

人事・労務を見つめる・・・



# Nozomi-Planning レポート



平成29年 10月号 Vol.130



撮影地 奈良県斑鳩町

「古都の秋」

撮影者 西澤 美恵子

## # 今月のTOPICS #

### 【人事・労務】

- ・今年も11月に労基署の重点監督を含む過重労働解消キャンペーンが実施されます
- ・定年後継続雇用者に関する無期転換ルールの特例

### 【医療・介護】

- ・会社を健康にする「THP」に取り組もう！

### 【その他】

- ・仕事を面白いと感じるために必要なこと
- ・春・夏・冬のはなし Vol.82
- ・今月の書籍紹介  
「さあ、リーダーの才能に目覚めよう  
ストレングスリーダーシップ」
- ・10月の税務と労務の手続き [提出先・納付先]



のぞみプランニングは「健全な事業運営」「働く人々のやる気の向上」等を応援する **社会保険労務士**を中心としたコンサルティングオフィスです。

人に関する法律の専門家として、あらゆる相談、トラブル解決のお手伝いをします。また、他士業（弁護士・公認会計士・税理士・中小企業診断士・行政書士・FP等）との幅広いネットワークでトータル的にバックアップします。

【発行元】 合同会社のぞみプランニング  
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-5F  
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145

【企画・編集】 合同会社のぞみプランニング  
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-5F  
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145  
理念：「共に学び、共に育み、共に分かち合う」  
[http:// www.nozomiplanning.com/](http://www.nozomiplanning.com/)

# ◆ 人事労務 ◆

## ■ 今年も 11 月に労基署の重点監督を含む過重労働解消キャンペーンが実施されます

過重労働対策は、現在の労働行政の中でも最重要テーマの一つとなっていますが、「ニッポン一億総活躍プラン」や「働き方改革実行計画」において、長時間労働の是正に向けた法規制の執行強化が盛り込まれたことで、更にその対策が強化されています。

近年、厚生労働省では、「過労死等防止啓発月間」の一環として毎年 11 月に「過重労働解消キャンペーン」を実施していますが、今年も 2017 年 11 月 1 日(水)から 11 月 30 日(木)までの 1 か月間、実施されることになりました。その主な実施事項は以下のとおりとなっています。

- ① 労使の主体的な取組の促進
- ② 労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問の実施
- ③ 重点監督の実施
- ④ 電話相談の実施
- ⑤ 過重労働解消のためのセミナーの開催

これらの中でもっとも影響が大きいのが 3 の重点監督の実施です。

その実施詳細は以下のとおりです。

### ア 監督の対象とする事業場等

以下の事業場に対して、重点監督を実施する。

- (1) 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等
- (2) 労働基準監督署及びハローワークに寄せられた相談等を端緒に、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等

### イ 重点的に確認する事項

- (1) 時間外・休日労働が時間外・休日労働に関する協定届（いわゆる 36 協定）の範囲内であるかについて確認し、法違反が認められた場合は是正指導を実施する。
- (2) 賃金不払残業がないかについて確認し、法違反が認められた場合は是正指導を実施する。
- (3) 不適切な労働時間管理については、労働時間を適正に把握するよう指導する。
- (4) 長時間労働者については、医師による面接指導等、健康確保措置が確実に講じられるよう指導する。

### ウ 書類送検

重大・悪質な違反が確認された場合は、送検し、公表する。



※監督指導の結果、公表された場合や、1 年間に 2 回以上同一条項の違反については是正勧告を受けた場合は、ハローワークにおいて、新卒者等を対象とした求人を一定期間受理しないこととなっています。また、職業紹介事業者や地方公共団体に対しても、ハローワークと同様の取組を行うように要請されています。

## ■ 定年後継続雇用者に関する無期転換ルールの特例

### ■ 無期転換ルールと継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例

労働契約法の改正により、平成 25 年 4 月から「無期転換ルール」が導入されています。

このルールは、同一の使用者との有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する権利が発生するというものです。

無期転換申込権が発生する平成 30 年 4 月まで残り半年となりますが、企業における無期転換ルールの認知度や対応状況は十分とはいえず、9 月・10 月は「無期転換ルール取組促進キャンペーン」期間とし、無期転換の概要、導入のポイント、導入企業事例、導入支援策、Q & A を特設ページで紹介しています。

【参考】有期契約労働者の無期転換ポータルサイト[厚生労働]<http://muki.mhlw.go.jp/>



一方で、高年齢雇用安定法により 65 歳までの継続雇用が義務付けられているため、60 歳定年後に有期労働契約による継続雇用制度を導入している場合は、その契約期間が 5 年を超えると無期転換申し出により再び無期雇用になるという問題点が発生します。

このような弊害を無くすため、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」（以下、「有期雇用特別措置法」という。）において、無期転換ルールの特例が定められました。

### ■ 有期雇用特別措置法の特例適用対象者

- (1) 専門的知識を有する有期雇用労働者（高度専門職）
- (2) 定年に達した後引き続き雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）

有期雇用特別措置法の対象となる「継続雇用の高齢者」には、以下の①②の労働者は該当しません。労働局長の認定を受けたとしても、これらの労働者の労働契約が 5 年を超えて繰り返し更新された場合、無期転換申込権が発生しますのでご注意ください。

- ①ある企業を定年後、同一の使用者ではない別の事業場に雇用され、有期雇用労働者となった者
- ②同一の使用者で、有期雇用を更新し、事業場が定める定年年齢に達した者  
（有期雇用特別措置法でいう「定年」は無期労働契約の終了事由を指すため、有期労働契約の更新の上限年齢を「定年」として運用していても、「継続雇用の高齢者」には該当しません）

### ■ 申請方法等詳しくは下記リーフレットをご確認ください。

「高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkkyoku/0000075676.pdf>

## ◆ 医療・介護 ◆

### ■ 会社を健康にする「THP」に取り組もう！

#### ◆「THP」とは？

「THP」という言葉をご存じでしょうか？ これは「心と体の健康作り運動」(Total Health promotion Plan)のことで、社員が不健康にならないよう、一次予防に重点を置いて会社がヘルスケアを行うものです。

健康診断では異常が認められなくても、糖尿病や高血圧など生活習慣病の予備軍となる人はたくさんいます。こうした方たちが病気になる前に予防ができれば、治療のために仕事を休む必要もなくなり長く働いてもらえますし、健康であれば仕事の効率もポテンシャルも上がってきます。

厚生労働省でも、THP 指針（「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」）を示し、THP の推進を図っています。

#### ◆「THP」の進め方

THP は、

**計画→推進体制を整える→健康測定→健康指導→実践→評価**

というサイクルを繰り返して実践していきます。実践メンバーは、次の6名です。

- (1) 産業医：健康測定結果から、社員個人に合った指導内容・目標を作る。
- (2) 運動指導担当者：社員個人に合った運動プログラムを作り、指導する。
- (3) 運動実践担当者：社員に運動のやり方をアドバイスする。
- (4) 心理相談担当者：メンタルヘルスケアを行うとともに、職場の良い雰囲気作りをする。
- (5) 産業栄養指導担当者：社員に食習慣についてアドバイスする。
- (6) 産業保健指導担当者：仕事と生活に合わせた健康的な生活のためのアドバイスをする。



#### ◆「THP」に取り組もう！

THP メンバーは、それぞれ、十分な知識がある人を選ぶ必要があります。

所定の資格を有する専門の指導者を抱えていない企業のために、企業外の専門サービス機関を国が認定・登録し、その機関が企業の健康づくりを支援する仕組みもありますので、活用を検討してみたいかがでしょうか。

積極的に取り組んで、社員がいきいきと働くことのできる職場環境作りを目指しましょう。



## ◆ その他 ◆

### ■ 仕事を面白いと感じるために必要なこと

OECD（経済協力開発機構）の調査によると、2015年の日本の年間平均労働時間は1,719時間で、ドイツの1,371時間、フランスの1,482時間と比べると、かなり長くなっています。各国との労働時間の長さを比較したときによく言われるのは日本の労働生産性の低さで、労働生産性の向上と働き方改革の議論が活発です。しかし、働き方改革によって残業が全くなかったとしても、休憩時間や通勤時間を入れると、1日の3分の1以上が仕事に関する時間であることに変わりはありません。仕事が面白いのか、面白くないかは生活の質にかかわることとも言えます。そこで、スティーブン・R・コヴィー博士の「7つの習慣」の内、私的的成功と言われる3つの習慣から、仕事を面白い、やりがいがあると感じるために必要なことについて考えます。

#### ◇第1の習慣 主体的である

主体的であるとは、何が起ころうとも、それが自分に与える影響を自分自身が選択することができるということです。主体的な人は状況や条件のせいにはせず、自らの価値観に基づいて選択し、その選択の責任は自分にあると考えられます。

人から批判されたことに怒るのも、感謝するのも、仕事のミスを自分以外の要因のせいにするのも、どうすれば同じことをしないか考えるのも、仕事を嫌々するのも、楽しんでするのも、全て自分が選択したことです。同じ仕事をするなら楽しんでしよう、より効率的な方法は？というように、自分で目標を立て、アイデアを出し、実行することで、ルーティンワークは「やらされる仕事」から「やる仕事」になります。



#### ◇第2の習慣 終わりを思い描くことから始める

終わりを思い描くことから始めるというのは、目的地をはっきりさせてから一歩を踏み出すということです。お客様に喜んでもらう、この仕事を任せてもらえるようになる、仕事と家庭を両立させるなど、仕事の目標やプライベートの目標を明確にし、それを実現するために行動することで、自分にとって本当に大切な目標に近づくことができます。目標がないと、なんとなく仕事をしていたら時間だけが経って仕事のスキルが何も身につけていなかった、自分が本当にしたいことではなかった、ということになりかねません。

将来なりたい姿、実現させたい目標を書き出し、何のために仕事をするのかを日々意識することで、自身が本当に望んでいる結果に向かって進んでいくことができます。

#### ◇第3の習慣 最優先事項を優先する

人は、目の前に緊急の仕事があると、それに気をとられてしまいがちです。しかし、それは重要な仕事かどうかを判断することが必要です。日々目の前に現れる雑事や、急ぎの仕事に追われて本当に大切なものをなおざりにしないよう、優先順位をつけ実行します。緊急ではないが重要なこと、それは人によっては自己啓発だったり、家庭生活だったり、健康のために運動をすることだったりするかもしれません。やりたいと思っているのに取り組めていないこと、これができるれば自分の仕事にプラスになると思うことを優先的にやり、優先順位の低いことに費やす時間を減らしましょう。

第1の習慣、第2の習慣、第3の習慣と、順番に取り組むことで、今までとは違った仕事の取り組み方が見えてくるかもしれません。



Vol.82

八崎さんの

## 春・夏・冬のほなし

—今宵の美酒は—



一陣の涼風にすばやく呼応し、久方ぶりに夕食の膳に戻ってきたのが地酒の上爛であった。かつて地元にある酒造会社が、毎年“利き酒大会”を催していたが、私は50人程の左党が集まる中で2度優勝したことがある。それは、2列に並べられた10種類の酒を飲み比べ、同じ酒を線で結ぶというもので、もう1人の優勝者は酒が全く飲めない中年女性であった。そのため、まぐれなのか、それとも味覚・嗅覚が鋭い人なのか、席上の話題になったものだ。

昔、日本酒といえば特級酒、1級酒、2級酒の3種類で、贈り物にするなら富裕税が付いて少々値の張る特級酒を、家で飲むなら長時間運送で揺られていない地酒の2級酒がお奨めとよく言われたものだ。それが近年は純米酒だとか吟醸酒…。甘・辛は+の数値で表わし、更に酸度や飲み頃温度を表示するものも現れてきた。それでは日本酒の素性を少々明かしてみよう。

### ◎品質表示（特定名称）

- ・本醸造酒…精米歩合70%以下の白米に、こうじ、醸造用アルコール、水を原料とし、色つや良好のもの。
- ・純米酒…本醸造酒から醸造用アルコールを除いたもの。
- ・吟醸酒…精米歩合60%以下で白米、こうじ、水、醸造用アルコールを原料とし、吟味して造られたもの。このうち醸造用アルコールを使わないものは「純米吟醸酒」という。
- ・大吟醸酒…吟醸酒のうち精米歩合50%以下の白米を原料とし、固有の香味、色つやが特に良好なもの。
- ・純米大吟醸酒…純米吟醸酒及び大吟醸酒の製法、品質のすべてを満たしているもの。ちなみに安倍首相ご最頂の“<sup>たつさい</sup>瀬祭”は40%以下の純米大吟醸だとか。

以上のような特定名称の表示がないものは普通酒又は一般酒と呼ばれ、特撰と上撰がある。

◎酸度…清酒中の有機酸やアミノ酸の含有量を表示、数値の大きいほど味が濃くなり、小さくなると淡麗になる。1.3~1.4の淡麗が多いようだ。

◎日本酒度…日本酒度計という比重計で甘・辛度を+で表示、甘口は糖分（ブドウ糖）が多く、酸が少ないのが特徴。+10…超辛口、+5…やや辛口~辛口。±0…甘・辛の標準、-5…やや甘口~甘口。-10…超甘口。ちなみに地酒の“生1本”は-20超々甘口である。

### ◎温度による呼び名の変化（~℃前後）

5℃前後…<sup>ゆきひ</sup>雪冷え、10℃…<sup>はなひ</sup>花冷え、15℃…<sup>すずひ</sup>涼冷え、20~25℃…<sup>ひ</sup>冷や、30℃…<sup>ひなたかん</sup>日向爛、35℃…<sup>ひとはだ</sup>人肌爛、40℃…ぬる爛、45℃…<sup>じょうかん</sup>上爛、50℃…<sup>あつ</sup>熱爛、55℃…<sup>とびきり</sup>飛切爛。

温度によって味がどう変わるのか、一度自分で試してみようと思い、徳利に特撰の酒を入れ、氷水に漬けて冷酒から飲み始めてみた。

5℃~冷たく心地良いが香りはしない。25℃~香りがして甘味を感じず。35℃~更に甘味を感じずが、冷たくもなく熱くもなく、爛冷ましのよう。50℃~香り・アルコール臭強く、高価な酒では勿体ない感じ（ヒレ酒などにすると飲み頃を感じるかも）

私の味覚では涼冷えか上爛が好みに合っているように思ったのだが、結局は味や香りは飲む人の好み次第ということだろう。

◎アルコール度…誰もが知っているもっともポピュラーな数値である。昔の日本酒は平均18度前後であったが最近、初めて飲む人や女性向きを意識してか、15~16度となっている。説明するまでもないが、他のアルコール飲料の平均度数は、ウイスキー43、焼酎25（梅酒を作る時は35）、ワイン14、ビール5.5…。

糖質が気になり焼酎を飲む人が多い昨今だが、今になって“糖質ゼロ、プリン体ゼロ”を標榜する焼酎が現れたり、ビールを注ぐとホップの香りや苦みが高まるという“ホップのティーバッグ”が市販され、負けじとばかり日本酒にも、種々科学的な知識の付加価値が表示される時代になったということだろう。

筆者紹介：八崎輝義 日本チバガイギー(株)教育研修課長、取締役人事統括部長、京都薬科大学常任理事を歴任、  
現京薬会相談役。著書“エイズ”、“京薬会の120年の軌跡”等執筆。



今月の書籍紹介～一押しの一冊をご紹介します～



## 「さあ、リーダーの才能に目覚めよう ストレングスリーダーシップ」

著者トム・ラス&バリー・コンチー

(発行所 日本経済新聞出版社 1800円+税)

優れたリーダーは何をしているか？ どのような強みを持っているのか？

この本は、私たち自身の「強み」を知ること、「強み」を伸ばして優れたリーダーとなるために何をしたらよいかを教えてください。ぜひ皆さんに読んでいただきたく、ご紹介します。

アメリカのギャラップ社は、人間の行動を70年以上探求し、企業のリーダーたちの特性を研究し続けて、膨大な人間特性のデータベースを蓄積しました。そして、優れたリーダーや、チームに共通する特性を発見しました。

その特性は4つの分類、34の資質に分けられます。たとえば①「実行力の資質」という分類には、「責任感」「達成欲」「目標志向」などが、②「影響力の資質」には「活発性」「コミュニケーション」など、③「人間関係構築力の資質」には「運命思考」「成長促進」「ポジティブ」など、④「戦略的思考力の資質」には、「学習欲」「戦略性」などの資質が要素としてあることと、それぞれの資質の特徴が明確に定義されます。そして、この本には、一冊ずつにアクセスコードが付番されており、本を読んだその人だけが「ストレングスファインダー」というアプリケーションにアクセスして、自身の資質上位5つを知るテストを受けることができます。加えて、この本では、過去の優れたリーダーたちの事例も紹介されています。

ちなみに、私がストレングスファインダーを受けて知った、自分の資質上位5つは次のようなものでした。

1. 戦略性：あなたはいろいろなものが乱雑にある中から、最終の目的に合った最善の道筋を発見することができます。
2. ポジティブ：あなたは人をよく誉め、すぐに微笑みかけ、どんな状況においても常にポジティブな面を探します。
3. 学習欲：あなたは学ぶことが大好きです。
4. 成長促進：あなたは他の人たちが持つ潜在的な可能性を見抜きます。
5. 運命思考：あなたは偶然に起こることは一つもないと絶対に思っています。人々が互いに結びついていることを、心底から確信しているからです

自身に問うてみて、私にはこのような資質があると納得できました。この本を読めば、自分の強みを知ることができ、それを伸ばして成長していこうと希望が持てます。ぜひお手に取ってトライしてみてください。

(前田欣也)



## <10月の税務と労務の手続[提出・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]
- 健康保険・厚生年金保険料の納付  
[郵便局または銀行]
- 日雇健康保険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]

### ~ちよっとブレイク~



#### 撮影者のコメント

「聖徳太子ゆかりの斑鳩の地。観光客で賑わう法隆寺から離れて少し歩くと、田んぼの中にひっそりと佇む世界遺産のお寺、法起寺が現れます。

飛鳥時代建立の日本最古の三重塔に秋桜がよく映え、いかにも日本の原風景に見えますが、実は秋桜は明治から大正時代にやってきたアメリカ由来の花とのこと。この周辺では、地元の方々が景観を守るために栽培されているそうです。千年以上の昔から在るものと新しいもの、日本古来のものと異国からきたもの、人々の思いが見事にマッチングして、古都の秋を美しく彩っています。」

撮影者 西澤 美恵子

### 当事務所より一言

9月16日-17日弊社社員旅行をネスタリゾート神戸で行い、職員家族含め総勢50名が参加しました。ゴルフ組と観光組に分かれたのですが初日は台風の影響により、あいにくの雨模様。私はもちろんゴルフ組でしたがスコアも散々(天気はあまり関係なし!という声もありますが)でして意気消沈としながら夕方皆と合流。温泉でくつろいだり、卓球を楽しんだり、カラオケに行ったりと楽しい時間でした。何より、子供同士のふれあいは、見ているだけでも気持ちがほっこりしますね。二人姉妹の妹さんと一人っ子の娘さんが参加してくれていたのですが、お互い本当の姉妹のように遊びはしゃいでいました。私には兄がいるのですが、弟や妹がいたらな~と子供の時に思ったこととオーバーラップしたのかもしれない。

産労総合研究所が実施した調査によると、社員旅行を実施している企業は46%と約半数にのぼります。

- ①社員同士のコミュニケーションの活性化
  - ②チームや組織の一体感の醸成
  - ③リフレッシュとモチベーションアップ
- という効果を見込んでということが挙げられています。参加してくれた皆様もそう感じてくれていたら嬉しい限りです。

ネットには社員旅行はムダ!プライベート大切にしたいし・・・なんて書き込みもあるらしいですが、企画、準備してくれる人の気持ちを考えたことあるの?って突っ込みたくなります。今回も総務メンバーが行先選定、人数確定、部屋割り、当日運営、精算等裏側でしっかりサポートくれたからこそ、何事もなく無事に楽しく過ごせたことに感謝です。それって当たり前のことではないなって改めて思った社員旅行でした。

当事務所は、事業主の皆様への労務管理・人事管理のお役に立てるよう日々、東へ西へと奔走しております。「誠実・迅速・熱意」をモットーに、お声がかかればどこにでも飛んでいきます。「労働トラブル相談」「就業規則作成」「人事制度の策定」「社会保険・給与計算」等、お気軽にご相談ください。今月ものぞみプランニングレポートをお届けできることを嬉しく思います。皆様との「出会い」「ご縁」「絆」に心より感謝申し上げます。

by 工藤 英二

