

鶴留社労士事務所だより

鶴留社会保険労務士事務所
社会保険労務士 鶴留 舞
〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F
TEL : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 4
FAX : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 8

うんがいそうてん 雲外蒼天

2017年 10月号

小学3年～中学3年のお子様がいらっしゃる保護者の皆様

お待たせ致しました。久しぶりにジュニアセミナーの募集をオープンに行います。
(募集の内容は中の資料をご覧ください。)

ご要望をいただいていたにも関わらず、開催までこんなに時間がかかってしまいまして申し訳ありません。お待ち下さった皆様、有難うございます。

開催を長くお待たせしたお詫びの気持ちと、久しぶりの開催の気合で、
内容は豪華2本立て、しかも特別価格です。

私が代表を務めるMHR、株式会社と鶴留社会保険労務士事務所がセミナーを行う際は、参加者を限定してほとんど募集をしないことが多いのですが、今回はお申し込みいただければどなたでも参加可能です。

この『雲外蒼天』は、日ごろ経営者、人事担当者の皆様がお読み下さっていると思いますが、今回同封しているセミナーのご案内は、ぜひ従業員の皆様にもお知らせください。

経営者・役員・従業員・ご親戚のお子様、ご近所・学校のお友達、どなたでも
お子様と保護者様が一緒であればご参加いただけます。

※保護者の皆様にも内容をご覧くださいますので、お子様のみのご参加はできません。
ご注意ください。

セミナーが終わって帰宅されたら、セミナーの話題で盛り上がりすぎて下さい☺
共通の話題があるだけでコミュニケーションは改善するはずです。

監督指導による賃金不払い残業の是正結果（平成 28 年度）

◆監督指導結果の発表

厚生労働省は、時間外労働等に対する割増賃金を支払っていない企業に対して労働基準法違反で是正指導した結果（平成 28 年度分）を取りまとめ、公表しました。

全国の労働基準監督署が、賃金不払残業に関する労働者からの申告や各種情報に基づき企業への監督指導を行った結果、平成 28 年 4 月から平成 29 年 3 月までの間に不払いだった割増賃金が支払われたもののうち、その支払額が 1 企業で合計 100 万円以上となった事案を取りまとめています。

◆平成 28 年度の是正結果のポイント

- (1) 是正企業数：1,349 企業
（前年度比 1 企業増）
…うち、1,000 万円以上の割増賃金を支払ったのは、184 企業
- (2) 支払われた割増賃金合計額：127 億 2,327 万円
（同 27 億 2,904 万円増）
- (3) 対象労働者数：9 万 7,978 人（同 5,266 人増）
- (4) 支払われた割増賃金の平均額は、1 企業当たり 943 万円、労働者 1 人当たり 13 万円

◆遡及支払金額別の詳細

(1) 100 万円以上の割増賃金の遡及支払状況
業種別でみると、「商業」が 304 件で最も多く、次いで「製造業」の 267 件が続いています。

業種別の労働者数でみると、「製造業」の 19,447 人が最も多く、次に「保険衛生業」の 17,103 人となっています。

(2) 1,000 万円以上の割増賃金の遡及支払状況

業種別でみると、「製造業」と「商業」がともに 34 件、「保険衛生業」が 23 件で全体の半分を占めており、対象労働者数は、「商業」9,563 人、「製造業」7,617 人となっています。

◆今後の取組み

今後も、厚生労働省による賃金不払残業の解消に向けての取組みや、労働基準監督署による指導は強化されていきますので、企業としても今まで以上に徹底した労務管理が求められます。

賃金不払い残業は、故意に支払わない悪質なものばかりではなく、労働時間の把握漏れ計算ミス（割増賃金計算が理解不十分なものも含む）も多いのが現状です。貴社でもこのような事態になっていないか、今一度ご確認ください。

従業員が「iDeCo」に加入する際に事業主が行わなければならない事務手続

◆iDeCo の仕組み

iDeCo は、公的年金に上乗せして給付を受ける私的年金の 1 つであり、加入者の老後の所得確保の一助となる制度です。

加入者が自ら定めた掛金額を拠出・運用し、原則 60 歳以降に、掛金とその運用益の合計額をもとに給付額が決定し、給付を受ける仕組みとなっています。

◆改正を契機に加入者数が増加

今年 1 月からの改正確定拠出年金法の施行により、個人型確定拠出年金（通称：iDeCo）は、基本的に 20 歳以上 60 歳未満のすべての方が任意で加入できるようになりました。

この改正により、今年に入ってから加入者が大幅に増加しており、平成 29 年 6 月時点における加入者数は 54 万 9,943 人（前年同期比 203.8%）となっています。

◆事業主が行わなければならない事務手続は？

企業で働く従業員が iDeCo に加入する際、事業主が行わなければならない事務手続が発生しますが、そのポイントは以下(1)～(5)の通りです。

厚生労働省では、従業員が iDeCo への加入を希望した場合に速やかに加入できるよう、事業主への協力を呼びかけています。

(1) 事業所登録

加入者となる従業員（2 号被保険者）を使用する事業所は、国民年金基金連合会（国基連）に事業所登録を行います。

(2) 事業主証明書の記入

加入を希望する従業員から提出される事業主証明書に必要事項を記入します。

(3) 事業主証明（年 1 回）

年に 1 回、国基連が加入申出時に得た情報をもとに、加入者の勤務先に資格の有無の確認を行います。その際に事業主の証明が必要となります。

(4) 事業主払込の場合の掛金納付

加入者が事業主払込を希望する場合、事業主から国基連に掛金を納付します。

(5) 年末調整

所得控除があるため、加入者が個人払込を選択した場合は年末調整を行います。

「地域別最低賃金」の引上げに伴う給与計算への影響

◆昨年度より25円高い848円

2017年度の地域別最低賃金については、8月中旬に各都道府県労働局に設置される地方最低賃金審議会の答申が出揃い、9月中旬には官報公示も出揃いました。

今年度の全国加重平均額は848円で、昨年度に比べ25円の引上げとなりましたが、これは、昨年度に引き続き、現行制度が始まった2002年度以来最高の引上げ額です。

◆発効による給与計算への影響

引上げ後の最低賃金は、都道府県労働局長の決定・公示により確定するため、発効日は都道府県によって異なり、今年度は9月末から10月中旬までに順次発効される見通しです。

給与計算においては、発効日以降発生する賃金に引上げ後の最低賃金が適用されるため、賃金計算期間の途中で発効日がある場合は注意を要します。最低賃金での時給を適用している従業員がいる場合、賃金計算期間の途中で時給額が変更となるからです。

この場合、発効日を含む月の賃金計算期間から前倒して時給を引き上げることもできますし、据置きにして、引上げ後の差額を別途支給することもできます。

◆2023年度には1,000円まで引き上げられる!?

最低賃金は、近年引上げの流れが続いています。時給額のみで表示される現行制度が始まった2002年度には663円でしたが、昨年度に初めて800円を超えました。

これは、政府が中期目標として全国加重平均で最低賃金1,000円を掲げ、毎年3%程度引き上げるとしていることによります。

今年度の引上げ幅も3%となっており、このまま3%ずつ引き上げられると2023年度には1,000円に達しますが、中小・小規模事業者にとっては重い負担となります。

◆事業者を支援する助成金制度

最低賃金の引上げにより負担が増す中小・小規模事業者に対し、厚生労働省では、助成金による支援策を設けています。

「業務改善助成金」は、事業場内最低賃金が1,000円未満の事業者を対象に、最低賃金を一定額以上引き上げた場合にかかった費用の一部を助成（上限200万円）する制度です。

職場のストレス調査結果にみる「相談対応」の重要性

◆「労働安全衛生調査」最新版を公表

厚生労働省は、事業所が行う労災防止活動や安全衛生教育について調査した「労働安全衛生調査（実態調査）」の平成28年の結果を公表しました。

ここでは、調査結果から「職場のストレス」についてまとめてみます。

◆従業員は何にストレスを感じているのか

同調査によれば、「現在の自分の仕事や職業生活に関する強いストレスと感じる事柄がある労働者」の割合は59.5%でした。この割合は平成25年以降、増加傾向にあります。

具体的な強いストレスの内容（複数回答）では、「仕事の質・量」（53.8%）が最多で、「仕事の失敗、責任の発生」（38.5%）、「対人関係（ハラスメントを含む）」（30.5%）と続いています。

◆相談対応はストレス減に効果あり！

前述の調査では、誰かに相談したことでストレスが「解消された」という回答が31.7%、「解消されなかったが、気が楽になった」という回答が60.3%ありました。

管理監督者や同僚が相談に応じるだけでも一定の効果があることがわかります。また、「対策の取組内容」（複数回答）として、35.5%の事業所が「相談体制の整備」を挙げています。

年に1回のストレスチェック実施だけがメンタルヘルス対策ではありません。相談対応で従業員のストレスを上手に取り除き、健全な職場の環境を維持しましょう。

◆従業員の心の健康のための4つのケア

強いストレスによる労働者のメンタルヘルスの不調は、精神疾患の発症、パフォーマンスの低下をはじめ、様々なトラブルの要因となります。

厚生労働省は、「労働者の心の健康の保持推進のための指針」において、メンタルヘルスケアの基本的な考え方として、以下の4つのケアが重要であるとしています。

- (1) セルフケア（従業員自らが行う、ストレスへの気づきと対応）
- (2) ラインケア（管理監督者が行う、職場への改善と相談対応）
- (3) 産業医・衛生管理者等によるケア
- (4) 外部の機関・専門家によるケア

4つのケアのうち(2)が企業に求められるものになります。

「ストレスは従業員個人の問題」と矮小化することなく、現状の把握・改善や、従業員が相談しやすい環境づくりが大切です。

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]

31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]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [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]

セミナーのはなし

今月号のトップページでも触れましたが、セミナーのご要望をいただくことがあります。有難い限りです。講師は、私・職員・外部講師など そのセミナーに最適な人が担当しています。

実は、今もご要望いただいているのに まだ実現できていないものがあります。

若者のトリセツ 若い新入社員が何を考えているのかわからないというお悩みが後を絶たず、ホットな話題です。

退職金 役員退職金、従業員退職金については、流行なくいつも人気です。

メンタルヘルス・ストレスチェック・コミュニケーション

もう無視して通れないと企業様はお気付きですね。お話を伺っていると痛切に感じます。

危機管理 企業の危機管理はできていますか？ 危機管理を行うのはヒト。

つまりヒトの専門家である社労士の専備範囲内です (意外...とわれます)

従業員教育 働く女性のためのセミナー、若年労働者のためのセミナー など

最近では会社の利益のための教育 (例えば管理職研修や新入社員研修等) と同じくらい、福利厚生のようなお気持ちで 従業員のためにセミナーをご依頼いただくことが増えてきました。従業員満足で 離職率を下げ、ひいては会社の利益に貢献するということなのだと思えます。

などなど... お待たせしてしまっております。申し訳ありません。

どうしても1社から企業研修としてご依頼いただくものが優先になってしまい、日程が埋まっています。上に記載したものは、せつかくご要望いただいているので、本ページセミナーがクローズドセミナーかは分かりませんが、順に開催していきます。

ご期待に沿えるよう頑張ります!!

鶴留

