

### ■労働関係指標

<b>完全失業率</b>	2月の完全失業率(季節調整値) <b>3.3%</b> (前月より0.1ポイント低下)	<b>有効求人倍率</b>	有効求人倍率(季節調整値) <b>1.28倍</b> (前月と同水準)
<b>就業者数</b> (季節調整値)	<b>6,400万人</b> 2か月ぶりの減少(前月差58万人減)	<b>定期給与</b>	現金給与総額(原数値) <b>262,558円</b> (前年同月比0.9%増)

## トピックス 1. 算定基礎届のポイントについて

算定基礎届の提出の時期となりました。算定基礎届は、4月、5月、6月に受けた報酬の届出を行い、その年の9月以降の標準報酬月額を決定します。今回は、法改正に伴い、今年注意が必要な点等をご紹介します。

### Point1 算定基礎届の提出が必要な人

7月1日現在の被保険者全員が算定基礎届の対象ですが、例外として次にあげる人は、提出不要です。

- ・6月1日以降に資格取得した人
- ・7月、8月、9月に月額変更届を提出する人

※育児休業中や休職中の人などで給与が支払われていない人も被保険者であることに変わりはないので届出をする必要があります。

### Point2 報酬になるもの・ならないもの

報酬とは、標準報酬月額の算定のもととなるもので、その名称を問わず、労働者が労働の対償として受けるものをいいます。報酬になるもの・ならないものの代表例は次のとおりです。

	報酬になるもの	報酬にならないもの
通貨で支給されるもの	○基本給(月給、日給、時給など) ○諸手当(残業手当、通勤手当、家族手当、住宅手当、地域手当、役職手当、管理職手当、日直手当、宿直手当、皆勤手当、精勤手当など) ○年4回以上支給の賞与	○会社が恩恵的に支給するもの(病気見舞金、災害見舞金、結婚祝金など) ○臨時的・一時的に支給するもの(大入袋、退職金、解雇予告手当など) ○実費弁償的なもの(出張旅費、交際費など)
現物で支給されるもの	通勤定期券、食事、住宅、自社製品の支給など、その他	制服・作業衣等の勤務服、その他

### Point3 健康保険の標準報酬月額の最高等級が引き上がりました

今年4月より健康保険の標準報酬月額の最高等級が引き上がり、第48級～第50級の3等級が追加されました。

等級	標準報酬月額	報酬月額
第47級	1,210,000円	1,175千円以上 1,235千円未満
第48級	1,270,000円	1,235千円以上 1,295千円未満
第49級	1,330,000円	1,295千円以上 1,355千円未満
第50級	1,390,000円	1,355千円以上

今回の算定基礎届で新たに追加された標準報酬月額に該当になるのは、算定対象月の報酬月額の平均が1,235千円以上の人です。

## トピックス 2. 通勤手当の非課税限度額引き上げについて

通勤手当の非課税限度額(1ヶ月あたり)の上限が10万円から15万円に引き上げられました。この改正が告示されたのは今年4月ですが、適用されるのは今年1月からとなります。すでに支払われた給与において、所得税を過納付している場合は、本年の年末調整の際に精算することになります。

※すでに支払われた通勤手当が改正前の非課税限度額以下の場合はこの精算は不要です。

### トピックス3.『残業 80 時間超』監視強化

今年4月、政府は1カ月の残業が100時間に達した場合に行っている労働基準監督署の立ち入り調査について「80時間を超える残業のある事業所を対象を広げる」と表明しました。

#### ■どのように監視強化されるの？

昨年、東京と大阪にブラック企業を摘発・排除するために「過重労働撲滅特別対策班」（通称：かたく）が新設され、さらに全国の労働局には長時間労働を監視・改善を指導する特別監督管理官が配置されました。この体制のもと、企業の監督指導体制を強めます。80時間を超える残業をしている従業員が一人でもいると疑われる対象になります。政府は、昨年の2倍の年間約2万の事業所が監視対象になるとみえています。

#### ■導入背景にあるものは？

①最近の定期検査で最も多い法違反が違法な長時間労働だった。

監督指導実施 事業場数	労基法違反が あった事業場数	主な違反事項		
		違法な 時間外労働	賃金不払残業	過重労働による 健康障害防止 措置未実施
2,362 (100%)	1,921 (81.3%)	1,479 (62.6%)	252 (10.7%)	406 (17.2%)

▶厚生労働省 HP「平成27年4月～6月の監督指導結果」より

②月80時間を超える時間外労働は、心疾患や精神障害等のリスクが高まる。

③少子高齢化の日本にとって、高齢者や女性労働者が働きやすい職場環境整備が必要。

#### ■これからは・・・

これまでの監督署の立ち入り調査では、残業代の未払部分がないかどうか重点をおいて指導されていましたが、近年は長時間労働による精神障害発症等の問題も相まって、実際の時間外労働が36協定で定められた時間内になっているか、36協定の「特別条項」の時間設定が不適切でないか等を注視しています。

支払えば解決する未払残業とは違い、長時間労働を抑制するには、仕事の進め方、制度改革、人材の育成や確保等、企業はあらゆる対応を求められることとなります。ただ、これからますます労働力人口が減る日本においては、柔軟な働き方を可能にし、より良い職場環境を整えていかなければならない時代にきており、働き方を見直す良い機会だと思えます。

### 編集後記《水無月》個人情報保護の大切さの再認識

プライバシーマークを取得してから、半年以上たちました。取得するにあたり、シュレッダーの回数や社労士法人専用 FAX の設置、書類保存の方法等を見直し、スタッフの個人情報保護に対する意識が高まり、情報漏洩のリスクがより一層減ったように感じられます。

仕事上では大切な個人情報を守るため神経を使っていますが、私自身の個人情報の保護についてはかなり無頓着でした。1年程前、私個人のフェイスブックのアカウントが乗っ取りに遭い、海外の偽物のブランドサイトの記事に友達数百人がタグ付けされ、拡散されるということが

### トピックス4.『技能実習生適正化法案を巡って』

友人の自民党所属参議院議員が、今国会に提出された「技能実習生適正化法案」成立に向け、精力的に活動しています。「外国人技能実習生」制度は、その目的は我が国の進んだ技術を発展途上国に移転することとされていますが、実態としては安価な短期労働力として使い捨てにされていると、国際的にも批判されています。この批判に応えると同時に、我が国での介護分野での人材不足の解消を目指して、この法案が提出されました。具体的内容としては、「外国人技能実習機構」を設立して実習計画の認定や監理団体の許可に強力な権限を持たせること、および実習制度として初めての対人技術である「介護」を追加することがその目玉になっています。

ただ、法改正の前提となる議論が十分になされているとは思えません。例えば、①「外国人技能実習生」制度自体、技術移転という建前と雇用する日本企業側との本音が乖離したままではないのか、②介護分野での人材不足分を外国人に担ってもらうことに、国民のコンセンサスはあるのか、③そもそも今後我が国は「移民」を受け入れるべきで、それを見据えて専門職種でない現業型の在留資格を拡大していくべきなのか、といった点につき、考えたこともないという人が大部分ではないでしょうか。

しかし、野党やマスコミがこれらの論点を深掘りする機運もないため、この法案に大きな修正がなされる可能性は低いようです。そうすると、企業としては、新制度を最大限活用することが合理的な経済行動となります。

弊社は、新しい技能実習生制度についても最新の情報を入手しておりますので、技能実習生を雇用される企業様向けにも、労働法・社会保険に関するコンプライアンス上の助言をさせていただくことが可能です。マクロ的な問題点はありますが、同制度には職場の活性化・グローバル化を促すメリットもあることは確かです。技能実習生を含めた外国人雇用に関するご相談がございましたら、お気軽に弊社にお申し付けください。

国際業務推進チーム・ディレクター 米国税理士 成田元男

ありました。そして使用していたフリーメールには、身に覚えのない台湾からの不正なログインの履歴が…。

この頃の私は、「自身の個人情報が漏洩したところであまり影響はない」と呑気に考えていました。そのため、フェイスブックを含め各サイトのパスワードはほとんど使いまわし。おそらく一部のサイトでパスワードが流出して他サービスにも波及したのでしょう。大きな被害はなかったものの、怖くなり全てのサービスのパスワードを変更しました。インターネットが普及し、ネットでの買物や申込をすることが普通になりました。大きな被害を防ぐため、個人情報保護の自己防衛対策も講じておくことが大切だと再認識しました。(業)



Facebook 毎週火・木更新★



いいね! お待ちしています♪

Facebookにて最新情報をお届けしております

<https://www.facebook.com/arcandpartners>



プライバシーマークを  
取得いたしました



10840560