

社会保険 九州人事マネジメントニュース

発行所 社会保険 九州人事マネジメント
 労務士法人
 〒802-0001
 北九州市小倉北区浅野2丁目14番1号
 KMMビル412号
 TEL 093 - 513 - 8800
 FAX 093 - 513 - 8802
 E-mail: jimusyo@sr-kyusyujinji.com
 ホームページアドレス <http://sr-kyusyujinji.com>

発行人 代表社員 三原 靖

業務案内

- 人事・賃金制度構築コンサルティング
 等級制度・人事考課制度・目標管理制度・賃金制度・退職金制度構築
- 労務管理
 就業規則作成・労務管理マニュアル作成・トラブル相談
- 社会保険労務士業務
 社会保険・労働保険事務・給与計算・官庁調査立会
- 特定社会保険労務士業務
 あっせん等労使間の紛争解決手続代理業務
- 採用支援
 求人募集・採用適性検査 (CUBIC)・面接・オリエンテーション
- 助成金
 各種助成金アドバイス・手続代行
- 各種研修
 階層別研修・考課者研修・目標設定研修・面接研修他

中小企業の「働き方改革」で国に要望

厚労省検討会で社労士が資料提出

厚生労働省の有識者検討会
は一月七日会合を開き、働
き方改革における中小企業・

小規模事業者特有の課題や対
策について議論を行いました。

会合では、外部有識者とし
て各地域から数名の社会保険
労務士も参加し、中小企業が
抱える問題点やそれに対する
指導・助言の内容、および国
への要望などの資料を提出し
ました。

長時間労働の要因について
は、①人手不足、②業務の属
人化(特定の従業員に仕事が
偏るなど)、③マネジメント
不足・業務プロセスの問題、
④意識の問題(社内に定時で
帰りづらい雰囲気があるなど)、
⑤取引関係(競争の激化、過
度なサービスの提供など)が

具体的な問題点とともに挙げ
られました。

これらに対する社労士の指
導・助言としては、①介護離
職など不本意な離職の防止の
ため、多様な働き方のメニュ
ーを用意し、気兼ねなく働ける
ような制度を導入する、②仕
事の見える化、マニュアル化
を行い、他の人でもできるよ
う多能工化に向けた研修を行
う、③仕事の棚卸と業務の再
配分や取捨選択、残業の事前
承認制、変形労働時間制など
の柔軟な働き方の導入を行う、
④長時間残業する人ではなく、
限られた時間の中で成果を出
そうと努力する人を正当に評
価する。経営者や上司から帰
宅を促す、⑤取引上の一定の
配慮(長時間労働となる発注、

担当者が一人ではないことな
ど)について、役員が取引先
に対し理解を得る、などが示
されました。

また、これらの状況を踏ま
え、国に対する要望として、
経営と労務管理の両面から、
「働き方改革」を進める中小企
業に対する助言支援や、時短
に効果のある設備投資への助
成金拡充、業務効率化により
働き方改革を進めようとする
企業への融資などの支援を働
きかけました。

検討会では、今後も議論を
重ね、中小企業・小規模事業
者における「働き方改革」実
現に向けた具体的な対策をま
とめることとしています。



**最高裁で原告敗訴が確定
障害年金の時効は障害発生から開始**

交通事故で左脚を切断した札幌市の男性(六七歳)が、申請した障害年金について五年の時効を理由に一部しか支給されなかったのは不当として、不支給分約二、七〇〇万円の支払いを国に求めた訴訟の上告審判決で、最高裁は一〇月十七日、年金を受ける権利の時効は障害の発生から進行するとの判断を示し、男性の上告を棄却しました。

年金を受ける権利は、権利が発生してから五年を経過したときは、時効によって消滅すると法律で定められています。訴訟では、いつの時点から時効が進行するかが争われていました。昭和四五年六月に事故にあった男性は平成二三年六月に障害年金を申請しましたが、申請から五年さかのぼった分しか支給されませんでした。

**中小企業の雇用状況に関する調査
中小企業、66・1%が賃上げ実施**

経済産業省はこのほど、「中小企業の雇

用状況に関する調査」の集計結果を取りまとめました。

平成二九年度に正社員一人あたりの平均賃金を「引き上げる、または引き上げた」と回答した中小企業は66・1%で、前年度を7・1ポイント上回る結果となりました。

賃金の引上げ方法(複数回答)としては、「月例給与の引上げ」を実施した企業が92・0%(前年度91・3%)、「賞与・一時金の増額」が24・9%(同23・7%)となっています。

引上げの理由(複数回答)としては、「人材の採用・従業員の引き留めの必要性」が最も多く49・2%、次いで「業績回復・向上」が34・3%、「他社の賃金動向」が21・6%となっています。

**毎月勤労統計調査の特別集計
夏季賞与、0・4%増加**

厚生労働省が一一月七日に発表した毎月勤労統計調査の特別集計によると、従業員五人以上の事業所で支給された今年の夏季賞与は一人平均三六万六、五〇二円となり、前年と比べて0・4%増加したことが分かりました。

厚労省ホームページ

ハラスメント対策マニュアルを公開

厚生労働省は「職場におけるハラスメント対策マニュアル」と社内研修資料「職場でのハラスメントの防止に向けて」をホームページ上で公開しました。

法改正により、平成29年1月から新たに妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても防止措置を講じることが事業主に義務付けられたことで、従業員への周知徹底と必要な防止措置の実施がさらに重要となっています。

マニュアルではハラスメントへの対応事例なども掲載され、ダウンロードができる社内研修資料では、各企業の就業規則や相談窓口を記入して自社の研修に活用できるページも設けられています。

ホームページのアドレスは

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137178.html>



事業所規模別でみると、五〜二十九人の事業所では二六万七、三八六円(前年比2・0%増)、三〇〜九九人では三二万六、〇八〇円(同3・6%増)、一〇〇〜四九九人では四二万四三七円(同0・6%減)、五〇〇人以上では六三万二、三五三円(同2・8%減)となっています。

魅力ある職場作り

働き方改革！労働時間の削減策は？

一億総活躍社会を実現するための対策である「働き方改革」では労働力不足を解消するため、働き手を増やす、出生率の上昇、労働生産性の向上に取り組むという三つの課題があります。これらを実現するための施策の一つとして、長時間労働の解消があります。今回はこの長時間労働の削減策について、事例を含めて考えてみたいと思います。

時間外労働の上限規制

働き方改革の長時間労働改善対策で特にポイントとなるのが、時間外労働の特別条項に関する上限時間の制限です。

特別条項とは、労働基準法で定められている時間外労働

の延長時間の上限を超えて、さらに延長できる特別な事情がある場合の延長時間を言います。今までこの特別条項には上限時間の制限がありませんでしたが、今後は月一〇〇時間未満、二カ月ないし六カ月平均で月八〇時間以内の上限が適用される方向で議論が進められています。

長時間労働解消のための企業の取組み事例と注意点

実際に労働時間の削減対策がどう行われているか、企業の取組み事例を見てみましょう。

① 残業の要因分析と効率化の対策

② 業務フローの見直し

③ 残業の事前申請化

①～③の取組みでは、実際

に業務改善を伴わなければ、社員が自宅に仕事を持ち帰ったり、いったん帰ってから仕事に戻る等、管理できないところで残業となることも考えられます。これではせっかくの取組みが台無しとなってしまいますので、注意が必要です。

④ 有給休暇等の休暇取得促進
看護休暇や介護休暇についても、今後は両立支援の観点から取得促進が望まれます。

⑤ テレワーク（在宅勤務）制度の導入

育児・介護休業や傷病休職からの復帰支援、障害者雇用、通勤費等の費用削減に効果があります。

導入する際には、在宅勤務者とのコミュニケーションの確保と勤怠管理、情報漏えいの防止策等適切な仕組み作りがポイントとなります。

⑥ フレックスタイム制の導入
一カ月以内の期間で総労働時間を規定し、その枠内で社員が勤務時間を自由に決定で

きる仕組みです。

⑦ 短時間勤務制度の導入
この制度は、時間短縮のパターンを複数設定したり、勤務時間を短縮する日を希望制にするなど、バリエーションを持たせることがポイントとなります。

この短時間制度は、育児・介護だけでなく、多様な働き方を希望する方への両立支援にもつながります。

まとめ

このような長時間労働の削減対策は、今後の労働力人口が急速に減っていくなかで、いかに優秀な人材を確保できるか、社員のキャリアアップを含めた職場定着、さらには社員の健康管理も踏まえてとても大切な取組みになると思います。

時代が大きく変わろうとしている今、何かできることから始めてみませんか。

社会保障における公的・私的サービスに関する意識調査

7割が「老後の所得保障の充実」を要望

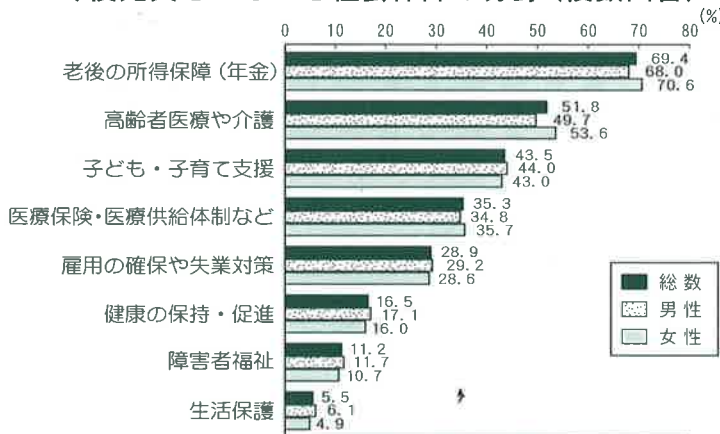
このほど厚生労働省が発表した「平成二七年社会保障における公的・私的サービスに関する意識調査」によると、今後、充実させるべき年金や医療などの社会保障の分野(複数回答)として、69・4%の人が「老後の所得保障(年金)」を挙げていることがわかりました。なお、この調査は二〇歳以上の男女一三、四二〇人を対象に行われたものです。

社会 保 障 全 般

《今後、充実させるべき社会保障の分野》
 今後、充実させる必要があると考える社会保障の分野(複数回答)は、「老後の所得保障(年金)」が最も多く69・4%、次いで「高齢者医療や介護」が51・8%、「子ども・子育て支援」が43・5%などとなっている。(下図参照)

年齢階級別にみると、二〇〜三〇歳代

今後充実させるべき社会保障の分野(複数回答)



《社会保障の給付と負担についての考え方》
 今後の社会保障の給付と負担について「年金」が最も多く、70%以上となっている。

では「子ども・子育て支援」が最も多く、二〇歳代では約60%、三〇歳代では70%、五〇歳以上になると「老後の所得保障(年金)」が最も多く、70%以上となっている。

老後の所得保障

は、「給付水準を維持し、少子高齢化による負担増はやむを得ない」が最も多く30・3%、次いで「給付水準をある程度引き下げつつ、ある程度の負担増もやむを得ない」が17・1%、「給付水準を引き上げ、そのための負担増もやむを得ない」が13・2%などとなっている。

《個人年金への加入状況》

民間の個人年金には28・4%が加入しており、年齢階級別にみると、五〇歳代が最も多く、39・7%が加入している。その理由としては、「公的年金制度の将来に不安があるから」が最も多く56・9%、次いで「公的年金だけでは、生活に不安があるから」が25・8%などとなっている。

《老後の生計を支える手段》

老後の生計を支える手段(すでに老後生活を送っている場合は現在の状況)として一番目に頼りにするものは「公的年金」が最も多く54・4%、次いで「自分の就労による収入」が21・6%、「配偶者の就労による収入」が7・6%などとなっている。

《老後の生活を支える年金給付等のあり方》

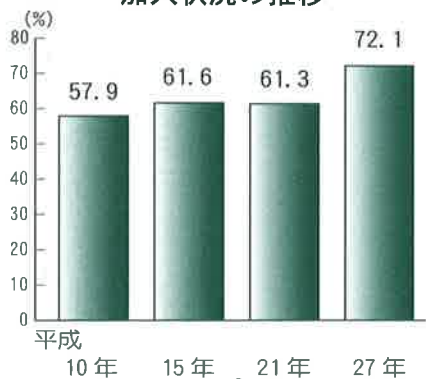
老後の生活を支える年金給付等のあり方については、「公的年金を基本としつつも、その水準は一定程度抑制し、企業年金等を組み合わせて老後に備えるべき」が最も多く44・7%、次いで「負担が増加しても、公的年金のみで充足できるだけの水準を確保すべき」が40・1%などとなっている。

医療や介護のサービス

《民間の医療保険や介護保険への加入状況》

民間の医療保険や介護保険には72・1

【参考】
民間の医療保険や介護保険への加入状況の推移



%が加入しており、年齢階級別にみると、三〇歳代から六〇歳代では70%を超え、特に四〇〜五〇歳代では80%を超えている。

また、民間の医療保険か介護保険のいずれかに加入している人のうち、医療保険のみは72・6%、介護保険のみは1%、両方は26・4%となっている。

《民間の医療保険や介護保険に加入している理由》

民間の医療保険や介護保険に加入している理由（複数回答）をみると、「公的医療保険や公的介護保険の自己負担分を補うため」が最も多く56・3%、次いで「治りにくい病気にかかり治療が長期化することに備えて」が46・9%、「公的医療保険で賄えない高度の医療や投薬を受けるかもしれないから」が32・6%などとなっている。

《今後の公的医療保険の対象とする範囲》

今後の公的医療保険の対象とする範囲については、「現在のまま、傷病の治療のために病院や診療所などを利用した場合を対象とすべき」が最も多く62・1%、「負担が増加しても、現在の対象に加えて、予防や健康づくりなども対象とするよう範囲を広げるべき」が23・4%などとなっている。

少子化対策（子ども・子育て支援）

《社会保障としての少子化対策のあり方》

社会保障としての少子化対策のあり方については、「税や社会保険料の負担を考慮しながら、現行の少子化対策をより充実させていくべきである」が最も多く45・1%、次いで「少子化対策は社会全体で行うべきものであり、育児に関わらない人の税や社会保険料の負担が増えても、大幅に拡充すべきである」が17・0%、「現行の公的な少子化対策は十分に充実しているので、現行の対策を維持すべきである」が13・5%などとなっている。

《有効だと考える少子化対策》

少子化対策として有効だと考えるもの（複数回答）としては、「保育施設の整備」が最も多く46・9%、次いで「子育てと仕事が両立できる職場環境（ワークライフバランスなど）の推進」が43・2%、「育児休暇や育児時間など、働きながら子育てするための制度の充実」が42・2%などとなっている。



トラブル回避の対応術

労務関係の書類はいつまで保存するのか？

このたび当社に労働基準監督署の調査が入ることになりました。調査時に用意する書類として、過去二年分の賃金台帳や出勤簿などが示されましたが、こうした労務関係の書類はいつまで保存しておくかなければならないのでしょうか。また、電子データのみで保存することもできるのでしょうか？

労務関係文書の保存期間

企業活動を行う際に作成される様々な文書は、企業にとって重要な情報財産です。その作成から保存、廃棄にいたるまでは適切に管理することが重要です。とくに、顧客情報や人事・労務関係の個人情報に関連した文書の管理・保存・廃棄については、個人情報保護法の趣旨も踏まえた細心の配慮が求められています。労働基準法（第一〇九条）により、労務に関連して作成される書類として、労働

者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類は、三年間保存することが義務付けられています。また、出勤簿またはタイムカードは、「労働関係に関する重要な書類」に該当するとされるので、これも保存期間は三年間です。

また、ここでいう三年間は起算日も定められていて、労働者名簿であれば労働者の死亡、退職または解雇の日、賃金台帳は最後の記入をした日、出勤簿やタイムカードは完結した日から起算することになっていきます。

電子データの扱い

企業活動においては、社内文書を、保管スペースや用紙のコスト削減などから、可能な限り書面ではなく電子データで保存することが当たり前のこととなっています。労働者名簿や賃金台帳なども書面ではなく電子データで保存することも多いでしょう。

これらの帳簿を電子データで保管することも認められていて、データの保存期間も同じとされますが、その取り扱いについては一定の要件があって、労働基準

法にかかる行政通達により詳細に示されています。

それによると、故意や過失による消去、書換え及び混同ができないようにすることや、保存義務のある内容の画像情報を記録した日付、時刻などの情報も同一の電子媒体上に記録されるとともに、これらを参照することができるようにならなければなりません。

また、画像情報を正確に記録し、かつ、法定の保存期間にわたって損なわれることなく保存ができるとともに、労働基準監督官の調査や保存文書の閲覧、提出などが必要とされる場合に、直ちに必要事項が明らかにされ、かつ、写しを提出できるシステムとなっていることが必要とされています。

このように、出勤簿や労働者名簿、賃金台帳などの労務関係書類は、いつでも労働基準監督署の調査対象となり得る重要な帳簿ですので、少なくとも保存義務のある期間は確実に保存できるようにしておかなければなりません。

とくに電子データで保存する場合には、データの不正な消去や改ざんが行われないうよう、セキュリティ対策も十分に講じておくことが重要となりますでしょう。

社会保険の実務サポート

社会保険料（国民年金保険料）
控除証明書の扱い

「社会保険料控除」とは

社会保険料控除とは、所得税の年末調整や確定申告の際に、自分自身の社会保険料（国民年金、国民健康保険、健康保険・厚生年金保険など）を納めたとき、

または、配偶者やその他の親族の負担すべき社会保険料を納めたときに受けられる所得控除のことをいいます。控除の金額は、その年に納めた社会保険料の金額で、給与から天引きされた金額も控除対象となります。年末調整においては、給与から天引きされた社会保険料のほかに、自分で直接納めた社会保険料（国民年金や国民健康保険の保険料

など）があれば、その金額も含めて控除の適用を受けることができます。この場合、その年のうちに支払ったものであれば、過去の年ののものであってもその年の社会保険料控除の対象になります。

ただし、自分で納めた社会保険料は事業所が把握することができませんので、控除を受けたい場合には、年末調整の際に提出する「給与所得者の保険料控除申告書」に、実際に納めた額を自分で記入する決まりになっています。

社会保険料控除証明書の提出

自分で納めた社会保険料のうち国民年金保険料につ

いては、年末調整や確定申告のときに社会保険料控除の適用を受ける場合には、「社会保険料（国民年金保険料）控除証明書」や領収証書を、申告書を提出するときに添付するか、または提示する必要があります。

この控除証明書は、その年に納めた国民年金保険料の納付額を証明する書類のことで、日本年金機構から通常は毎年一〇月下旬に、その年の一月一日から一〇月上旬までの間に国民年金保険料を納めた人に送付されることになっています。

国民年金保険料を納めたにもかかわらず控除証明書が届いていない場合は、すぐに近くの年金事務所に問い合わせをすることで発送状況などの確認がとれます。また、控除証明書を失くしてしまった場合には再発行が可能なので、これも早めに年金事務所へ問い合わせ

ると良いでしょう。

問い合わせや再発行の手続きの際には、年金手帳など基礎年金番号が分かるものを用意しておくことスムーズに進みます。

年末調整での確認

年末調整の際には、保険料控除申告書の社会保険料控除の欄に記載があるか、ある場合には控除証明書の添付があるかなどを確認することが大切となります。

とくに、その年の中途で採用した人は、離職期間中に自身の国民年金保険料を納めていることが考えられます。また、二〇歳以上で生計を同じくしている子がいる人は、子にかかる国民年金保険料を負担していることも多いので、他の保険料控除と同様に、社会保険料控除についても十分な注意が必要となるでしょう。

平成29年「高年齢者の雇用状況」

70歳以上まで働ける企業、2割超

措置を講じている企業は80・3%、「定年の引き上げ」は17・1%、「定年制の廃止」は2・6%となっている。

◆ 継続雇用制度の内訳

「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業のうち、①希望者全員を対象とする六五歳以上の継続雇用制度を導入している企業は70・0%、②高年齢者雇用安定法一部改正法の経過措置に基づく継続雇用制度の対象者を限定する企業は30・0%となっている。

◆ 継続雇用先の内訳

「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業の継続雇用先について、自社のみである企業は94・1%、自社以外の継続雇用先(親会社・子会社等)のある企業は5・9%となっている。

◆ 希望者全員が六五歳以上まで働ける企業の状況

希望者全員が六五歳以上まで働ける企業は75・6%で、前年比1・5ポイント上昇。企業規模別にみると、大企業では55・4%(同1・6ポイント上昇)、中小企

業では78・0%(同1・5ポイント上昇)となっている。

◆ 希望者全員六六歳以上の継続雇用制度を導入している企業の状況

希望者全員が六六歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している企業は5・7%で、前年比0・8ポイント上昇。企業規模別にみると、大企業では2・2%(同0・3ポイント上昇)、中小企業では6・1%(同0・9ポイント上昇)となっている。

◆ 七〇歳以上まで働ける企業の状況

七〇歳以上まで働ける企業は22・6%で、前年比1・4ポイント上昇。企業規模別にみると、大企業では15・4%(同1・5ポイント上昇)、中小企業では23・4%(同1・3ポイント上昇)となっている。

◆ 高年齢労働者の状況

三一人以上規模の企業における常用労働者数(約三、〇八〇万人)のうち、六〇歳以上の常用労働者数は約三四七万人で11・3%を占めている。年齢階級別にみると、六〇〜六四歳が約二〇四万人、六五〜六九歳が約一〇六万人、七〇歳以上が約三十八万人となっている。

このほど厚生労働省は、高年齢者を六五歳まで雇用するための高年齢者雇用確保措置(以下「雇用確保措置」)の実

施状況などをまとめた平成二九年「高年齢者の雇用状況」の集計結果を公表。

今年六月一日現在、従業員三一人以上の企業一五六、一一三社のうち、雇用確保措置を実施済みの企業は99・7%(一五五、六三八社)で、前年より0・2ポイント上昇。また、七〇歳以上まで働ける企業は22・6%(三五、二七六社)で、同1・4ポイント上昇したことが分かりました。

◆ 雇用確保措置の実施状況

雇用確保措置の実施済企業は99・7%で、前年比0・2ポイント上昇。企業規模別にみると、大企業(三〇一人以上規模)では99・9%(同変動なし)、中小企業(三一〜三〇〇人規模)では99・7%(同0・2ポイント上昇)となっている。

◆ 雇用確保措置の内訳

「継続雇用制度の導入」により雇用確保

