



人事・労務に役立つ NEWS

事務所通信



発行:井上社労士事務所

〒184-0004 東京都小金井市4-1-38-213

TEL 090-6525-0188 FAX 042-381-3465 e-mail sri@mi-sr.com



① 平成29年度の地域別最低賃金額改定の目安を公表

今年7月末に開催された第49回中央最低賃金審議会において、平成29年度の地域別最低賃金改定の目安についての答申が取りまとめられ、公表されました。

【参考】地域別最低賃金改定に係る目安制度の概要

中央最低賃金審議会は、地域別最低賃金の全国的整合性を図るため、毎年、地域別最低賃金改定の「目安」を作成し、地方最低賃金審議会に提示しています。この目安は、地方最低賃金審議会の審議の参考として示すもので、これを拘束するものではありません。

なお、地域別最低賃金額は、平成14年度以降、時間額のみで示されることになっています。



平成29年度の地域別最低賃金改定の目安

都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をA～Dの4ランクに分けて、引上げ額の目安が提示されました。

ランクごとの引上げ額は、Aランク 26 円、Bランク 25 円、Cランク 24 円、Dランク 22 円(昨年度はAランク 25 円、Bランク 24 円、Cランク 22 円、Dランク 21 円)。

ランク	都 道 府 県	引上げ額の目安
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪	26 円
B	茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島	25 円
C	北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、徳島、香川、福岡	24 円
D	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄	22 円



今年度の目安が示した引上げ額の全国加重平均は 25 円(昨年度は 24 円)であり、目安どおりに最低賃金が決定されれば、最低賃金が時給で決まるようになった平成 14 年度以降で最高額となる引上げになります。

また、全都道府県で 20 円を超える目安額となっており、引上げ率に換算すると 3.0%(昨年度と同率)となっています。

今後は、各地方最低賃金審議会、この答申を参考にしつつ、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議の上答申を行い、各都道府県労働局長によって地域別最低賃金額が決定されることになります。

政府は、「経済財政運営と改革の基本方針 2017 (いわゆる骨太方針 2017)」などでも、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き上げていく。これにより、全国加重平均が 1,000 円になることを目指す」としています。



②長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を公表

厚生労働省は、今年7月末頃、平成28年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して実施した労働基準監督署による監督指導の実施結果を取りまとめ、公表しました。

前回の平成27年度の監督指導は、月100時間を超える時間外・休日労働が疑われる事業場等を対象として実施されましたが、今回の監督指導は、月80時間を超える時間外・休日労働が疑われる事業場等を対象として実施されました。そのこともあって、監督指導の数は大幅に増えた形になっています。

ポイントは、次のとおりです。

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果のポイント〔平成28年度〕

(1) 監督指導の実施事業場：23,915 事業場

このうち、15,790 事業場（全体の66.0%）で労働基準関係法令違反あり。

(2) 主な違反内容〔(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場〕

①違法な時間外労働があったもの：10,272 事業場（43.0%）

このうち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が月80時間を超えるもの：7,890 事業場（76.8%）

②賃金不払残業があったもの：1,478 事業場（6.2%）

③過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：2,355 事業場（9.8%）

(3) 主な健康障害防止に係る指導の状況〔(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場〕

①過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：20,515 事業場（85.8 %）

②労働時間の把握が不適正なため指導したもの：2,963 事業場（12.4 %）

また、今回の監督指導では、「2,963 事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に適合するように指導した」ということで、このガイドラインが重要視されていることが分かります。

☆ 厚生労働省では、今後も監督指導の徹底をはじめ、長時間労働の是正に向けた取組みを積極的に行っていくとことです。

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（厚生労働省が、「過労死等ゼロ緊急対策」の一環として、今年1月に策定したガイドライン）」に沿った指導も行われているということで、各企業において、このガイドラインを遵守することが、長時間労働によるリスクを軽減する上で、非常に重要といえます。



③配偶者控除及び配偶者特別控除の見直し②

今回は、配偶者控除及び配偶者特別控除の控除額がどのように決まることになるのかを紹介します。

配偶者控除及び配偶者特別控除の控除額の改正（平成30年から適用）

① 配偶者控除の控除額が改正されたほか、**居住者（給与所得者）の合計所得金額が1,000万円を超える場合には、配偶者控除の適用を受けることができないこととされました**（改正前：居住者（給与所得者）の合計所得金額の制限無）。

② 配偶者特別控除の控除額が改正されたほか、**対象となる配偶者の合計所得金額が38万円超123万円以下とされました**（改正前：38万円超76万円未満）。

◆ 改正後の配偶者控除及び配偶者特別控除の控除額〔国税庁資料〕 ◆

		居住者の合計所得金額 (給与所得だけの居住者の給与等の収入金額)			【参考】 配偶者の収入が給与所得だけの場合の配偶者の給与等の収入金額
		900 万円以下 (1,120 万円以下)	900 万円超 950 万円以下 (1,120 万円超 1,170 万円以下)	950 万円超 1,000 万円以下 (1,170 万円超 1,220 万円以下)	
配偶者控除	配偶者の合計所得金額 38 万円以下	38 万円	26 万円	13 万円	1,030,000 円以下
	老人控除対象配偶者	48 万円	32 万円	16 万円	
配偶者特別控除	配偶者の合計所得金額 38 万円超 85 万円以下	38 万円	26 万円	13 万円	1,030,000 円超 1,500,000 円以下
	85 万円超 90 万円以下	36 万円	24 万円	12 万円	1,500,000 円超 1,550,000 円以下
	90 万円超 95 万円以下	31 万円	21 万円	11 万円	1,550,000 円超 1,600,000 円以下
	95 万円超 100 万円以下	26 万円	18 万円	9 万円	1,600,000 円超 1,667,999 円以下
	100 万円超 105 万円以下	21 万円	14 万円	7 万円	1,667,999 円超 1,751,999 円以下
	105 万円超 110 万円以下	16 万円	11 万円	6 万円	1,751,999 円超 1,831,999 円以下
	110 万円超 115 万円以下	11 万円	8 万円	4 万円	1,831,999 円超 1,903,999 円以下
	115 万円超 120 万円以下	6 万円	4 万円	2 万円	1,903,999 円超 1,971,999 円以下
	120 万円超 123 万円以下	3 万円	2 万円	1 万円	1,971,999 円超 2,015,999 円以下
	123 万円超	0 円	0 円	0 円	2,015,999 円超

(注) 合計所得金額が 1,000 万円を超える居住者は、配偶者控除及び配偶者特別控除の適用を受けることはできません。



番外

厚生年金保険料が9月分(10月納付分)から引き上がります

厚生年金保険の保険料率が、今までの 18.182%から 0.118%引き上げられ、「**18.3%**」となります。

この保険料率は「**平成 29 年 9 月分 (10 月納付分) から**」の保険料を計算する際の基礎となります(健康保険の保険料率については、同月からの改定はありません)。

お仕事
カレンダー
9月

9/10

- 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
- 8 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

9/30

- 8 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 7 月決算法人の確定申告・翌年 1 月決算法人の中間申告
- 10 月・翌年 1 月・4 月決算法人の消費税の中間申告

◆あとかぎ◆

今月は、「働き方改革」に関係あるテーマを取り上げてみました。働き方改革の方向性は次の 3 つです。

- ①同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
- ②長時間労働の是正
- ③高齢者の就業

①に関係する「地域別最低賃金改定」は全国加重平均が 1000 円になるように着実に上昇しています。
②に関係する「長時間労働が疑われる事業所に対する監督指導結果を公表」では、相変わらず労働基準関係法令違反が多発しており、厚生労働省では、今後も監督指導の徹底をはじめ、長時間労働の是正に向けた取り組みを積極的に行っていくとのことです。

いずれにしても、会社にとっては厳しい問題です。しかし、有効求人倍率が 2 を超えた現状で、優秀な人材を確保するためには、避けて通れない関門です。

全国の社会保険労務士が「働き方改革」を支援しています。是非ご相談ください。

詳細は下記 HP を参照ください。

<http://www.tokyosr.jp/wp-content/uploads/2017/08/00d74e649f861bbc8e02abf017bde9ed.pdf>