滑な育児休業の取得と育児休業後の職場復帰を支援するために策定するプランのことです。プランを策定・実施することで、従業員が安心して育児休業を取得し復帰できるようにしようという考えのもと、作成するものとなっています。



いまのお話をお聞きすると、育児休業中には定期的に連絡を取り、復帰の前には面談をするといった内容になるのでしょうか。



もちろんそのような内容も盛り込みますが、もう少し長期的、具体的な視野に立っており、育児休業前には引継書を作成し、どのように引継を進めるかといったことや、育児休業中の職場の状況について伝えた方がよい内容を決めておくことになります。なお、育児休業を取得する従業員が女性の場合には、産前産後休業の取得を前提としたプランを考えるようになっています。プランの策定に当たっては、厚生労働省から公開されている育休復帰支援プラン策定マニュアルが参考になるでしょう。



ところで、このプランの策定は法令で義務化されているものなのでしょうか。



いいえ、義務化はされていません。ただし、数年前からプランの策定が重要視され、両立支援等助成金のコースの1つにもなっています。人材不足感が高まる中、育児を理由とした離職を防ぐためには、助成金の支給の有無に関わらず、プランを策定していった方がよいでしょう。ちなみに、このようなプランの策定は従業員の介護に関するものも厚生労働省から出ています。



確かに会社が従業員の育児や介護に関する状況を何も把握せずに、離職という選択をする状況は避けたいですね。当社でもプランの策定を検討したいと思います。



【ワンポイントアドバイス】

1. 円滑な育児休業の取得と育児休業後の職場復帰を支援するための、支援プランの策定が推進されている。
2. プランの策定に当たっては、厚生労働省が公開するマニュアル※が参考になる。
3. 中小企業に対しては、両立支援等助成金が活用できる。

※ [参考] 厚生労働省「育休復帰支援プラン策定のご案内」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000067027.html>

9月から厚生年金保険の 保険料率が上げられました

1. 厚生年金保険料率の上げと固定化

厚生年金保険の保険料率は、平成16年に行われた年金制度の改正により、平成17年度以降、段階的に上げられることになりました。一年度における上げ幅はそれほど大きくないものの、毎年度上げられることに企業・従業員ともに大きな負担感がありました。この上げも今年度までとされ、平成29年9月からの保険料率である18.300%（労使折半で9.150%ずつ負担）で固定されています。具体的な厚生年金保険料額は下表のとおりです。

※協会けんぽの健康保険料率については変更ありません。

表 平成29年9月からの厚生年金保険料額（単位：円）

標準報酬 等級	標準報酬 月額	報酬月額		全額	折半額
		円以上	円未満	18.300%	9.150%
1	88,000	～	93,000	16,104	8,052
2	98,000	93,000	～ 101,000	17,934	8,967
3	104,000	101,000	～ 107,000	19,032	9,516
4	110,000	107,000	～ 114,000	20,130	10,065
5	118,000	114,000	～ 122,000	21,594	10,797
6	126,000	122,000	～ 130,000	23,058	11,529
7	134,000	130,000	～ 138,000	24,522	12,261
8	142,000	138,000	～ 146,000	25,986	12,993
9	150,000	146,000	～ 155,000	27,450	13,725
10	160,000	155,000	～ 165,000	29,280	14,640
11	170,000	165,000	～ 175,000	31,110	15,555
12	180,000	175,000	～ 185,000	32,940	16,470
13	190,000	185,000	～ 195,000	34,770	17,385
14	200,000	195,000	～ 210,000	36,600	18,300
15	220,000	210,000	～ 230,000	40,260	20,130
16	240,000	230,000	～ 250,000	43,920	21,960
17	260,000	250,000	～ 270,000	47,580	23,790
18	280,000	270,000	～ 290,000	51,240	25,620
19	300,000	290,000	～ 310,000	54,900	27,450
20	320,000	310,000	～ 330,000	58,560	29,280
21	340,000	330,000	～ 350,000	62,220	31,110
22	360,000	350,000	～ 370,000	65,880	32,940
23	380,000	370,000	～ 395,000	69,540	34,770
24	410,000	395,000	～ 425,000	75,030	37,515
25	440,000	425,000	～ 455,000	80,520	40,260
26	470,000	455,000	～ 485,000	86,010	43,005
27	500,000	485,000	～ 515,000	91,500	45,750
28	530,000	515,000	～ 545,000	96,990	48,495
29	560,000	545,000	～ 575,000	102,480	51,240
30	590,000	575,000	～ 605,000	107,970	53,985
31	620,000	605,000	～	113,460	56,730

2. 9月分より変更すべき社会保険料

9月は厚生年金保険料率の上げと共に、社会保険の定時決定（算定基礎）により決定された健康保険および厚生年金保険の標準報酬月額を変更する時期となります。具体的な手続きは、新しく決定された標準報酬月額および保険料率に基づき、給与から保険料を控除し、従業員へ決定された標準報酬月額を通知することになります。

なお、社会保険料控除のタイミングは会社によって異なるため、9月分の保険料をいつ支給する給与から控除するのかを確認し、給与計算において社会保険料の控除額に誤りがないように注意しましょう。

ストレスチェック制度 8割強の事業場で実施

平成27年12月より従業員50人以上の事業場（※）について、ストレスチェックの実施が義務付けられました。厚生労働省より今年7月にこのストレスチェックの実施状況が公表されたため、確認をしておきましょう。

※従業員50人未満の事業場については当分の間、努力義務とされています。

1. ストレスチェックの実施状況

ストレスチェック制度とは、企業が従業員に対して、1年以内ごとに1回、医師・保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施する仕組みです。ストレスチェックを実施した後は、「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」を所轄労働基準監督署に提出することが義務付けられています。

今回発表された実施状況は、この労働基準監督署への報告書の内容をとりまとめたもので、平成29年6月末現在で、報告書の提出があった事業場は全体で82.9%となっています。この報告書は、事業場の事業年度の終了後など、事業場ごとに設定して差し支えないとされていますが、ストレスチェックを実施したものの、報告書の提出を漏らしているケースが見受けられることから、確実に提出しておきましょう。

2. ストレスチェックの受検状況

このストレスチェック制度は、従業員にストレスチェックの受検の機会を与えることを企業に義務付けたもので、実際にストレス

チェックを受検するか否かは従業員の判断に委ねられています。今回の実施状況において、ストレスチェックを受けた従業員の割合は78.0%で、約8割が受検しているという状況となっています。これに対し、ストレスチェックを受けた従業員のうち、医師による面接指導を受けた従業員は0.6%と、かなり少ない割合になっています。

3. 集団分析の実施状況

このストレスチェックは集団分析を行うことが努力義務となっています。これは、職場や部署単位など個人が特定されない人数規模の単位で、ストレスチェックの結果を集計・分析し、改善に活かすことを目的としています。今回の実施状況の中で、この集団分析を実施した事業場の割合は78.3%となっており、事業場規模で見ると以下のように事業場規模が大きくなるほど、集団分析を実施した割合が高くなっています。

50～99人	76.2%
100～299人	79.7%
300～999人	83.6%
1,000人以上	84.8%

ストレスチェック制度は、従業員自身にストレスへの気づきを促し、また集団分析を活用して職場環境を改善する必要がある職場や部署があれば原因を探って対策を行い、メンタルヘルス不調を未然に防ぐことを目的にしています。そのため、できるだけ多くの従業員が受検するように案内を行い、予防に向けた取り組みをしていきましょう。

業種別にみる今年の賃金改定状況

平成29年7月に厚生労働省から、「平成29年賃金改定状況調査結果」（※）が発表されました。ここではその結果から、業種別に賃金改定状況などをみていきます。

賃上げ実施割合は50%に届かず

上記結果から、業種別に賃金改定の実施状況をまとめると、表1のとおりです。29年の結果をみると、産業計では47.9%が1～6月に賃金引上げ（以下、賃上げ）を実施しています。業種別では、医療、福祉が67.4%で最も高くなりました。次いで卸売業、小売業が53.5%で、この2業種が50%を超えました。一方、最も低いのは宿泊業、飲食サービス業の35.8%でした。ただし、すべての業種で賃上げ実施割合が28年を上回りました。

賃金上昇率は0.7～2.3%に

次に、29年6月の1時間当たり賃金額と29年の賃金上昇率をまとめると、表2のとおりです。一般労働者では卸売業、小売業の1,620円が、パートタイム労働者では医療、福祉の1,298円が最も高くなっています。

賃金上昇率は一般労働者では宿泊業、飲食サービス業の2.3%が、パートタイム労働者では卸売業、小売業の1.8%が最も高くなりました。

【表2】業種別1時間当たり賃金額と賃金上昇率（円、%）

	1時間当たり賃金額		賃金上昇率	
	一般	パート	一般	パート
産業計	1,532	1,051	1.3	1.3
製造業	1,449	993	1.0	1.6
卸売業、小売業	1,620	1,030	1.0	1.8
宿泊業、飲食サービス業	1,256	949	2.3	1.6
医療、福祉	1,415	1,298	2.1	0.7
その他のサービス業	1,607	1,108	1.1	0.8

厚生労働省「平成29年賃金改定状況調査結果」より作成

ここ数年、採用のために賃上げを行う企業が増えていますが、今年も賃上げを行う企業が多くなっています。

【表1】業種別賃金改定の実施状況別事業所割合（%）

	産業計		製造業		卸売業、小売業		宿泊業、飲食サービス業		医療、福祉		その他のサービス業	
	28年	29年	28年	29年	28年	29年	28年	29年	28年	29年	28年	29年
1～6月に賃金引上げを実施した事業所	43.1	47.9	38.9	43.5	46.3	53.5	34.3	35.8	57.7	67.4	48.4	49.4
1～6月に賃金引下げを実施した事業所	0.6	0.7	0.6	0.7	0.4	0.4	0.3	0.3	0.3	0.6	1.0	1.6
賃金改定を実施しない事業所	42.3	36.2	47.3	41.1	36.9	29.0	53.8	45.7	26.8	18.8	36.8	35.8
7月以降に賃金改定を実施する予定の事業所	14.0	15.2	13.2	14.7	16.4	17.1	11.6	18.2	15.2	13.2	13.8	13.2

厚生労働省「平成29年賃金改定状況調査結果」より作成

（※）厚生労働省「平成29年賃金改定状況調査結果」

平成29年度中央最低賃金審議会目安に関する小委員会（第2回）の資料として公表されました。29年6月1日現在の常用労働者数が30人未満の企業に属する民営事業所で、1年以上継続して事業を営んでいる事業所から一定の方法により抽出した4,000事業所を対象にした調査です。詳細は次のURLから確認いただけます。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000171065.html>

年代別にみる ソーシャルメディアの利用状況

LINEやFacebook、Twitterなどをビジネスに活用する企業が増えています。効果的に使うためには、サービス別の利用状況を知っておくことが大切です。ここでは総務省が平成29年7月に発表した調査報告書（※）から、ソーシャルメディアの利用状況をみていきます。

すべての年代でLINEが1位に

上記報告書から、年代別に主なソーシャルメディア（以下、メディア）の利用率をまとめると下表のとおりです。すべての年代でLINEの利用率が最も高くなりました。特に20代と30代では90%を超えており、群を抜いています。また50代でも53.8%と半数以上の人が利用しています。

2位はFacebookとTwitterに

LINEに次いで利用率が高いメディアをみると、10代と20代ではTwitter、30代以上ではFacebookとなっています。ただし、30代までは2位のメディア利用率が50%を超えていますが、40代以上は高くても30%台にとどまっています。40代以上になると、複数のメディアを使う人が減ってくる傾向があるようです。

70%以上がどれかを使っている

ここで紹介した、7つのメディアのいずれかを利用している割合は、60代こそ33.7%となりましたが、20代は97.7%とほぼ全員がどれかを利用しています。また30代も94.0%と90%を超えました。10代と40代も80%を超えており、各年代で高い利用率を示しています。

LINEの次はどれを使う？

LINEはすべての年代で最も利用率が高いので、どの年代向けにも利用できそうです。一方LINE以外は、ターゲットとする年代によってメディアを決めると、より効果を得られる確率が高まるものと思われます。

平成28年 年代別主なソーシャルメディアの利用率（%）

	LINE	Facebook	Twitter	Google+	mixi	Mobage	GREE	左のいずれか利用
全年代（1500）	67.0	32.3	27.5	26.3	6.8	5.6	3.5	73.5
10代（140）	79.3	18.6	61.4	28.6	2.9	6.4	3.6	82.9
20代（217）	96.3	54.8	59.9	29.5	13.4	9.2	6.9	97.7
30代（267）	90.3	51.7	30.0	37.5	9.4	9.7	4.5	94.0
40代（313）	74.1	34.5	20.8	30.0	8.3	4.8	3.2	80.5
50代（260）	53.8	23.5	14.2	25.4	5.8	4.2	2.7	65.0
60代（303）	23.8	10.6	4.6	10.2	1.0	1.0	1.0	33.7

総務省「平成28年情報通信メディアの利用時間と情報行動に関する調査報告書」より作成

（※）総務省「平成28年情報通信メディアの利用時間と情報行動に関する調査報告書」

13歳から69歳までの男女1,500人を対象に、平成28年11～12月に行われた調査です。表中の（ ）内の数字が回答数です。総務省によると、ソーシャルメディアとは、ブログ、ソーシャルネットワークサービス（SNS）、動画共有サイトなど、複数の人とインターネットでやりとりできる情報サービスのことをいいます。詳細は次のURLから確認いただけます。

http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01iicp01_02000064.html

年末年始は、大きな資金が必要となる時期です。年末を前に資金繰りを計画しましょう。
特に未収債権の回収促進に努めましょう。

2017年10月

お仕事備忘録

1. 改正育児・介護休業法が施行されます

2. 年末にかけての資金繰り計画

3. 労働保険料第2期分の納付（延納申請した場合）

4. 労働者死傷病（軽度）報告提出

5. 定時決定の反映と新しい保険料率による控除

6. 各都道府県で地域別最低賃金額が変わります

7. 年次有給休暇の付与

1. 改正育児・介護休業法が施行されます

10月1日より改正育児・介護休業法が施行され、保育所に入れられないなどの事情がある場合は、最長2歳まで育児休業を延長することができるようになります。

2. 年末にかけての資金繰り計画

年末にかけての年度後半は、賞与資金など大きな支出の他に、様々な諸経費も増える時期です。資金繰りは大丈夫ですか？ 下期の資金計画をたてましょう。

資金繰りには売掛金の回収促進や在庫などの管理が重要です。場合によっては、買掛金の支払などの遅延が発生してしまい、信用を失う可能性もあります。

未収債権の把握をし、滞留しているものがあれば営業担当者などに回収を促します。

3. 労働保険料第2期分の納付（延納申請した場合）

労働保険の概算保険料は、年度更新の際に延納申請すると3期に分割して納付することができます。今月は口座振替を利用しない場合の第2期分の納付期限です。

4. 労働者死傷病（軽度）報告提出

業務災害が発生した場合、「労働者死傷病報告」を労働基準監督署に提出しなければいけません。業務中の軽度の事故・疾病が原因で休業日数が1～3日ある場合は、暦年の四半期ごとにまとめ、翌月（4・7・10・1月）末までに届ける必要があります。

今月は7月から9月分の報告となります。

また、4日以上の場合は、個々のケースごとに報告が必要なので注意しましょう。

5. 定時決定の反映と新しい保険料率による控除

定時決定により、9月からは新たに改定された社会保険料が適用されますが、従業員からの社会保険料の控除を翌月に行っている場合、10月から控除することになります。

また、平成29年9月分（10月納付分）から厚生年金保険の保険料率が改定されていますので、新しい保険料額表をご確認ください。

6. 各都道府県で地域別最低賃金額が変わります

今月より地域別最低賃金額が変わります。各都道府県によって適用となる月日が異なっていますので、金額および発効年月日を確認しておきましょう。

7. 年次有給休暇の付与

4月入社の新入社員の年次有給休暇は通常10月より付与されますので、忘れずに新入社員の年次有給休暇管理を開始しましょう。



2017.10

10月は、年の終盤です。やり残しがないように、進捗の確認や計画の見直しを随時行いましょう。



日	曜日	六曜	項 目
1	日	先勝	●全国労働衛生週間（～7日（土）まで） ●大学生への採用内定の通知開始 ●高齢者雇用支援月間
2	月	友引	
3	火	先負	
4	水	仏滅	
5	木	大安	
6	金	赤口	
7	土	先勝	
8	日	友引	寒露
9	月	先負	体育の日
10	火	仏滅	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付（9月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
11	水	大安	
12	木	赤口	
13	金	先勝	
14	土	友引	
15	日	先負	
16	月	仏滅	
17	火	大安	
18	水	赤口	
19	木	先勝	
20	金	先負	
21	土	仏滅	
22	日	大安	
23	月	赤口	霜降
24	火	先勝	
25	水	友引	
26	木	先負	
27	金	仏滅	
28	土	大安	
29	日	赤口	
30	月	先勝	
31	火	友引	●健康保険・厚生年金保険料の支払（9月分） ●労働保険料の納付（第2期分）※口座振替を利用しない場合 ●継続・有期事業概算保険料延納額の支払（第2期分）※口座振替を利用しない場合 ●労働者死傷病（軽度）報告提出（休業日数1～3日の労災事故[7月～9月]について報告） ●個人の県民税・市町村民税の納付（普通徴収・第3期分）※市町村の条例で定める日まで