



働き方改革の推進



新年おめでとうございます。本年はいよいよ「働き方改革」を推進するための「働き方改革推進法」の制定と、それを実行するための様々な施策が打ち出される予定です。また、本ニュースやセミナーで周知してきました**有期契約雇用から無期契約への転換が4月1日から実施**されます。近年にない職場環境に影響する取り組みが多く求められる年になりそうです。

法改正の主要なポイントは長時間労働対策、非正規雇用者の処遇改善策としての同一労働同一賃金、多様な働き方の推進等です。企業にとってこれらを有効に実現するために求められるのが、生産性の向上です。

さらに、昨年は働き方に影響をおよぼす新たな要素として、「AIの活用」がクローズアップされています。我々が感じている以上に、スピードを加速しながら影響が出始めています。現場で行われているルーチン作業、特に事務作業類はAIに取って代わられるとも言われています。大手金融機関（銀行、保険会社）では、ルーチン業務の大半をAI化し、数千人単位の要員の削減や配置転換することが報道されています。

このような流れから、各企業で実施されてきた職場での技術の教育・訓練のあり方が抜本的に問われることになりそうです。今までと全く違う新しい技術に対応できるスキルの習得等が求められます。

今年はこちら「法制度」の改正からの「働き方」改革、「AI活用」が象徴する第4次技術革新とも言われている新技術の影響を受けた働き方を模索していく大きな流れの節目の年となりそうです。

当事務所は、こうした変化に対応できるよう「事務所全体のレベルアップ」を図り、これからも皆様方の良きパートナーとして精進していく所存です。

春先までの当面は、無期転換への支援を重点に実施し、その後、法改正および本ニュースで続けてお知らせしている「長澤運輸事件」「ハマキョウレックス事件」の最高裁判決が出れば、すみやかに、セミナーを開催し、上記内容に対する個別での皆様方の相談対応を進めていく予定です。

また、職場での安全衛生に関する国際規格「ISO45001」がこの春発効予定となっていることから、この認証取得を検討される企業様の取得支援を推進できるよう取組みを致します。

激動の年となりそうな本年も引き続き、職員一同皆様方の益々のご発展のために、精一杯ご協力できるよう努力して参りますのでよろしくお願い致します。

代表社員 小前 和男
パートナー社員 内木 和富巳
パートナー社員 丸山 富美江
他 職員 一同



-賃金の引上げと生産性向上を推し進める動きに関して-

2018 年となり、各企業の皆様も新年度に向けた取り組みをお考えであるかと存じます。ここでは既存の助成金制度と昨年末に閣議決定された税制改正大綱を読み解きながら今後の見通しを紹介致します。

■助成金制度

厚生労働省は経済産業省と連携し、**生産性向上のための取り組みを支援**し、最低賃金の引上げを目指すべく中小企業に対し以下のような支援を行っています。

① **最低賃金総合相談支援センターによる無料相談**：中小企業庁が実施する支援事業と連携した労働条件管理などの相談についての相談窓口が全国に開設されています。

② **業務改善助成金**：中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援制度です。

設備投資や人材育成・教育訓練などによる業務の効率化を行い、事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げた場合、そこにかかった費用の一部が助成対象となります。

※詳細は下記 URL の「業務改善助成金特設サイト - 厚生労働省」をご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/gyomukaizen/>

■平成 30 年度税制改正大綱の読み解き

大綱の冒頭で「賃上げ・生産性向上のための税制上の措置、中小企業の設備投資を促進するための税制上の措置を講じ、更に中小企業の代替わりを促進する事業継承税制の拡充」といった文言が明記されています。以下に要点をまとめます。

●3 年間の時限措置として、条件を満たす賃上げや国内設備投資を行った場合、その企業の法人税について、賃上げ金額の一定割合を税額控除できるようにする。

●10 年間の特例措置として中小企業の円滑な世代交代を通じた生産性の向上を目指すため、事業継承税制の抜本的な拡充を行う。

■今後の見通し

今回、焦点としたトピックに加え「働き方改革」に含まれる雇用・労働分野の制度や政策の中「生産性の向上」というキーワードが様々な文面に見られ、賃金の上昇につなげる企業支援が今後さらに拡充される事は間違いのないでしょう。こういった流れが日本経済のさらなる底上げを推し進める事は予測に難しくありません。社会保険労務士法人あかつきは 2018 年も各企業の皆様の益々のご発展をお祈り申し上げます

本文参考 URL :

最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業（厚生労働省）

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudokijun/zigyonushi/schienjigyou/index.html

平成 30 年度税制改正大綱（自民党）

<https://www.jimin.jp/news/policy/136400.html>



—未払賃金請求権の時効を延長するかの検討会が開始されました—

昨年5月に民法の債権部分に係る改正が国会で決定され、昨年12月20日にその施行日が平成32年4月1日になることが発表されました。この中には「月又はこれより短い時期によって定めた使用人の給料に係る債権」は「1年間行使しないときは、消滅する」という現行の民法174条も含まれることになっており、**未払金や滞納金の請求権に係る時効は基本的に5年まで延長される**ことになりました。

今までは、この民法174条の事項では労働者の保護が不十分であるとして、労働基準法において、賃金請求権は2年、退職手当は5年と修正されていましたが、今回の民法改正により逆転現象が起こってしまうことから、明確に未払賃金の請求権の時効を定めた当該労働基準法における時効も5年にするかどうかについての検討会が厚生労働省で開始されました。今年の夏を目安に何かしらの決定がされることといわれています。なお、今回の件に合わせて、現在2年とされている年次有給休暇の繰り越し期間を延長するについても検討されているようですが、こちらの見通しはどちらかというところと不透明であるとされています。

もし今回の未払賃金請求権に係る時効の延長の考え方がまとまった場合、今までよく言われていた「未払残業代は2年間遡って請求ができる」という状況から大幅に変わることになります。当然、今までも未払残業は許されないものとして認識はされていると思いますが、会社の意図しない所で未払残業代が生じていた場合、会社にとって今までを上回るリスクとなるので、これを機に、一度、時間計算が正しく行えているかの確認などを会社内で行われてもよいかもしれません。



障害者雇用について

～平成29年雇用障害者数・実雇用率ともに過去最高～

厚生労働省は、民間企業や公的機関などにおける、平成29年の「障害者雇用状況」集計結果を取りまとめました。民間企業における雇用障害者数は49万5,795人（前年比4.5%増）、実雇用率は1.97%（同0.05ポイント増）となり、民間企業（法定雇用率2.0%）では雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新しました。なお、法定雇用率達成企業の割合は50.0%（対前年比1.2ポイント増）となっています。

周知のとおり、**平成30年4月より身体障害者と知的障害者に加え、精神障害者の雇用も義務化される**ことに伴い、**障害者法定雇用率が2.0%から2.2%に引き上げられます**。

厚生労働省は、精神障害者の雇用促進のため、精神障害者に限り、週20時間以上30時間未満の労働でも雇用開始から3年以内か、精神障害者保健福祉手帳を取得して3年以内の人は1人と数える特例措置を今年の4月から設けることとしました。

また、各都道府県労働局にて、企業の一般の従業員が精神・発達障害について基礎知識や一緒に働くための必要な配慮等を短時間で学ぶ【精神・発達障害者しごとサポーター講座】を実施していますのでご活用ください。

労災保険料率引き下げ了承 平均0.02%

厚生労働省の労働政策審議会の部会は、労働者の業務上の事故などに備えて企業が負担している労災保険の料率見直しについて議論し、**来年度から全業種平均で0.02%引き下げる**政府方針を了承しました。

料率は業務内容や事故の発生割合などに応じて54の業種ごとに設定されており、3年に1度見直されています。今回は31業種が据え置き、建築業など20業種が引き下げ、清掃業など3業種が引き上げとなります。平均では現行の0.47%から0.45%に低下し、企業の保険料負担は全体で年512億円軽減されます。

経済界は子育て支援に新たな費用を拠出する条件として、政府に料率引き下げを求めていました。

助成金のご案内

平成 29 年度から「産業保険関係の助成金」のメニューが拡充されました。また、平成 30 年度より「職場意識改善助成金」も大幅に拡充し時間外労働の改善・短縮された企業を対象とした「時間外労働等改善助成金」が検討されています。

産業保険関係の助成金	
https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/tabid/1151/Default.aspx	
ストレスチェック助成金	ストレスチェック実施：一人当たり上限 500 円 医師による面接指導等：1 回につき上限 21,500 円
小規模事業場産業医活動助成金	産業医活動（職場巡視・保健指導など）の契約 6 ヶ月当たり 10 万を上限に 2 回
職場環境改善計画助成金	ストレスチェック実施後の集団分析を踏まえた職場環境改善のための設備投資など
心の健康づくり計画助成金	メンタルヘルスクエアを実施など：一律 10 万円（1 回のみ）
職場意識改善助成金	
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html	
職場環境改善コース	所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進を図る中小企業事業主に対して助成：上限 100 万円
所定労働時間短縮コース	所定労働時間の短縮を図る中小企業事業主に対し助成：上限 50 万円
時間外労働上限設定コース	時間外労働の上限設定に取り組む中小企業事業主に対して助成：上限 50 万円
時間外労働等改善助成金（仮称）	「時間外労働上限設定コース」拡充として平成 30 年度予定時間外労働の上限設定に併せ、労務管理するためのソフトウェアの購入費や生産性を高めるための設備・機器の導入費用などを助成：上限 200 万円

2018 年 1 月 1 日以降に受講を開始する専門実践教育訓練が拡充されます

主な拡充点は下記の通りです。

1. 給付率のアップ：40%→50%
 2. 上限額（年間）の上昇：32 万円→40 万円
 3. 支給対象者の要件の緩和：被保険者期間 10 年以上→3 年以上、適用対象期間の延長 4 年→最大 20 年
- 専門実践教育訓練給付金の手続きは、キャリアコンサルタントによる訓練前の面談など、受講開始日の 1 カ月前までに行う必要があります。詳しくは、あかつき担当者へご確認ください。制度については「拡充に関するリーフレット」をご参照ください。
- ・拡充に関するリーフレット

https://www.hellowork.go.jp/dbps_data/_material/_localhost/doc/senmonkyouiku_kyufu.pdf

ご不明な点や詳細は、
担当者まで
お問い合わせください。

毎月 1 回発行 「あかつき News」
〒151-0051 渋谷区千駄ヶ谷 5-23-5 代々木イーストビル 6F
TEL:03-5357-7510 FAX:03-5357-7512
<http://www.akatsuki-sr.jp>

