

人材開発協会 会報

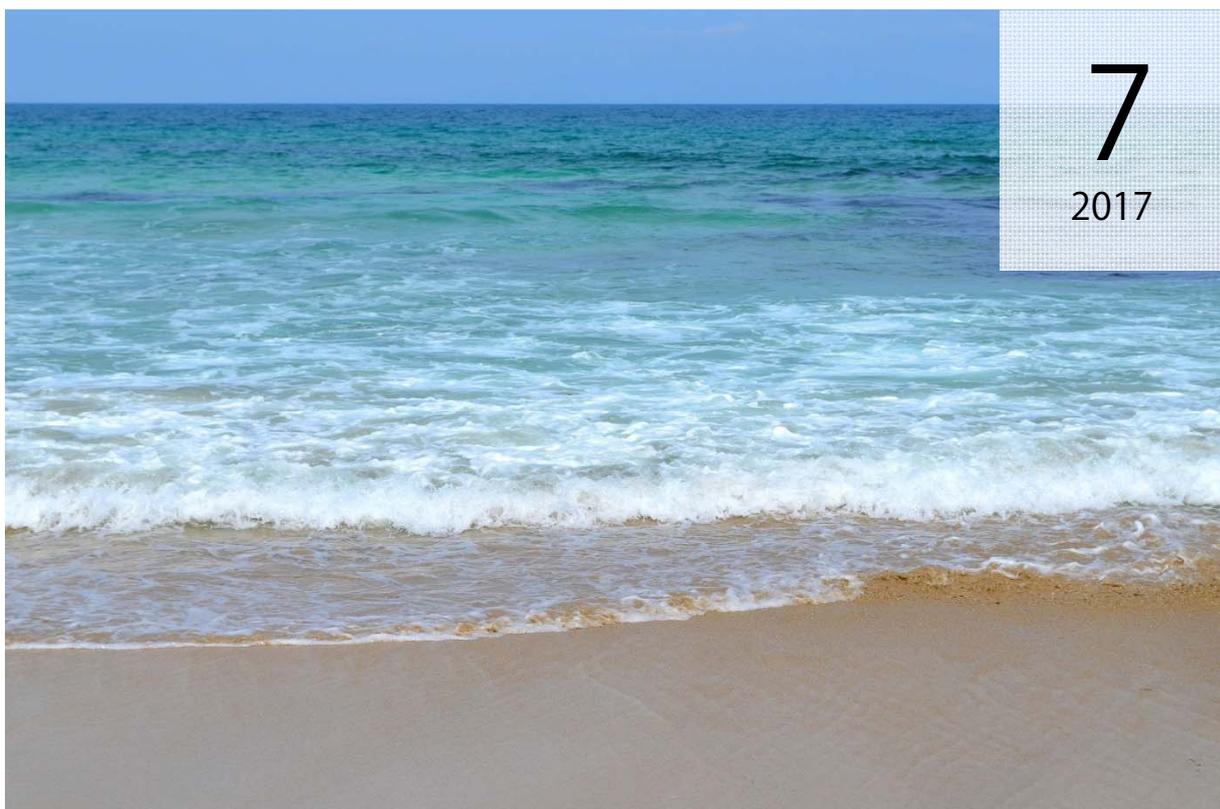
経営労務情報

第17号

平成29年7月20日

7月の祝日といえば「海の日」です。もともとは「海の記念日」という日でしたが、1996年からは国民の祝日「海の日」となり、今年で22年目を迎えます。早いものですね。

掲載内容に関してご不明な点等あれば、お気軽に当協会までお問合せ下さい。



発行人：人材開発協会
理事長 湯瀬 正博

東京都千代田区飯田橋2 11 5人材開発ビル

TEL 03-6380-8530 FAX 03-5215-1734

平成29年度 人材開発協会 通常総会・懇親会が開催されました。

日 時：平成28年6月22日（木） 午後3時00分から 千代田区富士見区民会館（2F 洋室A）にて、総会員30名中、出席会員数18名（内6名は委任状による）が出席して通常総会が開催されました。総会での決議内容について、次を審議・承認を行いました。

1. 平成29年度人材開発協会通常総会が、開催され、以下の内容を議決しました。

総会は 湯瀬理事長のあいさつの後、次の議題についての報告がなされました。

第1号議案 平成28年度事業報告

1. 会議の開催状況

- ・理事会 平成28年5月26日 参加7名
- ・総会 平成28年6月24日 参加16人

II 事業の報告

1 会員の募集

平成28年度は法人会員数を34社個人会員3名に達したが、法人会員で退会4社
平成29年3月31日現在で 法人会員数は30社 個人会員3名であった。

2 団体設立の周知活動

人材開発協会の設立を、中小企業・各種団体等に周知するため知り合いの企業、友人、知人等に情報誌または口コミを通じて宣伝した。

3 「人材開発協会会報」を12回発行した。

4 人材開発協会主催の以下研修等を行った

(1) 監事 保科昌史氏を講師とする研修を平成28年5月20日に4会員8名

《研修内容》 部下マネジメント研修・部下育成に必要なコーチング（コミュニケーション）の技術

(2) 同様に 28年8月9日に4会員6名にて行った

《研修内容》 モチベーションマネジメント チームビルディング研修会

(3) キャリコンサルタントによる面談を以下の様に4会員6名 非会員1名に対して行った。

《日時場所等》 平成28年9月16日（金）御茶の水 中央大学記念会館 220号室
9:00 から一人40分程度で キャリアコンサルタント 山崎 美和 が面談をした。

《内容》

キャリア面談の内容は次の通りとして希望を取りその内容で面談した。

1. 会社の仕事の方向性を確認し将来像を模索する。
2. くたびれた心を傾聴してセラピーする。
3. コーチングを受けて行動を後押しして欲しい。
4. アサーション 自己表現の方法を固める。



(4) キャリアボイス研修会を会員 12 名非会員 1 名に対して行った。

《研修時場所等》 平成 28 年 12 月 9 日（金）中央大学駿河台記念会館 6 5 0 号室

9：30～17：30（休憩 1 時間）講師 山崎 美和 先生

《研修内容》 《声の力で自分を変える》 《声の力で会社を変える》という

元女子アナの先生が長年かけて構築したどこにもない、オリジナル研修をおこなった。

5 意見交換会及び懇親会活動

- ① 28 年 5 月 12 日 理事 5 名 理事会・総会に向けて意見交換会、株式会社人材開発の会議室にて
- ② 28 年 6 月 24 日 通常総会の後 16 名で中華料理楼蘭にて懇親会を行った
- ③ 28 年 9 月 9 日 会員 7 名 キャリア面談の意見交換、御茶ノ水レストランプリオールにて行った。
- ④ 28 年 10 月 4 日 会員 7 名 研修会の意見交換会を、株式会社人材開発の会議室にて行った
- ⑤ 29 年 1 月 22 日 会員 4 名 今後の活動の意見交換 兼 懇親会を神楽坂 鳥茶屋にて行った

2号議案 28年度収支決算報告がなされ、監事 保科昌史は監査報告で適正と報告した。

3号議案 29年度事業計画（案）理事長は昨今の我々を取り巻く労働環境等の話をした後に29年度の活動方針を次のように述べた

1. 会員向けセミナー開催（年間3回程度）する。
2. 会員に対して研修や法改正、労務管理等に関する情報の提供をおこなう。
 - 『人材開発協会会報』を、毎月 50 部を継続的に発行し、会員用と会員増強活動のために活用する。
 - キャリアコンサルタントによる面談の実施
 - 研修会の実施（モチベーションマネジメント、コーチング、キャリアボイス等）
3. 会員増強活動
友人・知人からの紹介および前各号で定める事業推進を通じて会員増強を図り、新規会員を含め 40 名（社）程度の会員数を確保する。
4. 会員同士の交流を図る。 意見交換会、懇親会等の企画および開催する。
5. 労働福祉事業等の促進活動
会員増強活動を通じて東京労保連労働福祉支援センターより、10 件程度の紹介手数料を受領する。

4号議案 29年度収支予算（案）の報告がなされた

5号議案 役員改選について

理事及び監事の任期が満了にともない、役員は全員重任とした。

役付役員を次のとおり決定した。理事長 湯瀬 正博 副理事長 湯瀬 晶子

各議案ごとに説明の後、議場に承認を諮り、全ての議案について全員異議なく承認可決したものです。

総会の後は 恒例の親睦会を 飯田橋 4 丁目
中華料理 楼蘭 にて総勢 16 名（懇親会のみ参加 4 名）
で行いました。

29年度の活動に向けて忌憚ない意見交換ができました。





平成29年8月から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。今回、この取扱いが平成29年8月1日に施行されることになりました。



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は変更されず、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、年金を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。

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。

今回の改正により、新たに年金の受給権が発生した人でも、現時点で厚生年金保険に加入していたり、高年齢雇用継続給付金を受けているとき等には、年金の一部または全部が支給されないことがあります。年金制度は、生年月日や過去の加入履歴により個別性が高いため、早めに最寄りの年金事務所や街角の年金相談センターの窓口にご相談しておきましょう。

3.年金の受給のタイミング

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。

なお、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。また、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。



厚生労働省 労働基準関係法令 違反の企業名をホームページで 公表

長時間労働や過重労働の問題が大きくなり、労働基準法や労働安全衛生法に違反している企業に対する風当たりが厳しい時代となりました。厚生労働省もその監督指導に力を入れており、5月には「労働基準関係法令違反に係る公表事案」として、ホームページで企業名を公表する取組みを始めました。



1. 企業名公表の基準

労働基準法や労働安全衛生法の違反に関して、都道府県労働局のホームページでは以前から企業名の公表が行われていましたが、平成29年3月30日に通達が発出され、厚生労働省のホームページでも一覧表で公表されることとなりました。この取扱いは平成28年10月1日以降に公表された事案から、全国統一的に取扱われることになっています。

そして、実際に厚生労働省と都道府県労働局ホームページに掲載される事案は、以下の2つになります。

①送検事案

労働基準関係法令違反の疑いで送検され、公表された事案

②局長指導事案

平成29年1月20日に出された通達「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施および企業名の公表について」に基づき、局長が企業の経営トップに対し指導し、その旨が公表された事案

2. 掲載時期および掲載期間

都道府県労働局では、送検事案または局長指導事案を公表後、速やかにホームページに掲載し、その上で厚生労働省では全国の送検事案および局長指導事案をとりまとめ、毎月定期的にホームページに掲載するとしています。

そして、公表日から概ね1年間で、公表日から1年が経過し、最初に到来する月末にホームページから削除されることになっています。なお、公表日から概ね1年以内であっても、ホームページから削除される場合があります。

3. 初めて公表された事案

平成29年5月10日に、厚生労働省のホームページに初めて一覧表が公表されましたが、全国で334件、都道府県別で見ると、上位は愛知県28事案、大阪府20事案、福岡県19事案となっています。

その具体的な事案を見てみると、「工事現場に手すりを設置せずに作業をさせていた」といった労働安全衛生法や、最低賃金法に違反するケースが多く見られ、その他にも労働基準法の36協定で定めた時間を超える違法な残業をさせたものもありました。

今回の動きから、厚生労働省では労働基準法や労働安全衛生法などの違反をなくしていくために、強固な姿勢で取り組もうとしていることが読み取れます。企業としては、より一層の法令遵守が求められます。

社会保険関係の提出が目白押しです。また、夏季休暇は、事前取引先への周知を徹底し、取引先の休暇状況もあわせて確認しておきましょう。

2017年7月

お仕事備忘録

1. 所得税の予定納税額の減額申請
2. 労働者死傷病（軽度）報告の提出
3. 健康保険・厚生年金の「被保険者報酬月額算定基礎届」提出
4. 中元の発送、暑中見舞い状の送付
5. 夏季休暇にまつわる諸業務

1. 所得税の予定納税額の減額申請

7月は所得税（復興特別所得税を含む）の予定納税額の納付月となりますが、予定納税の義務のある人で、その年の申告納税見積額が予定納税基準額に満たないと見込まれる場合には、予定納税額の減額に係る承認を申請することができます。

予定納税基準額とは、税務署が計算をして事前に通知する予定納税額をいい、予定納税基準額が15万円以上になる場合に、予定納税が必要となります。この予定納税基準額は、所得税及び復興特別所得税の合計額で計算されています。

2. 労働者死傷病（軽度）報告の提出

従業員が業務上の事故・疾病で1～3日休業した場合は、四半期ごとにまとめて所轄の労働基準監督署に届け出ます。

7月末までに4月から6月分の報告を行います。休業が4日以上になった場合はその都度報告しなければいけません。

3. 健康保険・厚生年金の「被保険者報酬月額算定基礎届」提出

7月1日現在の従業員（提出すべき被保険者全員）の4～6月の報酬月額を「算定基礎届」により提出します。今年の提出期間は、7月1日から7月10日までです。

4. 中元の発送、暑中見舞い状の送付

お中元は7月中旬までに先方に届くよう手配します（配送の場合は先方へ到着する日程の確認、訪問する場合は、訪問する人にいつ行くのかの確認も忘れないようにするとよいでしょう）。万が一遅くなってしまった場合は、7月16日～立秋までは「暑中お見舞い」、立秋から9月上旬までは「残暑お見舞い」とするのが一般的ですが、地方によって多少時期がずれることもあります。

また、当方・先方のいずれが喪中であっても贈答に差し支えありませんが、先方が気落ちしているようであれば、「暑中お見舞い」「残暑お見舞い」として贈る気配りもしたいものです。

さらに、挨拶状や暑中見舞い状については、会社名・氏名・肩書などに誤りがないか、送付前に再確認をしましょう。

お中元をいただいた際のお返しは必要ありませんが、早めにお礼状を送付しましょう。

5. 夏季休暇にまつわる諸業務

夏季休暇を実施する企業は、事前取引先に日程の通知をすると同時に、先方の休暇の有無（ある場合は日程）の把握をおきましょう。また、社内全体で一斉に休暇を取る場合は、主に次の対策をとっておきましょう。

◆防犯・防火対策

→専門業者に依頼するのか、社内で当番を組むのか等の対策をしましょう。

◆郵便など配達物の扱い

→郵便局には休暇中の郵便物の配達を休止し、休暇明けに一括で受け取ることができるサービスを受けるための所定の届出用紙があります。今までにこのサービスを受けたことがない場合は、最寄りの郵便局へ問い合わせしてみましょう。

◆休暇中に出勤する社員の把握

◆社員の休暇中の連絡先の把握

→緊急連絡に備えておきましょう。