

鶴留社会保険労務士事務所だより

# 雲外蒼天 2月号

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0040 飯塚市吉原町 6-12

飯塚商工会議所ビル 603

TEL : 0948-28-2444

FAX : 0948-28-2448

## これからの経営者に求められる“資質”とは？

### ◆企業の役員 223 名が回答

日本能率協会が昨年 7～12 月に実施した「経営者コンピテンシーに関するアンケート」の結果が発表されました。

このアンケートは、同社の『JMA トップマネジメント研修』等のセミナーを受講者した企業の役員を対象に行ったものであり、223 名が「理想の経営者に求められる資質」について回答しています。

変化の激しい経営環境の先頭に立つ経営者に求められる資質とは、どういったものなのでしょうか？

### ◆「理想の経営者」に求められる

#### 資質の変化

まず、「今までの理想の経営者に求められる資質」を尋ねたところ、上位 1～5 位までは、「統率力」(35.4%)、「本質を見抜く力」(27.4%)、「強烈な意志」(16.1%)、「人心掌握力」(12.6%)、「胆力(覚悟・腹の括り方)」(12.1%)でした。

これに対し、「これからの理想の経営者に求められる資質」の上位 1～5 位は「イノベーションの気概」(34.1%)、「変化への柔軟性」(26.5%)、「本質を見抜く力」(22.9%)、「ビジョンを掲げる力」(19.3%)、「過去からの脱却」(12.1%)となりました。

どちらの質問にも上位 5 位までにランクインしたのは「本質を見抜く力」だけであり、求められる資質が変化していると認識している方が多いようです。

### ◆アンケート結果の分析

同協会の理事長である中村正己氏は、「これからの時代を担う経営者には“イノベーションの気概”が求められて」おり、「いまある事業をより良くするだけでなく、ゼロから事業・市場を開拓し、「組織を立ち上げる経験を経て成長」してきた人が、これから「取締役や執行役員となって次のステージに挑戦することになる」と分析しています。

従来は、強力なリーダーシップを発揮して従業員を自ら引っ張っていくようなタイプの経営者が多かったかもしれませんが、今後は、変化を素早く察知して柔軟に対応することでき、恐れずに改革を断行できるようなタイプの経営者が求められるのかもしれません。

しかし、上記の結果にもあるように、いつの時代でも「物事の本質を見抜く力」は必要とされるようです。

# 労務・給与担当者が押さえておきたい 2015年上半期施行の主な改正事項

## ◆労働法関連

今年4月1日より、「雇入れ時・契約更新時の労働条件に関する説明義務化」や「正社員との差別的取扱いが禁止される労働者の範囲拡大」等を内容とする改正パート労働法が施行されます。

また、6月1日より、重大な労働災害を繰り返す企業に改善計画を提出させるほか、その指示に従わない企業名公表等を内容とする改正労働安全衛生法が施行されます。

なお、同改正によるストレスチェック制度導入は12月1日です。

## ◆労働保険関連

4月1日より、労災保険率が全54業種平均で4.8/1000から4.7/1000へと0.1/1000引下げとなります。なお、一人親方等の特別加入に係る第2種特別加入保険料率、海外勤務者の特別加入に係る第3種特別加入保険料率も改定されます。また、労務費率の改定、請負金額の取扱いの改正および労務費率の暫定措置の廃止も、同日施行されます。

なお、雇用保険料率は据置きの方針で、一般13.5/1000、農林水産清酒製造15.5/1000、建設16.5/1000です。

## ◆助成金・奨励金関連

2月より、「中小企業両立支援助成金」に育休復帰支援プランが新設され、「育休復帰プランナー」による支援のもと「育休復帰プラン」を策定・導入し、対象労働者が育休を取得・職場復帰した場合に助成金が支給されることとなります。

このほか、「キャリアアップ助成金」、「トライアル雇用奨励金」、「労働環境向上助成金」、「キャリア形成促進助成金」、「建設労働者確保育成助成金」等の改正も見込まれています。

## ◆社会保険関連

健康保険関連として、1月1日より、高額療養費制度が改正（70歳未満の所得区分が細分化）されています。

年金保険関連として、昨年4月分から実施されている年金額の特例水準解消について、残る0.5%分の解消による改定が4月分より行われる予定です。なお、年金額は1月末に公表される全国消費者物価指数の動向により決定されます。

## ◆その他

4月1日より、法律の有効期限の10年間延長等を内容とする改正次世代育成支援推進法が施行されます。

また、労働・社会保険関連の電子申請システムについて、従業員データの入力作業の省略が可能となる等、4月より利便性向上が図られる予定です。

## ◆消費増税先送りで今年度の社会保障はこう変わる！

### ◆消費税率上げを前提とした主な社会保障充実

政府が2015年度の社会保障充実策を決定し、当初は今年10月の消費税率10%上げを前提に行う予定であった、「低所得者の年金への上乗せ給付」や「年金受給資格の短縮」等が1年半後（2017年4月）に先送りされることになりました。

なお、「子ども・子育て新支援制度」等は当初の予定通り実施されます。

### ◆介護への影響は？

低所得者への介護保険料の軽減拡充についても消費税率10%上げ時に実施する予定でしたが、2015年度は一部実施にとどめて、本格的な実施は2017年度からとなりました。

その反面、事業者を支払う介護報酬は2.27%の引下げが決定し、9年ぶりのマイナス改定となりました。

今後介護人口が増えていく中、介護報酬の引下げにより人材の確保や介護を必要とする人に対して十分なサービスが提供できるかが懸念されそうです。

### ◆低所得者や年金受給者への影響は？

消費税率8%引上げ時に「簡素な給付措置」として導入した低所得者向けの「臨時福祉給付金」は、1年分として1万円から6,000円に減額したうえで継続されます。

しかし、年金を受給する低所得者に対して給付金5,000円を上乗せする措置は先送りとなり、約500万人の高齢者に影響を及ぼすこととなります。

さらに、年金の受給資格を得るための保険料納付期間を25年から10年に短縮する制度も延期されることになりました。

### ◆育児支援は予定通り実施

「子ども・子育て支援新制度」は、すでに入園の申込みが始まっているため予定通り4月より実施されます。この制度は、「質の高い幼児期の学校教育・保育の総合的な提供」の実現を目指し、待機児童解消のための保育園等の増設や、保育士不足を解消するために職員の増員や待遇を改善する制度です。

2017年度までに待機児童をゼロにすることを目標としています。



# 厚生労働省が示した平成27年からの長時間労働対策

## ◆「過重労働等撲滅チーム」の取り組み

昨年9月、「長時間労働削減推進本部」が厚生労働省内に設置され、長時間労働対策が強化される方針が示されました。

この推進本部の中の「過重労働等撲滅チーム」による施策として、平成27年1月から具体的な取り組みが行われます。

## ◆ハローワークへの求人の不受理

また上記とは別に、厚生労働省では、過酷な労働を強いるいわゆる「ブラック企業」からの新卒求人を、内容にかかわらずハローワークで受理しない制度を作ること検討しているようです。

今年も引き続き、長労働時間等には行政の指導も厳しいようですので、適切な労働時間管理に取り組んでいくことが必要ですね。

## ◆1月からの主な取り組み

### (1) 月100時間超の残業が行われている事業場等に対する監督指導の徹底

「時間外労働時間数が1カ月100時間を超えていると考えられる事業場」や「長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場」を対象とした、労働基準監督署による監督指導（立入調査）が徹底されます。

法違反を是正しない事業場については、送検も視野に入れて対応（送検した場合には企業名等を公表）するとのことです。

### (2) インターネットによる情報監視

厚生労働省がインターネット上の求人情報等を監視・収集し、その情報を労働基準監督署による監督指導等に活用されます（平成27年度からの本格実施に向けて、平成27年1月から試行的に実施）。

高収入を謳う求人、求人を繰り返し行うもの等の過重労働が疑われる求人事案に着目して行われるようです。

### (3) メンタルヘルス対策の強化

メンタルヘルスの一層の向上を目指し、都道府県労働局において次の取り組みを実施します。

- ・ストレスチェック制度の周知  
（改正労働安全衛生法により平成27年12月から施行）
- ・ストレスチェックおよび面接指導等を行う医師、保健師等に対する研修  
（平成27年度からの実施に向けて、平成27年1月から準備）

## 「若者雇用対策法案」の概要とポイント

### ◆法案の概要が判明

政府が今月開会予定の通常国会に提出する「若者雇用対策法案」（仮称）の要旨が明らかとなりました。

同法案は、一定の基準を満たす企業の認定制度を創設することや、労働関連法で重大な違反があった企業の求人票をハローワークで不受理とすること等が柱であり、今年度中の施行を目指しています。

### ◆新規学卒者の内定状況および離職率

今春大学卒業予定者の就職内定率（昨年10月1日時点）は68.4%（前年同期比4.1ポイント増）、高校卒業予定者の内定率（昨年9月末時点）は54.4%（同8.8ポイント増）で、雇用状況は改善しているものの、25～34歳の非正規雇用者のうち、本人が正規雇用を望んでいない割合は約27%であり、他の年代より高い状態です。

また、新規学卒者の3年以内の離職率は、大卒者が32.4%、高卒者が39.6%となっています。

### ◆「若者雇用対策法案」のポイント

厚生労働省は、すでに一定の労務管理体制が整えられており、若者の雇用や育成に積極的な中小・中堅企業について積極的に広報等を行う「若者応援企業宣言」事業を実施していますが、上記の「若者雇用対策法案」はこれらを抜本的に強化するもので、主な内容は次の通りです。

- (1) 若者社員の定着率や能力向上のための研修制度を導入する等、一定の基準を満たす企業を「若者育成認定企業」（仮称）として認定する。
- (2) 労働関連法令の重大な違反があった企業の求人票はハローワークで不受理とする（民間サイトは対象外）。
- (3) フリーターやニートの正規雇用を促進する。

### ◆認定企業は

#### 優秀な人材を集めやすく

「若者育成認定企業」の認定については、①3年以内の離職率が30%以下、②有給休暇の取得率が70%以上または10日以上、③平均残業時間が月20時間以下または週60時間以上働く人が5%以下、といった基準をすべて満たす企業が対象で、助成金も支給されるようです。

企業にとっては、認定を受けることにより優秀な人材を確保しやすくなることが期待されます。

## 2月の税務と労務の手続提出期限[提出先・納付先]

2月2日

- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出 [税務署]
- 給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの> [市区町村]
- 固定資産税の償却資産に関する申告 [市区町村]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月~12月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険料納付<延納第3期分> [郵便局または銀行]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)  
<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
- 贈与税の申告受付開始<3月16日まで> [税務署]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出  
<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出  
<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

16日

- 所得税の確定申告受付開始  
<3月16日まで> [税務署]  
※なお、還付申告については、  
2月13日以前でも受付可能。

3月2日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

や、とお正月がきたようです

長女の中学受験が終わり、やっといつもの暮らしに戻りました。

中学受験といっても難関校を受験するわけでもなく、いわゆる「誰でも入れる学校」です。しかしのんびり屋の長女にとっては高いハードルでした。おまけに親子面接があり、夫と私にとってもハードルでした。自分の受験でもこれほど緊張したことはありません。面接はほとんど合否には関係ないと聞いてはいましたが、もし私のせいで失敗したら...と考えると緊張せずにはいられませんでした。

受験勉強の場面でも私はほとんど役に立ちませんでした。

長女が苦手な算数は私も苦手。斜線部分の面積を求めよ? <Aの角度は??

こんな難しい問題を小学校で習った、け???と問題を眺めていると算数が得意な次女がいつも解き方を教えてくれました。

塾では私も叱咤激励を受け、内心は早く終わってくれと思っていました。

そして合格発表の日を迎え、何とか合格することができました。これまで、英検や漢検を受験してもうまくいかず、後から追いかけてきた次女に抜かれ、劣等生の塊だった長女が初めて成功体験をした日でした。

仕事をやるときは、効率よく合理的に、といつも考えていますが、今回はひたむきに努力することの素晴らしさを思い出させてもらったような気がします。私も負けないように日々努力していきます。



鶴留