



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-14-4 エグゼ丸の内 907

中小企業の7割近くが「賃上げ」を実施、その理由とは？

◆企業規模別の調査

10月下旬に、経済産業省より平成29年「企業の賃上げ動向等に関するフォローアップ調査」の結果が発表されました。

この調査は「大企業調査」と「中小企業調査」にわかれており、前者は東証一部上場企業2,001社に調査票を送り364社が回答（回答率18.2%）、後者は中小企業・小規模事業者30,000社に調査票を送り8,310社が回答（回答率27.7%）しています。

◆中小企業が積極的に賃上げを実施

平成29年度に常用労働者の賃上げを実施した大企業は89.7%（前年度90.1%）、正社員の賃金を引き上げた中小企業・小規模事業者は66.1%（前年度59.0%）となりました。

前年度と比較すると、中小企業が積極的に賃上げを行っている傾向がうかがえます。

◆中小企業が賃上げを実施する理由は？

中小企業・小規模事業者が賃上げを実施した理由について、ベスト5は以下の通りとなっています。

- (1) 人材の採用・従業員の引き留めの必要性（49.2%）
- (2) 業績回復・向上（34.3%）
- (3) 他社の賃金動向（21.6%）
- (4) 最低賃金引上げのため（11.4%）
- (5) 業績連動型賃金制度のルールに従った（15.3%）

◆賃金規定、人手不足に関する状況

なお、中小企業・小規模事業者において、賃金表等を含む賃金規定を「持っている」と回答した割合は61.0%でした。

また、「人手不足・人材不足」を感じていると回答した割合は66.4%、採用活動の方法については「ハローワーク」が最多（78.7%）となっています。

“より長く働くことができる” 中小企業が増加中

◆高年齢者の雇用状況は？

厚生労働省から、平成 29 年「高年齢者の雇用状況」（6 月 1 日現在）が公表されました。これは企業に求められている毎年 6 月 1 日現在の高年齢者の雇用状況の報告を基に、「高年齢者雇用確保措置」の実施状況などを集計したものです。なお、雇用確保措置を実施していない企業に対しては、都道府県労働局・ハローワークは重点的な個別指導を実施するとのことです。

今回の集計では、従業員 31 人以上の企業 15 万 6,113 社の状況がまとめられています。この結果から中小企業（従業員 31 人～300 人規模）の状況を見てみましょう。

◆「定年制の廃止」および「65 歳以上定年企業」

定年制の廃止企業は 4,064 社（前年比変動なし）、割合は 2.6%（同 0.1 ポイント減）となり、定年を 65 歳以上としている企業は 2 万 6,592 社（同 2,115 社増）、割合は 17.0%（同 1.0 ポイント増）となりました。

このうち、定年制を廃止した中小企業は 3,983 社（同 1 社増加）、2.8%（同 0.1 ポイント減）でした。また、65 歳以上定年としている中小企業は 2 万 5,155 社（同 1,968 社増）、18.0%（同 1.1 ポイント増）でした。

◆「希望者全員 66 歳以上の継続雇用制度導入」

希望者全員が 66 歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している企業は、8,895 社（同 1,451 社増）、割合は 5.7%（同 0.8 ポイント増）となり、このうち中小企業は 8,540 社（同 1,393 社増）、6.1%（同 0.9 ポイント増）という状況です。

◆「70 歳以上まで働くことができる」

70 歳以上まで働ける企業は、3 万 5,276 社（同 2,798 社増）、割合は 22.6%（同 1.4 ポイント増）となり、このうち中小企業は 3 万 2,779 社（同 2,504 社増）、23.4%（同 1.3 ポイント増）という状況です。

◆労働人口減への対策

以上のように、2025 年までに 700 万人が減ると言われている日本の人口問題を抱え、人手の確保のため、定年制の廃止やさらなる定年延長を行う中小企業は着実に増加しているようです。継続雇用制度に伴う規程類は定期的に見直しておきましょう。

また、再雇用に伴う賃金や職種変更を行う場合は、より慎重な検討が必要です。

来年1月から労働者の募集や求人申込みの制度が変わります！

◆3月に改正法が成立

平成29年3月31日に職業安定法の一部の改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が成立しました。職業安定法の改正については、平成29年4月1日、平成30年1月1日、公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日の3段階で施行されます。

今回は、来年1月1日から施行される、労働者の募集や求人申込みの制度の主な変更点についてご紹介いたします。

◆労働条件の明示について

ハローワーク等へ求人申込みをする際や、ホームページ等で労働者の募集を行う場合は、労働契約締結までの間、業務内容や契約期間、就業時間、賃金といった労働条件を明示することが必要ですが、今回の改正で、当初の労働条件に変更があった場合、その確定後、「可能な限り速やかに」、変更内容について明示しなければならなくなりました。

面接等の過程で労働条件に変更があった場合は、速やかに求職者に知らせるよう配慮が必要になります。

◆最低限明示しなければならない労働条件等

労働者の募集や求人申込みの際には、書面の交付によって明示しなければならない労働条件が定められていますが、今回の改正で、「試用期間」、「裁量労働制（採用している場合）」、「固定残業代（採用している場合）」、「募集者の氏名または名称」、「雇用形態（派遣労働者として雇用する場合）」の明示が追加事項とされました。

◆変更明示の方法

以下のような場合には、変更の明示が必要となりました。

(1) 「当初の明示」と異なる内容の労働条件を提示する場合

例) 当初：基本給 30 万円/月 ⇒ 基本給 28 万円/月

(2) 「当初の明示」の範囲内で特定された労働条件を提示する場合

例) 当初：基本給 25 万円～30 万円/月 ⇒ 基本給 28 万円/月

(3) 「当初の明示」で明示していた労働条件を削除する場合

例) 当初：基本給 25 万円/月、営業手当 3 万円/月 ⇒ 基本給 25 万円/月

(4) 「当初の明示」で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合

例) 当初：基本給 25 万円/月 ⇒ 基本給 25 万円/月、営業手当 3 万円/月

なお、変更内容の明示については、「変更前と変更後の内容が対照できる書面を交付する」、「労働条件通知書において、変更された事項に下線を引いたり着色したり脚注を付けたりする」など、求職者が変更内容を適切に理解できるような方法で行う必要があります。

中小企業が取り組む「健康経営優良法人 2018」のポイント

◆「健康経営優良法人」とは？

経済産業省が主導し、特に優良な健康経営を実践している企業等を選出し顕彰する「健康経営優良法人 2018」の中小規模法人部門の申請受付が11月6日にスタートしました。

健康経営優良法人認定制度は、大規模法人部門（ホワイト500）と中小規模法人部門で認定基準が異なり、従業員や求職者、関係企業や金融機関等から「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として、社会的に評価を受けることができる環境整備を目標としています。

今年が初回となった「健康経営優良法人 2017」では、大規模法人部門で235法人、中小規模法人部門で318法人が認定されました。

◆認定の評価項目は？

健康経営優良法人（中小規模法人部門）の認定を受けるには、以下の認定基準、評価項目を満たすことが必要です。

- (1) 経営理念（経営者の自覚）…健康宣言の社内外への発信および経営者自身の検診受診
- (2) 組織体制…健康づくり担当者の設置
- (3) 制度・施策実行…定期検診受診率、ストレスチェックの実施、適切な働き方実現に向けた取組み、病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取組み、過重労働対策、メンタルヘルス対策など
- (4) 評価・改善（保険者へのデータ提供）
- (5) 法令遵守・リスクマネジメント

なお、評価基準、評価項目の詳細については、経済産業省のホームページに掲載の「健康経営優良法人（中小規模法人部門）2018 認定基準」、「健康経営優良法人（中小規模法人部門）2018 認定基準解説書」より確認することができます。

◆申請の流れ

健康経営優良法人(中小規模法人部門)の申請に関する手続きは以下の通りです。

- ・所属する保険者が実施している健康宣言等に参加
- ・認定制度の評価項目に掲げる事項に取り組み、適合状況を自主確認。申請様式に必要事項を記載し、主たる保険者に認定申請書を提出（12月8日まで）
- ・主たる保険者が申請書を取りまとめ、日本健康会議健康経営優良法人認定委員会事務局へ提出
- ・日本健康会議健康経営優良法人認定委員会による受理、審査
- ・日本健康会議健康経営優良法人認定委員会による認定（平成30年2月下旬）

オフィス石野よりひとこと

【年末年始休暇のお知らせ】

早いもので今年も残すところ、あと1月となりました。

毎年のご挨拶で恐縮ですが、当事務所の年末年始休暇については以下のとおりですので、何卒よろしくお願い申し上げます。

【年末年始休暇】平成29年12月29日（金）～平成30年1月4日（木）まで

（※1月5日（金）より、通常営業とさせていただきます。）

当事務所も年内に完成させなければならない仕事が多くなっており、慌ただしい1か月になることと思います。皆様もお忙しいことと思いますが、ラストスパート張り切っていきましょう！（渡辺記）