



人事労務情報

2017
8

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

	PAGE
労務管理情報 是正指導や求人取消も！「求人票と労働条件の相違」の実態	1
information コースエール認定企業 200社を突破	2
労働災害情報 食品加工機械、特性に応じた安全方策の適用義務	3
トピックス 配偶者控除および配偶者特別控除の見直し ①	5
相談室《人事労務管理》 定年再雇用者の無期転換特例、認定申請は行いましたか？	6
法改正の確認！ 8月より、10年以上の保険料納付で年金が受給できます	8
コラム《人材活用》 人手不足と、若者の採用および定着について	9

労務管理情報

是正指導や求人取消も！ 求人票の記載内容と実際の労働条件の相違の実態とは？

実際に入社してから、求人票の記載内容と労働条件とが異なり、それがトラブルに発展することが少なくありません。また、求人票を事前にしっかり確認し、就職・転職をする求職者が増えています。これに関連し、厚生労働省から7月7日に公表された、ハローワークにおけるこれらの労働条件の相違に係る申出等の件数を上げます。

【参考】 厚生労働省「平成28年度のハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等の件数を公表します」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000170422.html>

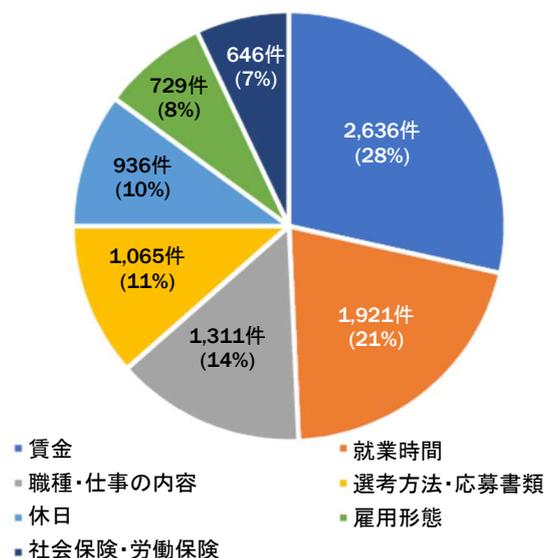
1. 「賃金」に関する相違が最多

厚生労働省は、先月7日に、平成28年度の「ハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等の件数」を取りまとめ、公表しました。

これによると、平成28年度における申出等の件数は9,299件であり、前年度の10,937件に比べ、15.0%の減少となっています。

申出等の内容の上位は、「賃金に関すること」が2,636件(28%)、「就業時間に関すること」が1,921件(21%)、「職種・仕事の内容に関すること」が1,311件(14%)などとなっています。

相違に係る申出等の内容別件数



2. 「求人条件と実際の労働条件が異なる」場合の対応状況

ハローワークでは、労働条件の相違に関する申出があった場合、迅速な事実確認と必要な是正指導を実施しているとのこと。事実確認調査により、実際の労働条件と求人票の内容が異なることが判明したものは、申出等のうちの39%(3,608件)となりました。これらについて、是正指導を行った結果、「求人票の内容を変更した」ケースが982件(27%)、逆に「求人票に合わせ労働条件等を変更した」ケースが196件(5%)となっています。このほか「職業紹介の一時保留」が330件(9%)、「求人取消」に至ったケースが311件(9%)などとなっています。

3. 要因別の件数は？

求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等は、なぜ起こったのでしょうか。要因としては、「求人票の内容が実際と異なる」が3,608件(39%)、「求人者の説明不足」が2,335件(25%)となり、この2つで全体の3分の2を占めます。また、「言い分が異なる等により要因を特定できないもの」も915件(10%)あります。

企業としては、求人を行う際に、求人票の内容が最新のものになっているのか点検するとともに、営業所や支店で求人を行っている場合は、担当者が正しい内容で説明できるように教育することが求められます。



ユースエール認定企業 200社を突破

◆ 厚生労働省は、若者の採用・育成に積極的で雇用管理の状況などが優良な中小企業を認定する制度(通称:ユースエール認定)を設けています。この認定を受けた企業が2017年6月30日時点で200社を超え、209社に達したことが公表されました。



◆ ユースエール認定制度とは？

平成27年10月1日施行の若者雇用促進法によって創設された制度で、認定を受けるためには基準を満たす必要があり、例えば以下のような基準が設けられています。

- ・ 「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること。
- ・ 直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下。ただし、採用者数が3人又は4人の場合は、離職者数が1人以下。
- ・ 前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと。
- ・ 前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上、又は年間取得日数が平均10日以上。(有給休暇に準ずる休暇として職業安定局長が定めるものを含み、その日数は労働者1人当たり5日が上限。)
- ・ 直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上、又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上

◆ 認定を受けることのメリットは？

次の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されるとされています。

- ・ 都道府県労働局やハローワークによる採用活動における重点的なマッチング支援
- ・ 認定マークの使用
- ・ 助成金の優遇措置
- ・ 日本政策金融公庫による低利融資
- ・ 公共調達における加点評価など

◆ 認定制度についてはこちら↓↓↓

<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11652000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Jakunenshakoyoutaisakushitsu/0000170215.pdf>

労働災害情報

食品加工機械、特性に応じた安全方策の適用義務

食品加工用機械による休業4日以上死傷災害は、指の切断や身体部位の挫滅など後遺障害が残る重篤なものが多く含まれ、また、他の産業用機械による労働災害より多い状況にあります。

平成25年には、労働災害の防止を目的として食品加工用機械の特性に応じた安全方策の適用が義務付けられた労働安全衛生規則(以下、「安衛則」という)が改正され、同年10月1日から施行されました。

改正された安衛則では、“機械の危険な部分への覆いの設置や、食品の原材料の送給・取り出し時の運転停止、用具の使用”などが義務付けられます。食品加工用機械を安全に使用し、労働災害を防止するため、いま一度改正安衛則の内容をご確認ください。

● 安衛則第130条の2～4

食品加工用切断機・切削機の対策

【スライサー、チョップカッターおよびバンドソー等の刃部により、食品の原材料の切断又は切削を行う機械】

○ 覆い、囲いの設置

- ・ 刃の切断に必要な部分以外には、覆い、囲い(可動式ガードを含む)等を設けなければならない。
- ・ 覆い、囲いを取り外している間は、機械が稼働できないように、インターロック機構(可動式覆いを閉じないと回転部が動かない機能)を設けることが望ましい。
- ・ 覆い、囲いには、ライトカーテンなど光線式安全装置も含む。

○ 切断機などに原材料を供給する場合の危険の防止

- ・ 材料の供給時に労働者に危険をおよぼす可能性のあるときは、機械の運転を停止するか、または安全に供給できる用具等を使用させなければならない(送給が自動で行われる場合を除く)。
※ 用具には、両手操作式制御装置なども含む。

○ 切断機などから原材料を取り出す場合の危険の防止

- ・ 原材料を取り出す場合に労働者に危険をおよぼす可能性のあるときは、機械の運転を停止するか、または安全に取り出しできる用具を使用させなければならない(取り出しが自動で行われる場合を除く)。

● 安衛則第130条の5～7

食品加工用粉碎機・混合機の対策

【ミキサー、ミル、らいかい(すり混ぜ)機等の回転する可動部分によって、食品の原材料の粉碎、破碎、混合、混練又は攪拌を行う機械】

○ 粉碎機等への転落等における危険の防止

- ・ 粉碎機、混合機などの開口部から転落する可能性のあるときは、ふた、囲い、または高さ90cm以上の柵等を設けなければならない。
- ・ これらが作業上困難な場合は、安全带などを使用しなければならない。

○ 粉碎機などに原材料を供給する場合の危険の防止

- ・ 材料を手動で送給する場合は、機械の運転を停止するか、安全に供給できる用具を使用しなければならない。

○ 粉碎機などから内容物を取り出す場合における危険の防止

- ・ 内容物を手などで取り出す場合は、機械の運転を停止、または用具を使用しなければならない。(取り出しが自動で行われる場合を除く)

● **安衛則第130条の8**
食品加工用ロール機の対策
【製麺用ロール機、製菓用ロール機等の食品の原材料を圧延する機械】

○ 覆い、囲いの設置

- ・ ロール機には、危険な箇所に覆い、囲い等を設けなければならない。
- ・ 覆い、囲いには可動式ガードも含まれる。
- ・ 覆い、囲いを取り外している間は、機械が稼働できないように、インターロック機構を設けることが望ましい。
- ・ 覆い、囲い等にはライトカーテン（光線式安全装置）及び作業者が自ら操作できる急停止装置が含まれる。

● **安衛則第130条の9**
食品加工用成形機・圧縮機の対策
【おにぎりの成形機、マカロニの押し出し機、果実の圧搾機等の圧力を加えることによって食品の原材料の成形、型抜き、圧縮又は圧搾を行う機械】

○ 覆い、囲いの設置

- ・ 成形機等に、身体の一部の挟まれ、巻込まれの危険をおよぼす可能性のあるときは、覆い、囲い等を設けなければならない。
- ・ 覆い、囲いには可動式ガードも含まれる。
- ・ 覆い、囲いを取り外している間は、機械が稼働できないように、インターロック機構を設けることが望ましい。
- ・ 覆い、囲い等にはライトカーテン（光線式安全装置）及び両手操作式制御装置が含まれる。

● **安衛則第107条**
その他、機械の運転停止の義務に関して

○ 調整作業を行う場合の機械の運転停止

- ・ 機械(刃部を除く)の掃除、給油、検査、修理の作業に加え、「調整の作業」を行っているときも、機械の運転停止しなければならない。
- ・ 「調整」の作業には、原材料が目詰まりした場合の原材料の除去や異物の除去等、機械の運転中に発生する不具合を解消するための一時的な作業や機械の設定のための作業が含まれる。

◆ **その他、次の内容が含まれた通達(平成25年4月12日付基発第0412第13号通達)も出されていますので、ご注意ください。**

- ・ 安全装置、覆い、囲い等については、点検、整備、機能の保持等を徹底する必要がある。
- ・ 食品加工用機械を取り扱う労働者に対し、雇入れ時等の教育の実施を徹底する必要がある。
- ・ 食品加工用機械の原動機、回転軸、歯車、プーリー、ベルト等の労働者に危険を及ぼすおそれのある部分については、覆い、囲い等の設置を徹底する必要がある。



トピックス

配偶者控除および配偶者特別控除の見直し ①

平成29年度税制改正で、配偶者控除及び配偶者特別控除の見直しが行われ、平成30年分以後の所得税から適用されることになっています。今回から数回に分けてポイントを取り上げていきます。まずは、改正の全体像を捉えましょう。※本文では、妻を「配偶者」とし、夫を「給与所得者」として説明していきます。

1. 配偶者控除及び配偶者特別控除の控除額の改正

① 配偶者控除の控除額が改正されたほか、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くなりました。

(改正前：給与所得者の合計所得金額の制限は無し)



給与所得者本人(夫)の所得要件が追加されました。所得900万円(給与年収1,120万円)を超えると配偶者控除額が減り、所得1,000万円(給与年収1,220万円)を超えると配偶者控除の適用を受けることができません。

② 配偶者特別控除の控除額が改正されるほか、対象となる配偶者の合計所得金額の要件が38万円超123万円以下と緩和されました。

(改正前：38万円超76万円未満)



給与所得者本人(夫)の所得が1,000万円(給与収入1,120万円)までであれば、配偶者(妻)の所得が85万円(給与収入150万円)までは配偶者控除と同じ38万円の控除があり、所得123万円(給与収入201万円)までは段階的に引き下げられながらも控除はあるということです。

現行の制度では年間所得76万円(給与年収141万円)が壁とされていましたが、改正により、年間所得123万円(給与年収201万円)までが控除の対象となります。

〔補足〕

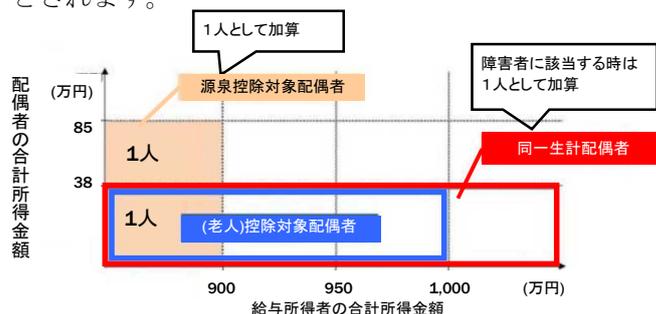
「配偶者特別控除」は、「配偶者控除」とは少し異なり、配偶者(妻)の所得に応じて段階的に控除額が減る仕組みです。また、平成30年からは給与所得者本人(夫)の所得でも控除額が変わるなど複雑になっています。

2. 扶養親族等の数の算定方法の変更

扶養親族等の数の算定に当たり、配偶者が「源泉控除対象配偶者」に該当する場合には、扶養親族等の

数に1人を加えて計算することとされます。

また、「同一生計配偶者」が障害者に該当する場合には、扶養親族等の数に1人を加えて計算することとされます。



〔用語解説〕

同一生計配偶者：居住者の配偶者でその居住者と生計を一にするもののうち、合計所得金額が38万円以下の者

控除対象配偶者：同一生計配偶者のうち、合計所得金額が1,000万円以下である居住者の配偶者

源泉控除対象配偶者：居住者（合計所得金額が900万円以下に限る）の配偶者でその居住者と生計を一にするもので、合計所得金額が85万円以下の者

※ 青色事業専従者等を除く

3. 給与所得者の扶養控除等申告書等の様式変更等

「給与所得者の配偶者特別控除申告書」が「給与所得者の配偶者控除等申告書」に改められることから、配偶者控除又は配偶者特別控除の適用を受けようとする給与所得者は、その年の年末調整の時までに給与等の支払者に当該申告書を提出しなければならないこととされます。

なお、「給与所得者の配偶者特別控除申告書」と兼用様式となっている「給与所得者の保険料控除申告書」は、上記の改正に伴い、「給与所得者の配偶者控除等申告書」とは分離されることになっています。

他の申告書等についても様式変更が行われる予定となっています。

相談室《人事労務管理》

定年再雇用者の無期転換特例、認定申請は行いましたか？



人事部長

有期契約の従業員について、有期契約が繰り返し更新され、通算で5年を超えたらその従業員が無期労働契約への転換を申請することができる時期が近づいているようですが、この無期転換制度は、定年後に再雇用された人についても対象となりますか？ 当社は、定年退職後、1年契約の更新制で65歳まで再雇用することになっています。

しかし、ここ最近の人手不足や、熟練した技術を持っている従業員のことを考えると、65歳以降も雇用する人が出てくるかもしれないと思います。



社労士

無期転換制度は、改正労働契約法により平成25年4月に施行されました。平成25年4月以降に開始する有期労働契約から5年をカウントするため、その時点から5年を超える平成30年4月より本格的にこの適用がスタートします。この無期転換制度は、基本的に有期契約の従業員全員が対象となりますが、定年後の再雇用者については、「労働局に申請をして認定」を受けた場合は、無期転換の申込権が発生しない、という特例が認められています。

人事部長

なるほど、「申請をして認定を受ける」ことが必要なんですね。では、申請はどのようにしたらよいですか？



社労士

まずは、高年齢者雇用推進者を選任することから始めるのがよいでしょう。というのも申請にあたっては高年齢者に対して何かしらの「雇用管理に関する措置」を設けなければいけないのですが、8種類の措置の中で「高年齢者雇用推進者の選任」が一番導入しやすいと思います。この高年齢者雇用推進者は、高年齢者雇用安定法で選任することが努力義務とされており、毎年6～7月にかけてハローワークに提出する「高年齢者雇用状況報告書」にも記載する欄が設けられています。そして、特例の申請にかかる確認書類として、その報告書の写しと再雇用制度が確認できる規程の写しを添付することになります。

参 考

1. 8種類の高年齢者雇用確保措置

- ① 高年齢者雇用安定法第11条の規定による高年齢者雇用推進者（下記2参照）の選任
- ② 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等
- ③ 作業施設・方法の改善
- ④ 健康管理、安全衛生の配慮
- ⑤ 職域の拡大
- ⑥ 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
- ⑦ 賃金体系の見直し
- ⑧ 勤務時間制度の弾力化

2. 高年齢者雇用推進者

高年齢者雇用安定法第11条及び高年齢者雇用安定法施行規則第5条の定めにより、事業主は、高年齢者雇用確保措置を推進するため、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する者として、知識及び経験を有している者の中から「高年齢者雇用推進者」を選任するように努めなければならないとされています。

人事部長

なるほど、「高年齢者雇用状況報告書」の写しなら、すぐに用意ができると思います。

社労士

そうですね！ それであれば早めに取り組んだ方がよいでしょう。というのも、もしも認定を受けるまでの間に、再雇用者から無期転換の申込みがなされた場合、その方は特例の対象にできなくなるからです。

人事部長

分かりました。さっそく申請書の作成に取り掛かりたいと思います。ところで、この認定は、今後、更新とかも必要なのですか。



社労士

基本的には、定年の申請に関し、一度、認定を受ければ更新の手続きはありません。なお、労働局の審査のうえ認定が行われ、認定通知書が公布されます。もしも、不認定となった場合には、不認定通知書が公布されます。また、認定を受けた場合でも、申請書に記載する計画の内容が変更になった場合には、変更申請が必要ですので、注意してくださいね。

人事部長

なるほど、分かりました。認定を受けることができた場合、会社として新たに対応すべきことはありますか。



社労士

さすが、良い質問ですね！ この特例の適用にあたっては、紛争防止の観点から、再雇用者の労働契約書に明示することが必要です。具体的には、「定年後引き続き雇用されている期間は、無期転換申込権が発生しない」と記載しておき、再雇用者に無期転換の申込みができないことを理解してもらうことが重要です。



人事部長

はい、よく分かりました。認定されたら労働契約書も変更して、無期転換の申込みができないことをきちんと説明するようにします。労働契約の締結の際と更新時に対応が必要ですね。

これからの当社には、技術を持っていて、かつ、健康で元気な従業員が出てくるのが想定できます。65歳でリタイアではもったいない・・・、そのような従業員にも活躍してもらえる体制を整えていきますね。

重要!!



- ◆ 労働局より再雇用者の特例認定を受けた場合、定年後の再雇用者には無期転換申込権が発生しない。
- ◆ 認定された後は、再雇用者の労働契約書に「無期転換申込権は発生しない」旨を追記することが必要である。

【参考】 厚労省のモデル労働条件通知書（一般労働者；常用、有期雇用型）では、「契約期間」の部分で明示されています。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/keiyaku/kaisei/dl/youshiki_01a.pdf

法改正の確認！

8月より、10年以上の保険料納付で年金が受給できます



年金制度では、一定期間、年金保険料を納付したにも関わらず、納付期間の不足により年金を受給することができず、その結果、無年金者が生活保護の受給に繋がるといったこと等が課題となっています。そのため、社会保障・税一体改革において年金を受け取ることができる人を増やし、納付された年金保険料をなるべく年金の支払いに繋げる観点から、年金を受け取るために必要な期間（以下、「資格期間」という）を25年から10年に短縮することになっています。この取扱いが平成29年8月1日に施行されますので、確認をしておきましょう。

1. 短縮された資格期間

そもそも年金は40年間保険料を納付する義務があり、その内、資格期間が25年ある人が年金を受給することができるというのが原則になります。今回、保険料を納付する義務に変更はありませんが、その資格期間について25年から10年に短縮される改正が施行されます。これにより、資格期間が10年以上25年未満で、すでに年齢が65歳以上(※)の人は、年金が受給できるようになります。なお実際の対象者には、平成29年2月末から7月までの間に、日本年金機構から年金請求書が送付されています。



資格期間とは・・・

- 国民年金の保険料を納めた期間や、免除された期間
 - サラリーマンの期間(船員保険を含む厚生年金保険や共済組合等の加入期間)
 - 年金制度に加入していなくても資格期間に加えることができる期間(「カラ期間」と呼ばれる合算対象期間)
- 上記の期間を合計したものが「資格期間」です。資格期間が10年(120月)以上あると、年金を受け取ることができるようになります。

2. 受給手続き

年金を受給するためには、年金請求書に必要事項を記入し、必要書類を添付した上で最寄りの年金事務所や街角の年金相談センターの窓口へ持参することになります。その際、年金事務所等については、相談窓口が混雑する可能性があるため、ねんきんダイヤルから予約相談の申込みを受け付けています。

3. 年金受給のタイミング

受給の手続きをした後は日本年金機構により受給権の確認が行われ、平成29年8月以降に「年金証書・年金決定通知書」が送付されます。すでに65歳以上(※)で資格期間が10年以上の場合、もっとも早く支給される年金のタイミングは、平成29年9月分からが対象となり10月に支給が開始されます。

4. 留意点

- ① 今回短縮された資格期間の10年を満たして新たに受給権が発生した場合には、資格期間に応じた老齢年金が支給されます。年金の額は、納付した期間に応じて決まります。よって、40年間保険料を納付された方は、満額を受け取れます。一方、10年間の納付では、受け取る年金額は概ねその4分の1になります。
- ② 10年の短縮措置が適用される年金と短縮措置が適用されない年金があり、例えば遺族基礎年金や遺族厚生年金については、25年のままとされています。

※ 厚生年金保険の加入期間が1年以上である場合は、「65歳」が、「60歳(男性は62歳)以上65歳未満」となります。



コラム《人材活用》

人手不足と、若者の採用および定着について

◆ 「人手不足」はますます深刻な状況に

厚生労働省によると、6月の有効求人倍率は1.51倍(7月28日発表)で、バブル期のピークだった1990年7月(1.46倍)を上回り、1974年2月(1.53倍)以来43年4カ月ぶりの高水準を記録しました。また、正社員に限った有効求人倍率も、集計が始まった2004年11月以降初めての1倍超え(1.01倍)となりました。

企業の求人は増加していますが、一方、求職者数は減少しており、企業の人手不足が深刻な問題になっていることが分かります。

◆◆ 実際に入社を決めた理由は？

このような状況でも良い人材を確保するために、企業はどのようなことに取り組んでいったらよいでしょうか。「就活生が実際、どんな点に注目して入社する企業を選択したか」ということもひとつの参考になりそうです。東京商工会議所「中堅・中小企業の新入社員意識調査」(6月6日発表)によると、「入社した会社を選んだ理由は何ですか(3つまで選択)」との問いに対し、「仕事の内容が面白そう」(44.2%)、「職場の雰囲気が良かった」(39.3%)、「自分の能力・個性を活かせる」(37.0%)が上位となり、次いで、「採用担当者・社員に好感が持てた」ことが入っています。このことより、人間関係を重視した会社選びの傾向が読み取れます。企業として、仕事の内容を変えるのは困難ですが、人材確保のためにも、職場の雰囲気を明るく働きやすいものに変えていくことは実践できそうです。

◆◆◆ 定着する若手人材の採用で大切なこと

最近の若者は企業を選ぶ際に労働時間等の労働条件を重視する傾向にあることから、労働条件の良さをアピールする企業が目立つようになってきました。ですが、労働条件を最優先に考え応募してきた若者を採用しても、定着する前に辞めてしまい、また採用活動をするといった悪循環となっているケースも見受けられます。これでは、慢性的な人手不足を引き起こします。

そうではなく、企業に馴染み、定着し、日々成長し、活躍してくれる人材を採用していくという観点から、採用の場で大切なことは何でしょうか。再度、確認をしましょう。

① 経営者自ら、経営理念、求める人材像を具体的に示す！

どのようにして企業が社会的に認められるようにしたいのか、社員の生活を豊かにしたいのかといった社長の夢や想いを若者が理解できるように伝え、そのために企業の一員としてどのような人材として活躍してほしいかを示しましょう。

② 自社の強みをPRする！

①の裏付けとなる「自社の強み」を客観的に示し、PRする。企業あるいは事業の市場における占有率や売上高の推移、優れた技術、人材育成のシステム、若手が多く伸びしろが大きい・・・といった企業の将来性をPRしましょう。

③ 企業とともに成長する自分をイメージさせる

経営者自ら経営理念を語り、客観的に将来性を示すことにより、実際にその若者が企業の一員となったときにどうすれば会社が求める人材となるかを考えることができるようになります。このイメージが描けると就職先として選択する可能性も高くなるでしょう。そのためには、人材育成の取組と事業が拡大していく姿をリンクさせて、企業とともに成長していく姿、将来像を示すことが大切です。

これらは目新しいものではありませんが、採用や、若手人材を確保し定着できるようにするためにはとても大切なことです。このような時期だからこそ、採用のあり方を見直してみたいかがでしょうか。