

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：0948-28-2444

FAX：0948-28-2448

うんがいそうてん 雲外蒼天

2018年 6月号

ちょっと早いけど6月号をお届けしました！！

6月4日までにご連絡ください！

6月21日（木）一緒に受講しませんか？

私が所属している「健康企業推進研究会®」で、公開講座が開催されます。

普段は会員以外は参加できないのですが、今回は外部の企業や社労士も参加できるそうです。
興味深い内容だったので、皆様にもお知らせいたします。

3部構成になっています

1部「近未来のキャリア開発と人材の流動化」講師 高松健司さん

リクルートキャリアコンサルティング・
シニアコンサルタント

2部「外資系事業会社の社会保険労務士のニーズと活用」講師 高松司さん

アマデウスジャパン
人事マネージャー

3部「近未来の若手人材の採用と育成は？」高松健司さん×高松司さん×亀田高志さん

プラス懇親会（2時間程度。参加／不参加は選択可）です。

日本一有名な産業医
(株)健康企業代表取締役
元 産業医大ソリューションズ代表取締役

もちろん私も受講しますし、懇親会も最後まで参加します^^

中に詳細が記載された案内を同封しています。

今後、企業は採用とキャリア開発が間違いなく問題になってきます。

ぜひ今一緒に学びましょう！！参加ご希望の方は鶴留にご連絡くださいませ（申込締切6/4）

厚生労働省が過労死等防止対策大綱の改定案を公表

◆平成 27 年に策定された現行版を改定

厚生労働省は4月24日、過労死等防止対策大綱の改定案を公表しました。大綱では、過労死や過労自殺を防ぐために国が取るべき対策がまとめられています。3年ごとに見直すこの大綱を、政府は今夏にも閣議決定する方針です。今回の改定案では、将来的に過労死をゼロとすることを目指し、労働時間、年次有給休暇の取得、勤務間インターバル制度およびメンタルヘルス対策について、数値目標を設定することが盛り込まれました。

◆年次有給休暇の取得

取得率は5割を切っています。これを平成32年までに70%以上とし、特に、年次有給休暇の取得日数が0日の者の解消に向けた取組みを推進するとしています。

◆メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は、長期的には増加しているものの、56.6%と未だ5割台に留まっています。これを平成34年度までに80%以上とするとしています。また、労働者のメンタルヘルスの不調の原因にもなり得るパワー・ハラスメントへの対策については、その予防・解決のための周知・啓発を進めることが重要であるとして、平成30年3月の検討会での報告を踏まえ、必要な対応を検討していくとしています。

◆労働時間

平成32年までに週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とするとしています。また、長時間労働の是正対策として、労働時間をICカードなどの「客観的な記録」で会社側が確認することを原則とすることが新たに明記されています。

さらに、仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を是正し、働く人の健康を確保することによって、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会に変えていくため、原則として、月45時間かつ年360時間とする時間外労働の限度について周知・啓発を行う方針です。

◆勤務間インターバル制度

欧州では1日24時間につき最低連続11時間の休息時間の確保を義務化していることを参考に、導入を促進します。平成29年の調査では、制度の導入割合はわずか1.4%でした。制度を導入していない企業(92.9%)のうち制度を知らなかった企業が40.2%で、この周知が課題となります。今回、新たに数値目標を盛り込むこととしています(数値は未定)。

【厚生労働省～第11回過労死等防止対策推進協議会
配布資料】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000204334.html>

平成29年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果より

◆重点監督で全体の65.9%が労働基準関係法令違反

厚生労働省が公表した昨年11月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果によると、実施した7,635事業場のうち5,029事業場(全体の65.9%)で労働基準関係法令違反が確認されたそうです。

今回の重点監督は、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や若者の「使い捨て」が疑われる事業場などを含め、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して集中的に実施されたものです

◆製造業、商業、建設業、小規模事業場で多く実施

重点監督実施事業場を業種別で見ると、多い業種から製造業(26.4%)、商業(15.1%)、建設業(12.6%)と続いています。また、事業場規模別に見ると、多い順に、10～29人規模で34.0%、1～9人規模で21.2%、30～49人規模で16.3%と小規模事業場に集中していることがわかります。

◆36.3%で違法な時間外労働

労働基準関係法令違反が確認された事業場のうち、違法な時間外労働があったものが2,848事業場(37.3%)、賃金不払残業があったものが536事業場(7.0%)、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが778(10.2%)となっています。

◆監督指導の実施事業場数は増えている

前年の同期に比べると、監督実施事業場は7,014(平成28年11月)から7,635(平成29年11月)と1割近く増えており、厚生労働省も長時間労働の是正に向けた取組みを積極的に行っていることがわかります。

企業としても、長時間労働の是正や適切な労働時間管理については積極的に取り組んでいきたいところです。

【厚生労働省～平成29年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000204309.html>

イデコ窓販解禁で加入希望者が増える？

◆イデコ (iDeCo) って何だっけ？

「イデコ (iDeCo)」は、2016年9月の改正確定拠出年金法時に決定された個人型確定拠出年金の愛称です。確定拠出年金には「企業型」と「個人型」があり、どちらも60歳まで掛金を払い、60歳以降に受け取る老後資産の準備手段です。加入者個人が金融機関の用意する商品の中から選び、口座を開設して掛金を払うのが個人型で、厚生年金保険や企業年金、個人年金とは別に加入できます。

◆従業員本人による老後資産形成の必要性

男性では60～64歳の7割超、65～69歳の5割超など、働く高齢者が増えていますが、上記のとおり公的年金だけで老後の生活を支え切れるかは疑問です。

イデコは、掛金を払っている間の運用益が非課税扱いで、受取金も退職所得控除の対象となるなどの非課税メリットにより、預貯金よりも効率的に資産を形成できるといえます。

◆法改正から2年で加入者が倍増

2016年改正でイデコに加入できる人の範囲が拡大された結果、2016年3月末時点で21.2万人だった加入者数は、2018年3月末時点で43万人に倍増しています。

これは、将来的に公的年金の支給額が下がり、現役時の所得との比較による代替率が50%を下回る計算結果が示されるなど、公的年金だけでは老後の家計を支え切れないと判断した人が多いことを表しているといえます。

◆今後の見通し

厚生労働省は、4月20日の審議会でイデコを銀行窓口でも販売できるよう、今年度中にも関連規則を改正する案を了承しました。

これまで、金融機関の窓口でイデコの商品を扱うことは制限され、別に設けるHPやコールセンターで対応されてきましたが、解禁後は、窓口で申込手続等ができます。

これを機にさらに加入者が増えると、会社も対応を求められる可能性があります。会社員がイデコに加入する際、会社に他の年金制度への加入状況等に関する書類を記載してもらう必要があるからです。詳細は企業年金連合会HP等で紹介していますので、確認しながら対応するとよいでしょう。

クールビズのデメリットへの対応



◆今年もクールビズが始まりました！

地球温暖化対策として、夏場をノーネクタイ・ノー上着で過ごすことで職場の消費電力を減らす「クールビズ」。2018年は、5月1日～9月30日までの5カ月間が実施期間とされています。

言葉としてすっかり定着した感もありますが、皆さんは、クールビズの正確な定義をご存じですか？ クールビズとは、「冷房時の室温が28℃で快適に過ごせるように、軽装で執務する」ことをいいます。以前は「冷房の設定温度が28℃」とされていましたが、これだと実際の室温が28℃に達しないことがあり、執務室の温度を17℃以上28℃以下と定める「労働安全衛生法の事務所衛生基準規則」と「建築物における衛生的環境の確保に関する法律施行令」に違反するため、「冷房時の室温が28℃」と変更されました。

◆クールビズにはデメリットも……

環境のためにぜひ実施したいクールビズですが、生産活動を行う上でのデメリットもあります。

少し前のデータになりますが、日本建築学会の研究により、室温28℃で執務する場合、軽装だけでは暑さで仕事の能率が落ち、経済損失につながる場合もあることがわかっています。具体的には、生産性を定量化しやすいコールセンターにおいて電話交換手100人を対象に生産性と室内環境に関する測定を行った調査で、室温が25℃から1℃上がるごとに、作業能率は2%ずつ低下しました。業務の内容によっては、さらに能率が落ちることも考えられます。

◆デメリットへの対応策

クールビズの取組みは、生産活動の場で行うものですので、作業能率を下げない対策を講じることも必要です。

そこで、本格的に暑くなる前に、建物性能や空調設備を確認してみませんか。そして、それに合わせて可能な対策を検討しておきましょう。冷房に換気や送風を組み合わせたり、扇風機を併用したりするだけでも、体感温度が下がり、作業能率の低下を軽減することが可能です。パソコンや照明などの発熱低減も効果があります。

上手に対策しながら、クールビズに取り組みましょう！

6月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

1日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]

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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]



7月1日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 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]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]

金色じゃないのに Goldfish

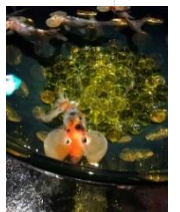


娘とJR博多シティのアートアクアリウム展に行ってきました。
展示は撮影可能で、娘は写真撮影が忙しいようでした。
私は、初めて見る珍しい種類の金魚が沢山いて楽しかったです。
品種改良の末にたどり着いた美しい姿なのでしょうが、中にはなぜこんな
形に??と思う不思議なものもありました。愛嬌のあるもの、優雅なもの、
群れとして美しいもの...子供の頃に飼っていた金魚とはだいぶ違う印象でした。
そして、主役の金魚以上に圧巻だったのは、光り輝く水槽の数々。
様々なイルミネーションで彩られた大小の水槽は、まさに魅せる展示でした。

さて、金魚を見ながら娘がポツリ「赤白なのになぜ英語でもGoldfishと
言うのだろう...」



確かに。早速調べてみると「鱗がキラキラ光る様子」や「高価な魚だから」
ということで金魚になったらしいです。英語は直訳ですね(笑)



納得しながら帰ろうとすると、出口のところに
なんと! 金色の金魚! 娘大興奮!! ほんとは金色もいるんだー!!!
めでたし めでたし



鶴留

