



## 雇用保険料率が変わります

### ◆雇用保険料率の引き下げ (H29.4~)

平成 29 年 4 月より、雇用保険料率が、労働者負担・事業主負担ともに 0.1%ずつ引き下がります。

#### 【一般の事業の場合】

	H28 年度	H29 年度
雇用保険料	1.1%	0.9%
	(内訳) 事業主負担 0.7% 労働者負担 0.4%	(内訳) 事業主負担 0.6% 労働者負担 0.3%

なお、4 月より子ども・子育て拠出金率も 0.23%へ改定されています (H28 年度 : 0.2%)。

今月のお給料計算の際には、雇用保険の保険料率の改定をお忘れになりませんようお気を付けください。

## 連続プラスが続く 「パートタイマー時給」

### ◆関東 4 都県の募集時平均時給は 1,000 円を突破

パートタイマーの平成 28 年 12 月の平均時給は、関東 4 都県(東京、神奈川、埼玉、千葉)で 1,020 円、東日本で 1,000 円でした(アイデム人と仕事研究所が 3 月 3 日に公表した集計結果による)。

職種別では、「専門・技術職」で前年同月比マイナス 88 円の 1,203 円となったほかは、「事務職」「販売・営業職」「フードサービス職」「運輸・通信・保安職」「製造・建設・労務職」「その他」のいずれもプラス 7~68 円で増額しました。

伸び率が高かったのは、「運輸・通信・保安職」の前年同月比プラス 68 円の 1,057 円と、「フードサービス職」の同プラス 12 円の 924 円でした。

### ◆西日本の平均時給の伸びは東日本を上回る

関西 3 府県(大阪・京都・兵庫)は 990 円で前年同月比 9 円プラス、西日本は 969 円で同プラス 16 円と、いずれも関東 4 都県の 2 円プラス、東日本の 8 円マイナスを上回りました。

職種別では、東日本と同様、「専門・技術職」で前年同月比マイナス 27 円の 1,267 円となったほかは、いずれも 9~44 円プラスでした。

伸び率が高かったのは「販売・営業職」の前年同月比プラス 44 円の 893 円、次いで「製造・建設・労務職」の同プラス 37 円の 927 円でした。この点は、東日本と異なる結果です。

### ◆全体ではプラス傾向だが一部にマイナス 100 円超も

集計結果は平成 24 年 1 月から 48 カ月の推移をみることはできますが、全体で、東日本は 970 円から 1,000 円、西日本は 919 円から 969 円と、プラス傾向が続いています。

ところが、「専門・技術職」は前年同月比で東京都区部や神奈川県はマイナス 107 円、京都府はマイナス 200 円と、兵庫県でプラス 108 円となった以外、いずれもマイナスです。

### ◆医療・介護・保育業界の人材確保に影響が？

この「専門・技術職」とは、看護師・准看護師、看護助手、薬剤師、歯科衛生士、歯科助手、介護福祉士、介護ヘルパー(2 級以上)、保育士です。

いずれも人手不足が深刻な職種で、時給のマイナスによりさらなる悪化が懸念されます。

厚生労働省では、これらの職種における処遇改善に対する助成金も設けています。活用を検討してみたいかがでしょうか。

## 「勤務間インターバル」導入助成金

### ◆最大 50 万円支給

2月15日より、中小企業事業主を対象とした「職場意識改善助成金(勤務間インターバル導入コース)」の申請受付がスタートしました。本助成金は、過重労働の防止および長時間労働の抑制に向け、勤務間インターバル(休憩時間数を問わず就業規則等において終業から次の始業までの休憩時間を確保することを定めているもの)の導入に取り組んだ際に、その実施に要した費用の一部(最大で50万円)を助成するものです。

### ◆支給対象事業主は？

支給対象事業主は次の通りです(その他、資本・出資額や労働者数に関する要件があります)。

(1) 次のアからウのいずれかに該当する事業場を有する事業主であること

- ア 勤務間インターバルを導入していない事業場
- イ すでに休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場
- ウ すでに休憩時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場

(2) 労働時間等の設定の改善を目的とした労働時間の上限設定に積極的に取り組む意欲があり、かつ成果が期待できる事業主であること

### ◆支給対象となる取組み

以下の取組みのうち、いずれか1つ以上を実施する必要があります(原則としてパソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません)。

- (1) 労務管理担当者に対する研修
- (2) 労働者に対する研修、周知・啓発
- (3) 外部専門家(社会保険労務士、中小企業診断士など)によるコンサルティング
- (4) 就業規則・労使協定等の作成・変更(時間外・休日労働に関する規定の整備など)
- (5) 労務管理用ソフトウェアの導入・更新
- (6) 労務管理用機器の導入・更新
- (7) その他の勤務間インターバル導入のための機器等の導入・更新

なお、支給対象となる取組みは、「成果目標」として、事業実施計画において指定したすべての事業場において、休憩時間数が「9時間以上11時間未満」または「11時間以上」の勤務間インターバルを導入することを目指して実施することが求められています。

### ◆申請受付期限は？

都道府県労働局への申請受付は12月15日が締切日となっていますが、支給対象事業主数は国の予算額に制約されるため、それ以前に受付が締め切られる場合があります。申請をご検討される場合は、弊所までお問い合わせ下さい。

## 「年次有給休暇」の取得状況は？

### ◆2月末に結果公表

厚生労働省では、年に一度、主要産業における企業の労働時間制度、定年制、賃金制度等について総合的に調査し、民間企業における就労条件の現状を公表しています。今回は、2月末に発表された「平成28年度 就労条件総合調査の概況」から、年次有給休暇についての実態を見てみましょう。

なお、この調査は平成28年1月1日現在の状況について行われていますが、年間については、平成27年(または平成26会計年度)1年間の状況についての調査です。

### ◆年次有給休暇の取得状況

平成27年(または平成26会計年度)の1年間に企業が付与した年次有給休暇日数(繰越日数を除く)は、労働者1人平均18.1日(前年18.4日)、そのうち労働者が取得した日数は8.8日(同8.8日)で、取得率は48.7%(同47.6%)となっています。

取得率を企業規模別にみると、1,000人以上が54.7%(同52.2%)、300~999人が47.1%(同47.1%)、100~299人が44.8%(同44.9%)、30~99人が43.7%(同43.2%)という結果が出ています。

### ◆年次有給休暇の時間単位取得制度

過半数組合、それがない場合は過半数代表者との間で会社が労使協定を締結すれば、年に5日を限度として時間単位で年次有給休暇を与えることができる制度(時間単位年休)が7年前から施行されています。

この制度がある企業割合は 16.8% (前年 16.2%) となっています。

#### ◆適正な運用を

年次有給休暇は、労働基準法で定められた当然の権利ではありますが、「あまり取ってほしくない」というのが本音だという企業もあるでしょう。

しかし、このご時世、有休が取得できないとなると「ブラック企業」と言われかねません。コンプライアンス意識をしっかりと持ち、従業員のワークライフバランスを考えた仕事の割り振りや仕組みを考えていかなければなりません。

### 男女間、正規・非正規間の賃金格差が過去最小に！

#### ◆女性の平均賃金が過去最高に

厚生労働省が発表した平成 28 年の「賃金構造基本統計調査」によると、フルタイムで働く女性の平均賃金は月額 24 万 4,600 円 (前年比 1.1% 増) となり、過去最高を記録したそうです。

一方、全体の平均賃金は 30 万 4,000 円、男性の平均賃金は 33 万 5,200 円で共に前年と横ばいでした。

また、男性の賃金を 100% とした場合に女性は 73% となり、男女間賃金格差は過去最小を更新しています。これは 20 年前 (平成 9 年) よりも約 10% 縮まったことになります。

同省は、賃金格差の縮小は「管理職に占める女性の割合が過去最高の 9.3% だったことにより、平均賃金を押し上げた」と分析しています。昨年から女性活躍推進法が施行され、今後、企業は女性の採用や管理職への登用を積極的に進め、その格差はさらに縮まっていくことが予想されます。

#### ◆雇用形態間賃金格差も過去最小

雇用形態別に平均賃金を見ると、正社員は 32 万 1,700 円 (前年比 0.2% 増)、非正規社員は 21 万 1,800 円 (同 3.3% 増) でした。

正社員を 100% とした場合に非正規社員は 65.8% となり、平成 17 年の調査開始以来賃金の格差は最小となりますが、これは人手不足などを背景とする女性の非正規社員の給与アップや最低賃金の上昇などにより格差が縮まったのが要因とされています。

また、短時間労働者の 1 時間当たり賃金は、男女計 1,075 円 (前年比 1.5% 増)、男性 1,134 円 (同 0.1% 増)、女性 1,054 円 (同 2.1% 増) となっており、いずれも過去最高となっています。

### 4月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

#### 10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付  
[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>  
[労働基準監督署]

#### 17日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出  
[市区町村]

#### 5月1日

- 預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出  
<休業4日未満、1月~3月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日>  
[公共職業安定所]
- 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付  
[都道府県・市町村]

### 編集後記

新年度がスタートしました。今年は桜の開花がゆっくりでしたが、小中学校の入学式にちょうど満開の花を咲かせてくれました。桜の花を見ると何だかほんわかします。

今月も最後までお読みくださり、ありがとうございました。(R.O)