

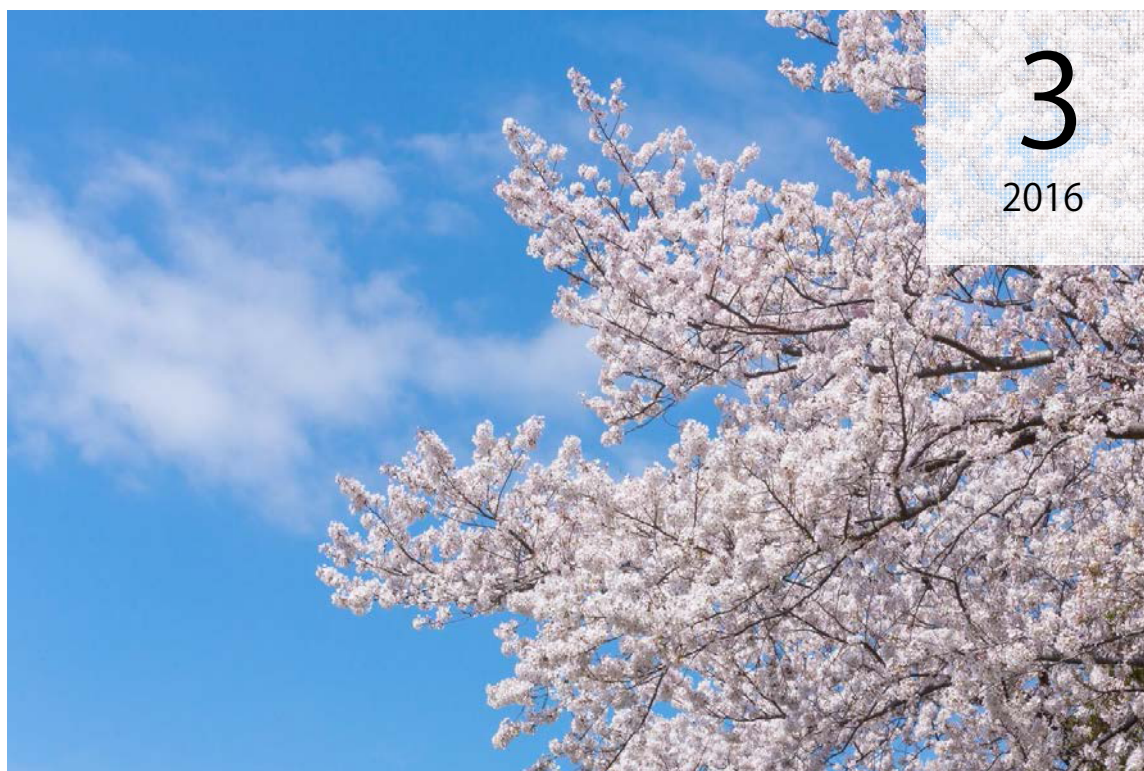
人材開発協会 会報

経営労務情報

創刊号

平成28年3月4日

人材開発協会の会員様向けに 経営労務情報を毎月お届けする会報を創刊いたします
掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



発行人： 人材開発協会

理事長 湯瀬 正博

連絡先

〒107-0072

東京都千代田区飯田橋2-11-5人材開発ビル

TEL：03-5215-9778／FAX：03-5215-1734



3月分より協会けんぽの健康保険料率に変更になります

全国健康保険協会（協会けんぽ）の健康保険料率および介護保険料率は、毎年3月分（4月納付分）から見直しが行われることになっており、今年も各都道府県の料率が決定しました。今年も、各都道府県によって、引上げ・引下げ・据え置きと対応が異なりますので、料率を確認し、徴収のタイミング間違いや料率の変更漏れがないようにしましょう。



1.平成28年3月分からの協会けんぽの健康保険料率

協会けんぽの保険料率は、平成21年9月より、全国一律の保険料率から、各都道府県支部別の保険料率に変更されています。平成28年3月分から適用される健康保険料率は下表のとおりとなっています。

全都道府県のうち、もっとも高い保険料率は佐賀県の10.33%、もっとも低い保険料率は新潟県の9.79%となっており、佐賀県と新潟県の保険料率には0.54%の開きがあります。これらは都道府県の格差が大きくなり過ぎないように緩和措置が行われた結果の保険料率ですが、今年度からその緩和措置が緩くなったため、これまでよりも格差が広がっています。

2.介護保険料率は変更なし

介護保険の保険料率は毎年見直しが行われますが、平成28年3月分からのものについては、変更はなく1.58%のままとなりました。

3.任意継続被保険者の上限額

健康保険の資格を喪失した後も、一定の条件を満たした人は手続きをすることで、これまで加入していた健康保険に任意で継続加入することができる制度があります（任意継続被保険者）。任意継続被保険者は、①資格を喪失した時の標準報酬月額、②前年（1月から3月までの標準報酬月額については、前々年）の9月30日時点におけるすべての協会けんぽの被保険者の標準報酬月額の平均額、のいずれか少ない額が標準報酬月額となります。この②の額について、平成28年度は28万円となりました。この額についても平成27年度と変更はありません。

平成28年3月分からの健康保険料率（各都道府県支部別）

支部	新保険料率	支部	新保険料率	支部	新保険料率	支部	新保険料率
北海道	10.15%	東京都	9.96%	滋賀県	9.99%	香川県	10.15%
青森県	9.97%	神奈川県	9.97%	京都府	10.00%	愛媛県	10.03%
岩手県	9.93%	新潟県	9.79%	大阪府	10.07%	高知県	10.10%
宮城県	9.96%	富山県	9.83%	兵庫県	10.07%	福岡県	10.10%
秋田県	10.11%	石川県	9.99%	奈良県	9.97%	佐賀県	10.33%
山形県	10.00%	福井県	9.93%	和歌山県	10.00%	長崎県	10.12%
福島県	9.90%	山梨県	10.00%	鳥取県	9.96%	熊本県	10.10%
茨城県	9.92%	長野県	9.88%	島根県	10.09%	大分県	10.04%
栃木県	9.94%	岐阜県	9.93%	岡山県	10.10%	宮崎県	9.95%
群馬県	9.94%	静岡県	9.89%	広島県	10.04%	鹿児島県	10.06%
埼玉県	9.91%	愛知県	9.97%	山口県	10.13%	沖縄県	9.87%
千葉県	9.93%	三重県	9.93%	徳島県	10.18%		



重要性が高まる産業医の役割

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

当社では、先日来、中途社員が何人か入社したため、事業場の労働者数が50人以上になっていました。50人以上になると、衛生管理者や産業医の選任が必要のようなので、早急に対応を進めますが、この産業医にはどのようなことをお願いするのでしょうか？



総務部長

遂に50人以上の規模になられたのですね。産業医ですが、医学に関する専門的な知識を必要とする以下の職務を行うこととされています。

- ①健康診断、面接指導等の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置、作業環境の維持管理、作業の管理等労働者の健康管理に関すること。
- ②健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること。
- ③労働衛生教育に関すること。
- ④労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること。



社労士

このように考えると、産業医は従業員の健康維持にとって重要な存在ですね。



そうですね。産業医の職務のうち、最近、注目されているものを3つほど挙げましょう。まず1つ目が健康診断を実施した結果、異常の所見があると診断された従業員について産業医の意見を聴くことになっています。



健康診断の結果を見せて、会社が対応すべきことがないかを確認するのですね。



そのとおりです。そして、2つ目が長時間労働者への面接指導です。1ヶ月100時間以上の時間外労働や休日労働があり、本人から疲労の蓄積があると申出があった場合に、面接指導を行わなければなりません。



当社でも、残業の多い従業員がいますので、確実に運用ができるよう対応していきます。



最後に3つ目ですが、昨年12月にスタートしたストレスチェック制度に関する事項です。実施後には、労働基準監督署へ報告することが義務付けられており、産業医にはストレスチェックの内容を把握し「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」に署名をしてもらうことになります。



なるほど、当社もストレスチェックの実施が義務になりますので、どのように進めるのか、産業医の先生を交えて衛生委員会で検討することにします。



【ワンポイントアドバイス】

1. 健康診断結果の意見聴取、長時間労働による面接指導など企業にとって産業医の役割は重要である。
2. 常時50人以上の事業場は平成28年11月30日までにストレスチェックを実施する義務があり、その実施を報告するにあたって産業医の署名が必要である。
3. 健康診断の意見聴取、長時間労働者の面接指導については、産業医以外の医師でも対応は可能であるが、産業医が行うことが適当であるとされている。



4月より変更となる 傷病手当金・出産手当金の日額

私傷病により会社を休んだときや、出産により会社を休んだときには、健康保険から手当金が支給されることになっています。この手当金の額は、対象となる被保険者の標準報酬月額を元に計算されることになっていますが、この計算方法が平成28年4月より変更されます。そこで、今回はその計算方法を確認しておきましょう。



1. 傷病手当金・出産手当金の概要

傷病手当金は、私傷病によって働くことができないために会社を休み、給与が支払われないとき、出産手当金は、出産のため会社を休み、給与が支払われないときに、休業中の所得補償として支給されるものです。傷病手当金は、会社を休んだ日から連続して3日間（待期期間）の後、4日目以降の仕事に就くことができなかつた日について支給されます。また、出産手当金は、出産の日（実際の出産が予定日後のときは出産予定日）以前42日（多胎妊娠の場合98日）から出産の翌日以後56日目までの範囲内で、会社を休んだ日について支給されることになっています。なお、給与が支払われたときは手当金の額が調整されたり、支給されないこともあります。

2. 変更される標準報酬日額

現在、支払われる手当金の額は、1日につき標準報酬日額（標準報酬月額の30分の1に相当する額（10円未満四捨五入））の3分の2に相当する額（1円未満四捨五入）となっていますが、平成28年4月からは、手当金が支給される月以前の1年間の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額の3分の2となります。

今回の改正により、手当金の金額の計算は複雑になります。休む人にとって、手当金は貴重な収入源になりますので、変更内容を理解し、対象となる人には事前に説明できるようにしましょう。

3. 入社後すぐに 手当金の対象となった場合

入社（資格取得後）後、1年未満で手当金の支給対象となった場合には、2. で挙げた1年間の平均で計算することができません。このような場合には、以下のいずれか少ない額の3分の2となります。

- ① 資格取得後から手当金が支給される月以前の月の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額
- ② 手当金が支給される月の前年度の9月30日における全被保険者の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額

4. 変更日に手当金を受けている 場合の対応

今回の手当金の変更は、平成28年4月1日から適用になりますが、4月1日より前に手当金が支給されていた人については、4月1日から変更後の計算で決定された額が適用となります。3月までの額と異なる人が出てきますので、支給されている人には事前の説明が求められます。



3月よりハローワークでの新卒者の求人票が不受理となる場合があります

「ブラック企業」という言葉がすっかり定着し、就職活動の際にはブラック企業をできるだけ避けようとする求職者の動きが見られます。企業としても自社がブラック企業といわれぬように細心の注意を払っているところもあるでしょう。厚生労働省としては、特に新規学卒時の労働トラブルは長い職業生活において、その後のキャリア形成にも大きく影響を与えることから、できる限りのトラブルを防止したいとしています。そこで、3月より改正青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）の一部を施行し、法令違反等をしている企業の新卒者向けの求人票をハローワークで受理しないこと等の対応を進めています。



1.不受理となる求人票

求人票が受理されないこととなる求人票は、3月1日以降に以下の労働基準法をはじめとした労働関係法令の規定に違反し、是正勧告を受けたり、企業名を公表されたりした場合、新卒者等であることを条件としたものになります。

- ① 労働基準法と最低賃金法に関する規定
 - ・1年間に2回以上同一条項の違反について是正勧告を受けている場合
 - ・違法な長時間労働を繰り返している企業として企業名公表された場合
 - ・受理しないものとして指定された対象条項の違反により送検され、公表された場合
- ② 男女雇用機会均等法と育児介護休業法に関する規定
 - ・法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合

なお、①の対象になる条項には、労働条件の明示（労働基準法第15条第1項及び第3項）や、時間外、休日及び深夜の割増賃金（労働基準法第37条第1項及び第3項）があります。

2.職場情報の提供の義務化

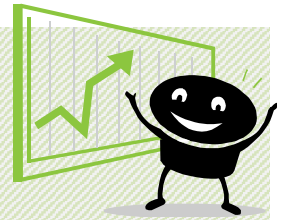
1.のほか、雇用のミスマッチや早期離職を防ぐため、企業に募集・採用に関する状況等の幅広い情報を積極的に提供するように求めています。また、応募者から求めがあった場合は、以下の3種類のうち1つ以上の情報提供をしなければならないとされています。

- ① 募集・採用に関する状況
 - [例]・直近3ヶ年度の採用者数及び離職者数
 - ・男女別の直近3ヶ年度の採用者数
 - ・平均勤続年数
- ② 労働時間等に関する状況
 - [例]・前年度の所定外労働時間の実績
 - ・前年度の有給休暇の取得状況
 - ・前年度の育児休業の取得状況
 - ・管理職の男女比
- ③ 職業能力の開発・向上に関する状況
 - [例]・研修の有無及びその内容
 - ・自己啓発補助制度の有無及びその内容

企業としては、労働関係法令に違反していないか点検するとともに、応募者から求められたときに速やかに情報提供ができるよう、事前に準備を進めておきたいものです。



従業員の職業生活における満足度



業種や規模を問わず、人材確保が難しくなっているといわれています。こうした状況では既存従業員に定着して働き続けてもらうことが欠かせません。ここでは、昨年11月に発表された調査結果（※）から、従業員の職業生活の満足度に関するデータをご紹介します。

正社員の場合

上記調査結果から、項目別に従業員の職業生活の満足度別割合をまとめると、以下のとおりです。「満足」又は「やや満足」（以下、満足）とした割合をみると、「仕事の内容・やりがい」が68.1%で最高となりました。次いで「雇用の安定性」、「正社員との人間関係、コミュニケーション」などが50%を超えました。

次に「不満」又は「やや不満」（以下、不満）の割合をみると、「賃金」が29.7%で最も高くなりました。次いで、「人事評価・処遇のあり方」、「職場での指揮命令系統の明確性」が20%を超えました。

正社員以外の場合

満足とした割合をみると、「仕事の内容・やりがい」が66.8%で最高となりました。これは正社員と同様の傾向です。次いで「正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション」、「正社員との人間関係、コミュニケーション」などが50%以上になりました。

不満の割合をみると、これも正社員の場合と同様で、「賃金」が34.2%で最も不満の高い項目となりました。次いで「福利厚生」が20%を超えました。

項目別 従業員の職業生活の満足度別割合（%）

	「満足」又は「やや満足」		どちらでもない		「不満」又は「やや不満」		不明	
	正社員	正社員以外	正社員	正社員以外	正社員	正社員以外	正社員	正社員以外
仕事の内容・やりがい	68.1	66.8	21.9	23.8	9.1	8.0	0.9	1.5
賃金	45.2	39.8	24.4	24.6	29.7	34.2	0.7	1.5
労働時間・休日等の労働条件	52.7	58.5	24.1	22.9	19.3	15.4	3.9	3.1
人事評価・処遇のあり方	39.3	37.1	37.7	41.8	21.7	18.5	1.4	2.6
職場の環境（照明、空調、騒音等）	54.4	52.8	27.0	28.7	14.5	15.6	4.1	3.0
正社員との人間関係、コミュニケーション	58.5	59.2	27.6	27.1	8.5	10.9	5.4	2.8
正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション	53.2	60.8	35.2	29.0	5.2	7.1	6.4	3.1
職場での指揮命令系統の明確性	44.0	45.2	29.8	31.8	20.9	19.8	5.3	3.2
雇用の安定性	65.5	42.6	25.9	35.6	5.9	17.9	2.7	3.9
福利厚生	48.9	29.8	33.7	45.2	15.3	20.9	2.2	4.0
教育訓練・能力開発のあり方	38.1	26.3	41.2	50.8	19.1	19.2	1.6	3.7
職業生活全体	52.0	42.2	33.7	40.7	12.4	13.8	1.9	3.3

厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」より作成

職業生活での満足度を高めることは、従業員の定着にとって大切です。ここで紹介した項目について、自社はどうか、振り返るための材料にしてみてください。

（※）厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」

日本標準産業分類（平成19年11月改定）に基づく16大産業に属する、5人以上の常用労働者を雇用する事業所及び当該事業所に就業している労働者を対象にした調査です。調査対象数は52,949人、有効回答数34,511人、有効回答率65.2%となっています。詳細は次のURLのページから確認できます。http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/14/index.html



サイバーセキュリティ経営 ガイドラインが策定されました



昨年末、「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」(※1)が発表されました。このガイドライン発表の背景には、企業が保有する個人情報などへのサイバー攻撃の増加や、それに対する企業の対応が不十分なことがあります。ここでは企業におけるセキュリティ侵害の現状や、ガイドラインの概要などをご紹介します。

セキュリティ侵害の現状

総務省の調査結果(※2)から、過去1年間で情報通信ネットワーク利用の際に発生したセキュリティ侵害の推移をまとめると、下表のとおりです。平成23年以降は、調査対象の40%程度が何らかの被害を受けたと回答しています。逆に特に被害はないという回答は、24年の60.2%以降、減少しています。

具体的な侵害では、ウィルスを発見又は感染とする割合が最も高くなりました。また、不正アクセスやスパムメールの中継利用・踏み台、DoS(DDoS)攻撃は侵害割合の数字自体は少ないものの、年々高くなっていることがわかります。

ガイドラインの概要

27年12月にサイバーセキュリティ経営ガイドラインが発表されました。経済産業省によると、このガイドラインは「大企業及び中小企業(小規模事業者を除く)のうち、ITに関するシステムやサービス等を供給する企業、及び経営戦略上ITの利活用が不可欠である企業の経営者を対象に、経営者のリーダーシップの下で、サイバーセキュリティ対策を推進するため」のもので、サイバー攻撃から企業を守る観点で、経営者が認識する必要のある3原則や、経営者が対策を実施する上での責任者に指示すべき重要課題10項目が示されています。その他、サイバーセキュリティ経営チェックシートも用意されています。

過去1年間の情報通信ネットワークの利用の際に発生したセキュリティ侵害(%)

	22年	23年	24年	25年	26年
何らかの被害を受けた	49.5	39.8	37.6	36.3	38.8
ウィルスを発見又は感染	47.3	38.2	36.5	34.5	36.1
コンピュータウィルスを発見したが感染しなかった	31.3	26.9	23.9	23.0	27.1
コンピュータウィルスを発見し、少なくとも1回は感染した	16.5	11.3	12.7	11.5	9.0
不正アクセス	1.6	0.9	0.9	1.7	1.8
スパムメールの中継利用・踏み台	1.9	2.3	2.1	2.9	3.6
DoS(DDoS)攻撃	1.4	1.0	0.8	1.2	2.1
ホームページの改ざん	0.4	0.1	0.9	0.9	0.5
故意・過失による情報漏洩	0.8	0.7	1.0	0.4	0.9
その他の侵害	0.7	0.4	0.5	0.5	0.7
特に被害はない	47.5	58.5	60.2	59.3	58.0
無回答	3.0	1.7	2.3	4.4	3.2

総務省「通信利用動向調査」より作成

企業の競争力向上には、ITの活用が効果的であるケースが増えています。今後IT活用を進める企業は、このガイドラインの内容もご覧いただくと、よいのではないのでしょうか。

(※1) 平成27年12月28日 経済産業省「サイバーセキュリティ経営ガイドラインを策定しました」
詳細は次のURLから確認できます。http://www.meti.go.jp/press/2015/12/20151228002/20151228002.html

(※2) 総務省「通信利用動向調査」
常用雇用者数100人以上の企業を対象に約5000企業を抽出して行われた調査です。有効回収率は58.9%となっています。
用語の定義や詳細は次のURLから確認できます。

http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05.html

今月は、個人の確定申告期限であると同時に、3月決算の会社にあつては、年度最終時期です。もれのないよう処理をしましょう。

2016年3月

お仕事備忘録

1. 国外財産調書

2. 財産債務調書

3. 確定申告の税額の延納の届出書

4. 個人の青色申告の承認申請

5. 所得税の更正の請求

6. 入社式の準備と最終確認

1. 国外財産調書

居住者（非永住者以外の居住者に限られます。）が、その年の12月31日時点で、総額5,000万円を超える国外財産を有している場合には、必要事項を記載した「国外財産調書」をその年の翌年3月15日までに提出しなければなりません。

2. 財産債務調書

従来あった「財産債務明細書」について、提出基準が見直された上で、「財産債務調書」となりました。この提出基準の見直しとは、従来の「その年分の所得金額が2,000万円超であること」に、“かつ、「その年の12月31日において有する財産の価額の合計額が3億円以上であること、又は、同日において有する国外転出をする場合の譲渡所得等の特例の対象資産の価額の合計額が1億円以上であること」”が加わっています。この調書の提出期限は、その年の翌年3月15日です。

3. 確定申告の税額の延納の届出書

確定申告書の所定の欄に延納税額を書いて提出することにより、その税額につき延納することができます。ただし、納付すべき所得税額の1/2相当額以上を納付期限までに納付することが条件のため、延納申請できる税額は、納付すべき所得税額の1/2相当額未満となります。なお、納付期限は3月15日、延納期限は納付した年の5月31日です。

4. 個人の青色申告の承認申請

個人の青色申告の承認申請は、原則として青色申告をしようとする年の3月15日までに所轄税務署へ到達しなければなりません（到達日基準）。余裕をもって申請書を提出しましょう。ただし、1月16日以降に新規業務を開始する場合は、業務開始日から2ヶ月以内の申請となります。

5. 所得税の更正の請求

確定申告を提出し、その申告期限後に計算の誤り等がある場合について一定の場合には、次の期間に限り、誤った申告額の訂正を求める更正の請求ができます。

- 平成23年12月2日より前に法定申告期限が到来する国税の場合
 - 通常申告・・・申告期限（3月15日）から1年以内
 - 還付申告・・・提出日から1年以内
- 平成23年12月2日以後に法定申告期限が到来する国税の場合
 - 通常申告・・・申告期限（3月15日）から5年以内
 - 還付申告・・・提出日から5年以内

6. 入社式の準備と最終確認

いよいよ新入社員が入社します。次の最終チェックリストで準備のもれがないかどうか確認しましょう。

- ◆式次第の作成、挨拶する方への依頼などは済んでいますか？
- ◆新入社員への連絡はできていますか？
- ◆記念撮影の準備はできていますか？
- ◆歓迎会の準備、進行打合せはできていますか？
- ◆オリエンテーションなどの準備はできていますか？
- ◆配付備品は整っていますか？
- ◆社会保険事務、源泉徴収事務の準備はできていますか？



確定申告期限であると同時に、3月決算会社は年度末です。また、4月入社準備等に追われる時期でもあります。もれのないようにスケジュールを立てましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	火	大安	
2	水	赤口	
3	木	先勝	
4	金	友引	
5	土	先負	啓蟄
6	日	仏滅	
7	月	大安	
8	火	赤口	
9	水	友引	
10	木	先負	●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付(2月分) ●一括有期事業開始届(建設業)届出
11	金	仏滅	
12	土	大安	
13	日	赤口	
14	月	先勝	
15	火	友引	●確定申告の提出期限(所得税、住民税)、所得税納付期限(現金納付) ●国外財産調書・財産債務調書の提出期限 ●確定申告の税額の延納の届出期限 ●所得税の総収入金額報告書提出期限 ●個人の青色申告の承認申請期限(1月16日以降新規業務開始を除く) ●贈与税の申告の提出・納付期限
16	水	先負	
17	木	仏滅	
18	金	大安	
19	土	赤口	
20	日	先勝	春分の日 春分
21	月	友引	振替休日
22	火	先負	
23	水	仏滅	
24	木	大安	
25	金	赤口	
26	土	先勝	
27	日	友引	
28	月	先負	
29	火	仏滅	
30	水	大安	
31	木	赤口	●健康保険・厚生年金保険料の支払(2月分) ●個人事業の消費税確定申告の提出期限、納付期限(現金納付) ●有害物ばく露作業報告書の提出



人材開発協会の創立

平成 28 年 3 月 4 日 人材開発協会は 千代田区富士見区民会館にて 発起人 湯瀬正博 及び 6 名の会員により 次の様な趣意をもって設立されました。



◇理事長挨拶

企業は、以前より「人」「物」「金」そして「情報」と言われておりますが、厳しい競争にさらされている中小企業は、勝ち残るために「物」「金」「情報」に関する知識・技術については、大手企業と引けを取らない程の蓄積があり、さらに日々研鑽がなされているといえます。

しかし、これらを担う従業員である「人」については、企業の一番大切な要素であるにも関わらず、その知識は、他の要素と比較して過小評価されていると考えます。

それにより労使間の様々な問題や紛争が日々顕著化し、時には企業の存在に関わる重大な問題に発展することも珍しくありません。中小企業においては、大企業のような「人」についてを、司る「人事部」のような部署がなく、経営者又は経理や庶務を兼務する担当者が片手間に行うことが大半です。それゆえ「人」に関して、問題の把握、対策、防止等が後手に回ることがしばしばで、ましてや従業員の活性化等の戦略的な発想に至ることは難しいと考えます。そこで発起人である私は、このような状況を鑑みて、中小企業のよりよい労使関係の構築を目的として、人事に関する調査研究や労務管理の改善のための情報誌の発行、研修会、学習会等

を通じて、会員繁栄のための相互扶助を目的として、次の目的を実行する「人材開発協会」の設立に着手しました。

- (1) 会員繁栄のための経営労務研究と相互扶助に関すること
- (2) 会員事業場で働く労働者に対する教育及び研修に関すること
- (3) 労務管理改善のための調査研究情報及び資料の提供に関すること
- (4) 会員並びにその従業員の福利厚生に関すること
- (5) 労働保険事務組合の運営に関すること
- (6) その他 前各号に関連する一切の業務
どうか皆さまとご一緒に良い会となります様に、そして共に成長できます様に頑張りましょう

発行人：理事長 湯瀬正博

◇ 理事長プロフィール

年齢 60 歳 出身 秋田県

出身企業 ヤマハ発動機株

ボート営業 後 経理課勤務

特定社会保険労務士

MBA (明治大学経営学修士)



平成28年10月より拡大される 社会保険の被保険者の範囲

社会保険（健康保険・厚生年金保険）に加入している事業所で働く70歳未満の人は、原則として社会保険の被保険者になりますが、パートタイマーについては、労働時間と労働日数が正社員のおおむね4分の3以上であるときに加入することとなっています。現状、社会保険料の負担が大きいこともあり、労働日数や労働時間を調整しながら、この基準に達しないように働くパートタイマーも多くいます。この基準が平成28年10月1日より変更され、適用範囲が拡大されることが決まっていますので、その内容を確認しておきましょう。



1.パートタイマーへの 適用範囲の拡大

今回の変更により、労働日数と労働時間が4分の3未満の人であっても、以下の4つの要件すべてに該当する場合には、被保険者になります。

- ① 1週間の所定労働時間が20時間以上あること
- ② 賃金の月額が88,000円以上であること
- ③ 勤務期間が1年以上見込まれること
- ④ 学生でないこと

ただし、平成28年10月時点では従業員数（現在の加入基準での社会保険被保険者数）501人以上の企業の従業員が対象とされ、これにより25万人が新たに社会保険の適用対象となることを見込まれています。なお、従業員数500人以下の企業については、平成31年9月30日までに検討が行われ、必要な対応が取られることになっています。

2.標準報酬月額を追加

1.の変更に伴い、標準報酬月額表も改定されることになっています。具体的には現在、厚生年金保険の下限が98,000円となっていますが、新たに、88,000円の等級が追加されます。これは、適用拡大の企業のみでなく、すべての企業が対象となります。



今後、制度の施行が近づくにつれて、新聞やテレビ等のメディアで、大きく取り上げられることになるかと思えます。従業員からの問い合わせも増加すると思えますので、正確な情報を押さえておくことが求められます。

3.中小企業への影響

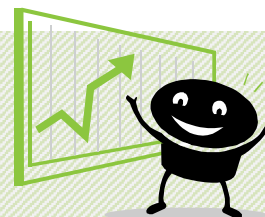
パートタイマーへの適用範囲の拡大は、大企業からの適用となりますが、中小企業においても手続きの必要性が出てくることが予想されます。例えば、従業員の家族の勤務先が社会保険の適用拡大の対象となったため、配偶者が勤務先で社会保険に加入することになり、これより扶養から外れる異動手続きが必要になるといったケースです。誤って健康保険証を利用することのないよう、あらかじめ従業員に周知しておきましょう。

また現状、家族手当を支給している会社では、その支給対象者の基準を「健康保険の被扶養者」としていることがあります。今後、例えば、1週間の所定労働時間が25時間であっても、従業員の家族が勤務している会社が大企業か中小企業かによって、家族手当が支給される人と支給されない人が出てきます。支給対象者の基準を見直すことも考える必要があります。

経営情報



時間外労働削減に最も効果のある取組



過重労働が問題となる現在、企業にとって労働時間の削減は、業種や規模を超えた重要な課題です。ここでは、平成27年9月末に発表された調査結果（※）から、企業の時間外労働削減に最も効果のある取組に関するデータをご紹介します。

7割が総労働時間短縮を実施

上記調査によると、直近5年間で総労働時間短縮に向けた取組を行っている企業の割合は、回答企業全体の70.8%で、中でも「時間外労働（残業）の削減」に取り組む割合が最も高くなっています。

次に、時間外労働削減のための具体的な取組内容をみると、以下のとおりです。

時間外労働削減のための取組内容（複数回答、%）

従業員への働きかけ、残業削減の取組の周知	71.7
業務の見直し・効率化	63.6
残業する際のルール・手続の設定	55.6
上司に対する指導	46.0
残業禁止日、休日出勤禁止等の設定	25.4
就業時間帯の変更	16.0
その他	5.6
残業削減実績を人事評価に反映	4.5

人事院「平成26年民間企業の勤務条件制度等調査結果」より作成

「従業員への働きかけ、残業削減の取組の周知」の実施割合が最も高く、次いで、「業務の見直し・効率化」、「残業する際のルー

ル・手続の設定」が50%を超えました。

まずは従業員に対して企業として時間外労働の削減を意識させ、その上で取組を行っていることを周知することが大切だと考える企業が多くなっています。

最も効果のある取組は

時間外労働の削減に効果があったとした取組内容と割合は、下表のとおりです。最も効果を上げている取組として割合が高かったのは、「従業員への働きかけ、残業削減の取組の周知」で、次いで「業務の見直し・効率化」、「残業する際のルール・手続の設定」と前述の実施割合の高い順と同じになりました。ただし、削減率30%以上の割合をみると、「業務の見直し・効率化」よりも、「残業する際のルール・手続の設定」の方が高くなりました。

労働時間削減に取り組む企業は、今回の結果なども参考にされてはいかがでしょうか。

時間外労働の削減に最も効果を上げている取組別企業数割合（%）

	計	△30%以上	△30%未満 △20%以上	△20%未満 △10%以上	△10%未満
従業員への働きかけ、残業削減の取組の周知	24.1	35.4	16.7	19.6	26.7
業務の見直し・効率化	20.8	9.7	25.1	23.4	19.8
残業する際のルール・手続の設定	19.0	18.5	16.5	23.8	16.2
残業禁止日、休日出勤禁止等の設定	10.0	8.9	7.2	8.7	11.3
上司に対する指導	9.2	12.9	18.8	9.1	7.6
就業時間帯の変更	6.4	9.9	5.0	7.2	5.6
不明	4.9	1.3	8.2	2.9	6.3
その他	4.8	3.5	2.3	4.1	5.6
残業削減実績を人事評価に反映	0.9	-	0.2	1.3	0.8

人事院「平成26年民間企業の勤務条件制度等調査結果」より作成

（※）人事院「平成26年民間企業の勤務条件制度等調査」

常勤従業員数50人以上の全国の企業41,631社のうち、産業別・規模別に層化無作為抽出した7,233社を対象として行った調査です。回答企業のうち、規模不適格なものを除いた4,226社についての結果になっています。なお、ここでの「時間外労働（残業）」とは、所定労働時間外及び休日の労働をいいます。詳細は次のURLより確認できます。

http://www.jinji.go.jp/toukei/0111_kinmujouken/kinmujouken.htm

人材開発協会創立総会

創立総会の開催

平成 28 年 3 月 4 日の創立総会では
定款の認証 事業計画と予算案の承認 役員
の選出及び理事長・副理事長が選出され出席理
事全員で承認可決されました。

人材開発協会の創立総会の出席者であり最初
の理事は次の通りです。

理事 村井 源治 (泰和建设(株) 社長)
理事 関根 敏雄 ((株)廣洋 社長)
理事 吉田 昌 ((株)アーキビルド社長)
理事 保科 昌史 ((株)ジャスティス社長)
理事 湯瀬 晶子 (千代田ミレット(株)社長)
監 事 湯瀬 幾磨

理事長 湯瀬 正博 ((株)人材開発社長)
副理事長 湯瀬 晶子

会員 7 名からスタートしました。順次会員を
増やしていきたいと考えております。
会費は 36,000 円 (月額 3,000 円) です。
どうか推薦 ご紹介の方よろしく願いいた
します。

3月仕事 備忘スケジュール

3月 カレンダー		
日	曜日	項目
1	火	
2	水	
3	木	
4	金	
5	土	
6	日	
7	月	
8	火	
9	水	
10	木	源泉所得税 住民税納付 一括有期事業開始届
11	金	
12	土	
13	日	
14	月	
15	火	確定申告書納付期限
16	水	
17	木	
18	金	
19	土	
20	日	
21	月	
22	火	
23	水	
24	木	
25	金	
26	土	
27	日	
28	月	
29	火	
30	水	
31	木	健康保険 厚生年金保険料 個人事業の消費税確定申 告納付

懇親会が開催されました。

平成 28 年 3 月 4 日 15:00~17:00 まで
創立総会の後 飯田橋 KDDI ビル・アイガ
ーデン 《矢まと》にて 全員で懇親会
が開催された。人材開発協会の方針につ
いて熱く語られました。

2名退席後撮影 (村井社長 湯瀬幾磨理事)

