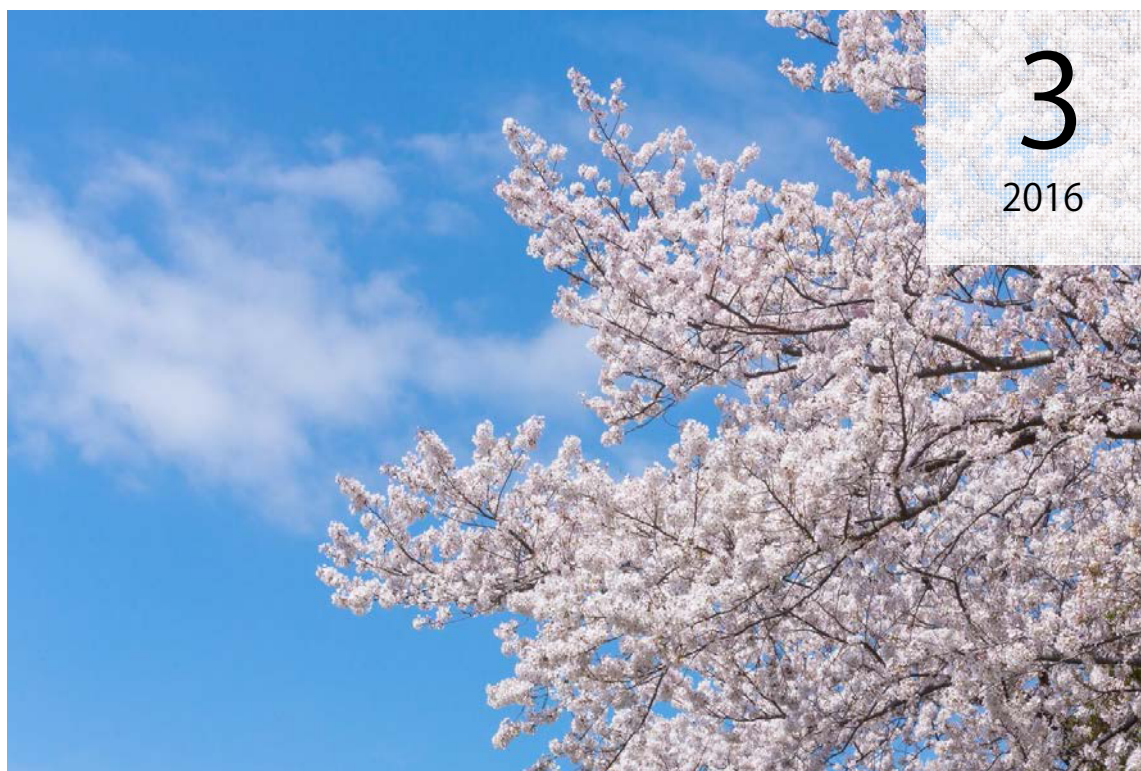


人材開発協会 会報 経営労務情報

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

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

ポート営業 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の見込まれています。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。



3.中小企業への影響

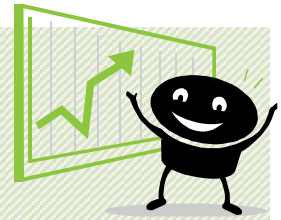
パートタイマーへの適用範囲の拡大は、大企業からの適用となりますが、中小企業においても手続きの必要性が出てくるのが予想されます。例えば、従業員の家族の勤務先が社会保険の適用拡大の対象となったため、配偶者が勤務先で社会保険に加入することになり、これより扶養から外れる異動手続きが必要になるといったケースです。誤って健康保険証を利用することのないよう、あらかじめ従業員に周知しておきましょう。

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。

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われます。従業員からの問い合わせも増加すると思われますので、正確な情報を押さえておくことが求められます。



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 (泰和建設(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 湯瀬 幾磨
- 理事 湯瀬 晶子 (千代田ミレット(株)社長)
- 監 事 保科 昌史 ((株)ジャスティス社長)

- 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)

