

鶴留社会保険労務士事務所だより

# 雲外蒼天

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

## 10月号

## 「業務改善助成金」「キャリアアップ助成金」が 拡充されます！

### ◆第二次補正予算による措置

平成 28 年度の第二次補正予算案が 8 月下旬に閣議決定されました。

最低賃金引上げのための環境整備として、経営力強化・生産性向上に向けて、中小企業・小規模事業者への支援措置を推進・拡充する国の方針を踏まえ、予算案には「業務改善助成金」および「キャリアアップ助成金」等の助成額等の拡充などが盛り込まれています。

### ◆「業務改善助成金」の拡充内容

業務改善助成金は、中小企業・小規模事業者が生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を一定額以上引き上げた場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成するというものです。

これまでは事業場内最低賃金が 800 円未満の事業場を対象としていましたが、1,000 円未満の事業場にも対象が拡充されました。また、大幅な事業場内最低賃金の引上げ（90 円以上）を行う事業場に対する助成措置が新たに新設されます。

なお、拡充後の本助成金の支給は、第二次補正予算の成立が条件となりますが、申請自体は予算成立前でも可能となっています。

### ◆キャリアアップ助成金の拡充内容

キャリアアップ助成金のうちの「賃金規定等改定（処遇改善コース）」は、有期契約労働者、短時間労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を 2%以上増額改定し、昇給した場合に助成する制度です。

今回、中小企業が基本給の賃金規定等を 3%以上増額改定し、昇給した場合、助成額が加算されることになりました。

なお、本助成金の加算措置は第二次補正予算の成立と厚生労働省令の改正等が必要となるため、現時点ではあくまでも予定となっています。

### ◆平成 28 年度の最低賃金について(参考)

平成 28 年度の地域別最低賃金の改定の目安が厚生労働省より公表されました。

それによると、今年度の全国加重平均の時給は 823 円（昨年度 798 円）で、25 円増（昨年度 18 円増）と過去最大の上げ幅となっています。

最高額は 932 円（東京都）、最低額は 714 円（沖縄県、宮崎県）で、各都道府県において、10 月 1 日から 10 月中旬にかけて、順次改定されます。**福岡県は 10 月 1 日～765 円です！！**

# 2017年度から「外国人介護福祉士の訪問介護」を解禁へ

## ◆来年度から実施予定

厚生労働省は「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会」において、EPA（経済連携協定）に基づいて来日した外国人の介護福祉士による訪問介護サービスを解禁することを決定しました。

年内に条件等をまとめ、ガイドラインを作成し、来年度からの実施が予定されています。

外国人の介護人材の受入れは2008年から始まり、これまでにインドネシア、フィリピン、ベトナムから2,000人超が来日し、約350人が介護福祉士の資格を取得しています。しかし、EPAでは現在、介護施設内でしか働くことができませんでした。

## ◆条件付きで認めるも課題が…

そこで、この検討会では外国人の介護福祉士の制度を見直し、それぞれの母国語に対応した相談窓口の充実に取り組むとともに以下のような条件で訪問介護を認める方針を示しました。

- ・指導にあたる介護福祉士が同行して一定の経験を積む
- ・日本の生活様式や習慣を含む訪問サービスの研修の実施
- ・緊急時の対応マニュアルの整備
- ・記録や報告事項を定型化する工夫

外国人が訪問介護を行うにあたり、課題となるのが職員や利用者、利用者の家族との日本語でのコミュニケーションです。

## ◆人手不足の解消となるか？

今回の解禁は、外国人の介護福祉士の活躍の場を上げるとともに、介護現場の深刻な人手不足の解消につながることもありますが、

介護職員や利用者が外国人を受け入れる体制を整え、利用者の安心できる介護サービスが提供されることが期待されます。

活用してみませんか？

## 節税と福利厚生に使える「確定拠出年金制度」

### ◆人手不足に悩んでいませんか？

6月下旬に発表された日本商工会議所の調査結果によると、中小企業の55.6%が人手不足を訴えており、その割合は昨年比約5ポイント増と深刻化しています。

特に「宿泊・飲食業」が79.8%、「介護・看護業」が77.5%、「運輸業」が72.3%と、サービス業の人手不足が目立つ結果となっています。

新卒採用についても、8月上旬に株式会社マイナビが発表した7月末時点における内々定率が72.7%と前年8月の69.1%を超える結果となっており、学生側の「売り手市場」となっています。

### ◆求職者が「働きたい」と思える会社ですか？

一方、労働者が企業を選ぶ際のポイントの1つとなる退職給付制度に着目すると、常用労働者30～99人の企業では制度を導入している割合が72.0%（厚生労働省「平成25年就労条件総合調査結果の概況」）と、4社に1社は退職給付制度がないのが実態です。

公的年金の支給開始年齢も引き上げられ、退職後の生活に不安を感じている人が増えていることを考えると、退職給付制度のある企業は求職者にとって魅力的に映るのではないのでしょうか？

### ◆確定拠出年金制度の改正を味方につけましょう

今年の通常国会で確定拠出年金（以下、「DC」という）法の改正案が成立し、2017年1月から施行予定となっています。

DCには「企業型」と「個人型」とがありますが、今回の改正によりどちらの制度も中小企業が導入しやすい仕組みとなりました。

まず、企業型では、従業員数100人以下の中小企業を対象に「簡易型DC制度」が創設され、従来に比べ設立手続等の事務負担が大幅に軽減されることとなりました。

### ◆なぜ節税になるのでしょうか？

事業主が拠出した掛金は、「企業型」でも「個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度」でも、会計上、損金として計上することができます。

従業員にとっても掛金は全額所得控除の対象となり、運用益が非課税、受給時に退職所得控除が使える等のメリットがあります。福利厚生の充実と節税の両方が実現できるDCの活用を検討してみたいはいかがでしょうか？

## 10月の税務と労務の手続【提出先・納付先】

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]

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第3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、7月～9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]
- 労働保険料の納付＜延納第2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]
- 外国人雇用状況の届出(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]

## 「職場の全面禁煙化」を検討してみませんか？



### ◆タバコは「確実」に病気のもと

9月初めに厚生労働省から「喫煙の健康影響に関する検討会報告書」が公表されました

この報告書によると、喫煙者本人について、がん・虚血性心疾患・脳卒中など 22 の病気について、タバコが原因であることが「確実」（下記の「レベル 1」）だと判定されるとのことです。

また、受動喫煙については、肺がん・虚血性心疾患・脳卒中など 7 種類の病気で影響が「確実」だとされました。

この調査は、「喫煙の健康影響に関する検討会」がまとめたもので、国内外の論文約 1,600 を分析し、喫煙と病気の関係度合いについて次の 4 階で判定したのですが、国の検討会がタバコの健康影響を総合的に判定したのは初めてのことです。

- ・レベル 1:科学的証拠は、因果関係を推定するのに十分である
- ・レベル 2:科学的証拠は、因果関係を示唆しているが十分ではない
- ・レベル 3:科学的証拠は、因果関係の有無を推定するのに不十分である
- ・レベル 4:科学的証拠は、因果関係がないことを示唆している

### ◆オリンピックと禁煙の関係

4 年後に東京でオリンピックが開催されますが、IOC(国際オリンピック委員会)は 1988 年以来、オリンピック大会での禁煙方針を採択しており、これ以降オリンピック開催都市はすべて罰則付きの受動喫煙防止法または条例を制定しています。

また、2010 年には、WHO(世界保健機関)との間で、オリンピックをたばこの煙のない環境で実施する合意文書に調印しているそうです。

厚生労働省では、今回の報告書を受け、2020 年の東京オリンピックに向けてたばこ対策を推進したい考えです。

### ◆職場の全面禁煙化のチャンス

報告書では、職場のたばこ対策に関して禁煙と分煙を比較した研究でも、禁煙によるメリットが分煙のそれを上回っているとのこと。

喫煙のため度々離席する社員を苦々しく思っている経営者・管理職の方も多はずです。

また、サービス業全般(レストラン、バー・居酒屋、宿泊業など)について検討した結果、全面禁煙化によるマイナスの経済影響は認められなかったとのことで、「タバコを吸えないと店の売上げが減る」という心配はなさそうです。

最近「スメハラ」(スメルハラスメント)とあって、ヒト本来の体臭さえ悪者にされるような風潮があります。また、健康経営など、社員の健康を重視した取組みが評価される時代です。

タバコは臭いだけでなく、様々な悪影響がこれだけ明らかになっているのですから、職場の喫煙でお困りの企業はこれを機に職場の全面禁煙化を検討してみてもいいかもしれません。

## 「働く人の約 8%が LGBT」との調査結果から考える企業の対応

### ◆「LGBT 等当事者」は 8%

日本労働組合総連合会(連合)が、職場における性的マイノリティに対する意識を把握するために「LGBT」に関するインターネット調査(調査対象:全国で仕事をしている 20 歳~59 歳の男女 1,000 人)を行ったところ、働く人の約 8%が LGBT の当事者であることが明らかになりました。

連合は、LGBT に対する職場での差別禁止やハラスメント防止についての法制化を目指す方針を示しています。

### ◆調査結果のポイント

本調査では、①「LGBT 等当事者」は約 8%、②職場における「LGBT」に関する差別を「なくすべき」8 割強、③職場における LGBT 関連のハラスメントを受けたり見聞きしたりした人は 2 割強(当事者が身近にいる人では約 6 割)、④ハラスメントの原因について約 6 割が「差別や偏見」と回答、さらに、管理職では認知度や受容度が高い反面、抵抗感等もやや高い傾向にあることがわかりました。また、認知率は 47%で、若い世代ほど認知率が高い傾向にあります。

一方で上司・同僚・部下が LGBT だったとしたら、「嫌でない」が 6 割半ばとするも、3 割半ばは「嫌だ」という結果になっています。

### ◆求められる企業の対応

企業に LGBT への対応が求められている理由としては、「人材不足対応」や「ダイバーシティへの取組み」が考えられます。また、職場における LGBT の問題点としては、福利厚生が利用できないことや、不当な扱いを受けていることなどが挙げられ、特に差別や偏見を原因とするハラスメントが多くあるようです。

法整備は確実に進んでおり、来年 1 月には、LGBT に対する差別的な発言がセクハラになることが、男女雇用機会均等法の「セクハラ指針」に明記されます。

### ◆カミングアウトがなくても働ける環境に

働く人の約 8%が LGBT であると聞いて、意外に多いと感じた方もいらっしゃるかもしれません。多くの当事者は差別や偏見をおそれ、カミングアウトできずにいるのです。

また、LGBT 対応について、企業としての明確な方針が出されないまま現場の担当者個人の判断に任されているという現状があり、当事者が不当な扱いを受けている可能性もあります。

現状、LGBT 対応は大企業を中心に進んでいます。中小企業でも取り組む企業が増えつつあります。まずは正しい知識を持ち、カミングアウトがなくても全員が気持ちよく働くことができるような体制・環境を整えておくことが必要だと言えるでしょう。

# 甘い誘惑にご注意ください

長文のため、手書きにせず読みやすくしました

助成金コンサル会社が飛び込み営業に来たり、知人を通じてコンタクトを取ってきていませんか？

『99%の確率で500万円以上助成金がもらえます。手続きはこちらで行いますから社長は印鑑を押すだけです』  
などと誘い、コンサル会社が行うセミナーなどを売る仕組みです。

私たち社労士はこれが違法であるという講習を受けているので、それに気づきます。

しかし、経営者の方は違法性があることには誰も気づきません。それが普通です。コンサル会社はそれを利用するのです。  
そしてトラブルが発生し、経営者の方が相談にお見えになります。

## 【違法性について】

コンサル会社は助成金手続きを代行してはいけません。手続きを社労士に行わせることもダメです。唯一可能なのは、  
コンサル会社とは別に社労士と手続きに関する業務委託契約を締結し、直接社労士にその報酬を支払うことです。

コンサル料、セミナー料、社労士報酬と金額がかさみ、手元に残る助成金が少なくなりますね(++)

## 【トラブルについて】

- 助成金がもらえなかった（支払った経費は戻ってこなかった）
- 助成金が不支給になると担当者に連絡がとれなくなった
- 県外のコンサル会社で実態が分からない
- 助成金受給後のフォローがなく、これからどうして良いのか分からない
- 就業規則を助成金のためだけに無理矢理変更させられた ← 今後はこれが会社のルールになります
- 助成金Aを受給したせいで、助成金Bが申請できなくなった（本当はBの方が良かった）

などなど

この助成金コンサル会社が絡むトラブルは数年前に相当数発生し、いったんは落ち着いていました。

しかし今年度に入ってからまたこの相談が増えてきました。4月以降、私の事務所だけでも二桁になりました。

補助金とは違い、助成金の多くはギブ&テイクというか権利と義務のような仕組みになっており、  
助成金額に見合う（またはそれ以上の）負担を企業に求めています。

その書類に押印しても本当に大丈夫ですか？

今後残る義務（負担）を本当に果たしていくことができますか？

その負担の大きさは助成金額と比べて納得がいくものですか？

私は沢山ある助成金制度の中から、そのお客様の現状において無理がないと思われるものだけご提案しています。

会社の内情を知っていなければできないことなので、顧問契約をいただいているお客様に限定しています。助成金の手続き以外にはスポット契約もしています。助成金のご相談はスポットでもお受けしていますが、手続きはしません。

それは、私に顧問契約をいただいている大切なお客様を守るためでもあります。

美味しい話などそうそうあるものではありません。それは私より、この記事を読んでくださっている皆様の方がよくご存知のはずです。甘い誘惑にはご注意ください。そして少しでもおかしいと思われたら、大炎上する前にご連絡下さい。

秋バージョンの新作スイーツが店頭には並ぶこの時期、早くも甘い誘惑に負けています💧

鶴留

