

人事・労務を見つめる・・・



Nozomi-Planning レポート



平成29年 11月号 Vol.131



撮影地

カナダ

「連なる山々」

撮影者

岡本

歩美

今月のTOPICS

【人事・労務】

- ・偽装請負にならないようご注意を
- ・来年4月より障害者雇用率引き上げ

【医療・介護】

- ・ジェネリック医薬品の知識

【その他】

- ・法定相続情報証明制度をご存知ですか？
- ・春・夏・冬のはなし Vol.83
- ・今月の書籍紹介
「大地がよろこぶ『ありがとう』の奇跡」
- ・11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 ◆

■ 偽装請負にならないようご注意を

最近ご相談を受けた企業さまで、偽装請負になっていることに気づかないで派遣労働者に業務をさせていた事例がありました。偽装請負とは「形式的には請負を装っているが、その実質がないもの」です。

この会社も人手不足から、ある会社と請負契約を結び労働者に業務をさせていましたが、実態は「労働者派遣」と言えるものでした。しかし請負契約をしている相手の会社は、労働者派遣の許可を取っていませんでした。この場合、労働者派遣法違反となってしまいます。

解決策としては、以下のどちらかしかありません。

- ① 「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」に従い、実質的に請負であることを徹底する
- ② 実態に合わせて請負契約を止め、派遣契約に切り替える
(相手会社が派遣業の許可を受けることが前提)
派遣に切り替えた場合には請負と異なり、派遣先企業には派遣先責任者の選任、派遣先管理台帳の整備といった義務が発生します。派遣先企業は、一定の場合に使用者としての責任を負うこととなります。

では、具体的にどのような場合が実質的に請負と判断されるのでしょうか？

「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」に従い、請負とみなされるための要件をまとめました。

● 請負と見なされるための要件

1. 労務管理上の独立性

(1) 労務管理上の独立性

作業現場では、請負企業の責任者が、作業現場での人数、配置、変更などを指示して、スケジュールを作成・調整し、請負企業は仕様書等に基づき、自らの判断で業務を処理していく必要がある

(2) 労働時間管理上の独立性

請負企業は自社の労働者の就業時間、休息時間を把握し、残業や休日出勤を指示する、あるいは欠勤等の勤怠管理を行うことが求められます

(3) 秩序の維持、確保、人事管理上の独立性

請負企業は、自ら業務遂行上の規則を制定・指示する必要があります。使用者・雇用主の義務として、労働基準法、労働者災害補償保険法、雇用保険法、健康保険法等を遵守しなければなりません。さらに、請負企業の労働者の要員の指名、配置等の決定も請負企業が行う必要があります。ユーザー企業が要員を直接面接するなどの方法で、請負企業からの労働者を選定することは許されません

2. 事業経営上の独立性

請け負った業務を請負企業が自己の業務として独立して処理すること

(1) 経理上の独立性

請負企業が自ら資金調達を行っていることが必要

(2) 法律上の独立性

業務の処理について請負企業側に契約違反などがあった場合に、ユーザー企業が法的責任を追及できるなど、請負企業が法律上の義務を負担している

(3) 業務上の独立性

処理すべき業務を請負企業の有する高度な技術・専門性により処理していることが必要になります。請負企業が高度な技術的専門性を持たない場合、請負企業は単に労働者の肉体的な労働力を提供しているだけということになり、偽装請負の可能性が高くなります。なお、高度な技術的専門性がなくとも、機材・設備などを自ら調達するか、もしくは注文者からそれらの機材・設備を有償で調達して業務を実行している場合には、業務上の独立性が認められる余地があります。



人手不足対策として、他社から「派遣」として労働者を受け入れるということがありますが、一般的に「派遣」という言葉を使っても、請負か労働者派遣かあいまいなケースをよくみかけます。ご注意ください。

■ 来年 4 月より障害者雇用率引き上げ

平成 30 年 4 月 1 日より精神障害者の雇用が義務化され、障害者雇用率の算定基礎に精神障害者が加わること等の事情を踏まえ、「障害者雇用の促進等に関する法律施行令」等が改正されますので、それらの改正内容について把握しておきましょう。



<主な改正内容>

①民間事業者における障害者雇用率は 2.3%へ（現行の法定雇用率は 2.0%）

②経過措置として、当分の間は、民間事業者における障害者雇用率は 2.2%

※上記経過措置は施行の日（平成 30 年 4 月 1 日）より 3 年を経過する前までに廃止され、以降は 2.3%が適用されます。（平成 33 年 4 月 1 日までに更に 0.1%の引き上げ）

③障害者雇用の対象事業主の範囲が拡大されます。

※法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、現行の従業員 50 人以上から経過措置期間中は 45.5 人以上、経過措置廃止後は 43.5 人以上に変わります。

（20 時間以上 30 時間未満の短時間被保険者は 0.5 人としてカウント）

④対象事業主に求められること

- 1) 毎年 6 月 1 日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告
- 2) 障害者雇用推進者を選任する努力義務

今回の改正では、障害者雇用納付金（法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて一人につき月額 50,000 円を納付）や障害者雇用調整金（法定雇用障害者数を超えて雇用する障害者数に応じて一人につき月額 27,000 円を受給）の金額および障害者雇用納付金の支払義務が発生する事業主の範囲（常時雇用する従業員数 100 人超）は変更されておられません。しかし障害者雇用率の改定により、障害者雇用率未達企業の負担は増えることとなります。これは障害者雇用が企業の社会的責任（CSR）であることのメッセージと言えるでしょう。

昨年閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」においても、「テレワークによる在宅雇用の推進など ICT を活用した雇用支援等」が盛り込まれており、障害者が希望や能力、障害や疾病の特性に応じて最大限活躍できる環境整備を図るための選択肢として、ICT を活用した柔軟な働き方であるテレワークによる障害者の在宅雇用が大変注目されています。

育児や介護等で在宅勤務を余儀なくされる方だけでなく、通勤が困難な障害者にとっても、パソコンやインターネットを活用して在宅で勤務するという機会は増えてきており、このような就労形態は、障害者の能力やスキルに応じた働き方の可能性を広げ、就労機会の拡大をもたらしてくれます。

現実問題として、日本企業のテレワーク導入率は 13%と、既に普及している欧米諸国に比べて低い水準にありますが、逆に伸びしろが期待できる分野であると考えられます。

障害者雇用には計画的な取り組みが必要です。テレワーク活用の可否だけにとどまらず、障害者に担当して貰う業務の洗い出しや障害者の採用方法など、法改正を見据えて早目に対応しておくべきでしょう。



◆ 医療・介護 ◆

■ ジェネリック医薬品の知識

処方箋を持って調剤薬局へ行くと「ジェネリックにしますか？」と聞かれることがあります。

医師に処方してもらう薬には「新薬」（先発医薬品）と新薬と同じ成分を配合しながら薬価の安い「ジェネリック医薬品」（後発医薬品）があります。

新薬の開発には10数年以上の長い研究期間と、何百億円という膨大な費用がかかっているため、特許を出願してから20年～25年は開発した製薬会社が独占的な製造・販売を認められています。その期間が満了すると、その有効成分は「国民共有の財産」とみなされ、他のメーカーも同じ有効成分の薬を製造・販売することができます。これがジェネリックで、開発費用が新薬と比べ格段に安くすむため、新薬の3～7割で販売されます。



日本のジェネリック浸透率は諸外国に比べ低く、政府は2020年度末に80%以上という数値目標を掲げています。

現在の日本の医療費は約40兆円、その中の薬剤費は約8兆円であり、ジェネリックの使用促進は医療費の削減に寄与します。もし、特許期間が過ぎている薬をすべてジェネリックに変更すれば年間およそ1兆円の削減となります。特に高血圧や高脂血症、糖尿など慢性の病気で長期にわたり薬を服用している人は、これに変えることにより薬代の負担がかなり軽減できます。また、処方箋の様式も変更され、過去は患者本人がジェネリックの処方を希望する意志を明確に医師に申し出ることが必要でしたが、今では患者が何も言わなくてもジェネリックに変更可能な様式となっており、医師がどうしても「新薬でなければならない」と診断した場合のみ、「変更不可」のサインをすることとなっています。

一般的にジェネリックはだめという医師の理由として考えられるのは、

- ①新薬の特許が切れておらず、そもそもジェネリックがない
- ②ようやく新薬で病状が安定してきたところなので、あえてジェネリックに切り替えないほうが良い
- ③医師がジェネリックに対して否定的な考えを持っている などがあります。

とはいえ、患者の意見と選択が何より優先されますから、切り替えについては医師・薬剤師とよく相談しなければなりません。かかりつけ薬局があればこれまで服用していた薬のことを熟知しているはずで、数あるジェネリックの中から最も合うものを選ぶ相談に応じることができるのです。

ジェネリックの利用とともに、医薬品に対するコスト意識を持つことが肝要です。

◆ その他 ◆



■ 法定相続情報証明制度をご存知ですか？

平成 29 年 5 月 29 日から「法定相続情報証明制度」という新制度がスタートしました。ここでは、同制度に関する基本的な内容を Q&A 形式にまとめましたのでご参考ください。

Q1. 法定相続情報証明制度はどんな制度ですか。

法定相続情報証明制度とは、相続関係が記載された「法定相続情報一覧図」と相続人全員の現在の戸籍、被相続人の出生から死亡までの戸籍等必要書類を法務局に提出することで、法務局が相続情報を 1 枚の証明書にして発行する制度です。

Q2. 法定相続情報制度がスタートして、何が変わるのですか。

この制度が導入されることにより、相続人全員の現在の戸籍、被相続人の出生から死亡までの戸籍等必要書類の原本を法務局へ提出すれば、法務局から「法定相続情報一覧図の写し」と呼ばれる証明書が発行され、これ以降の各種の手続きについては、戸籍等の原本を提出することなしに、法務局から発行された証明書を提出することで、相続手続きをすることができるようになると考えられます。

※官庁、金融機関等により対応が異なる場合がございますので、事前にご確認いただくことをお勧めします。

Q3. 法定相続情報証明制度のメリットを教えてください。

相続に関する戸籍は、相続関係などによっても様々ですが、複雑、多数になることもしばしばあります。1 つの相続の場合でも、手続きする先は、各金融機関、法務局など多数あり、その都度、複雑な戸籍を 1 つ 1 つ確認する必要があります。

本制度を利用すると最初に法務局にて戸籍の確認をするだけで、その後の手続きでは戸籍の確認は不要になります。金融機関の窓口では戸籍の確認をする必要がなくなるため、現在、長時間かかっている金融機関の手続き時間の短縮により、業務の効率化が進み、待ち時間も短くなると考えられます。また、戸籍を再度取得する手間や費用も節約されると思われれます。

Q4. 法定相続情報証明制度を利用できる人は誰ですか。

この制度を利用できるのは、被相続人の相続人です。専門家に代理人となってもらい、証明書を取得することも可能です。代理人となれる専門家は、**社会保険労務士**、弁護士、司法書士、土地家屋調査士、税理士、弁理士、海事代理士及び行政書士です。

Q5. どの法務局に行けば、証明書を発行してもらえますか。

証明書を発行できるのは、以下の地を管轄する法務局です。

- ①被相続人の本籍地
- ②被相続人の最後の住所地
- ③法定相続情報証明制度の利用の申し出をした相続人の住所地
- ④被相続人名義の不動産の所在地

【参考】法務局「法定相続情報証明制度」について

http://houmukyoku.moj.go.jp/homu/page7_000013.html



Vol.83

八崎さんの

春・夏・冬のほなし



—私の孫は107歳—

高名な作家になると、何気ない身近雑記を筆にするだけで読者は惹きつけられるようだ。

長年石原慎太郎氏と一緒に芥川賞の選考委員を勤めていた黒井千次氏が新聞に掲載するエッセイは、決まって自らの老いにまつわる話題である。

<毎日服用している薬を手にした時、いつも何錠かを床に落とし、それを拾い上げるのがまたひと苦勞……。>この様な他愛ない話とか、かつてこんなことも書いていた。

<人間には年齢による区分があり、いずれの時期にもそれなりの上限がある。赤ん坊、幼児、子供、少年・少女、青年、壮年、中年…呼び方が変わっていく過程が成長のプロセスだ。

しかし老年、高齢者まで進むと、次の年齢層を示す呼称はない。後期高齢者医療制度が生まれた75歳以上が後期なら、85歳以上になれば末期高齢者なのか。…いずれにしても高齢者の枠からは出られない。老人にはここまで年齢で定められた終わりが無い。生きている限り老人はどこまでも老人のままである。この枠をどう充実させていくか、重い課題である。…>

なる程、物書きの人は妙なところにも目が行くものだとその時は思っただけで、日常の思考からはこのエッセイは消えていた。ところがひよんな拍子に、いろいろと高齢者についての問題が脳裏を占領することになった。

2月のある夜、つけたテレビが英会話の時間であった。チャンネルを変えようかと思ったのだが話題が私達の寿命についてと解り、耳をそば立てて聴くことに。

<1840年以降今日まで、平均寿命は1年に3カ月づつ伸びてきた。2050年頃には107歳に延びるだろう。私達の細胞分裂には“テロメア”が大きく関わっており、それが健康寿命の長短を左右している…。> (筆者註：テロメアの研究でブラックバーン博士は、2009年にノーベル生理学・医学賞を受賞、機会を見て解説しよう。)

1900年頃、50歳だった男女の平均寿命が、50年には60歳、即ち50年間で10歳伸びている。2016年の平均寿命は84歳、つまり約70年間で25歳程伸びたことになる。生活環境の改善、医療の進歩、次々と開発される新薬などで、2050年には平均寿命は20年以上伸びて「107歳」になるというのだ。この107歳の対象者は主に平成7年以降に生まれた人で、その半数が107歳になるらしい。

ここで真っ先に思ったのは後期高齢者の75歳以上という制度の崩壊である。少なくとも“前期”が妥当で、90～95歳で“後期”と呼ばれても不思議ではないだろう。

次に、現役を退いたあとの余生が現在は15～20年だが、これが40年くらいにもなる。当然のこととして勤労期間・定年延長は必至となり、更に平均寿命と健康寿命の差約10年をいかにして短縮するかが今日の課題であるが、短縮どころか逆に15～20年と開く結果になるのではないか。健康寿命が伸びればそれに見合う生活資金が必要となり、そこで「健康寿命—資産寿命」という、やや揶揄を込めた言葉さえ生まれているのだ。

2000年に3,6兆円だった介護費用は、25年には5倍以上の20兆円になるといわれている。今年の9月現在100歳以上の高齢者は67,824人、それが50年には100万人を超えると予測されており、介護をはじめ医療制度の抜本的改革は必定となるだろう。

「“高齢者”という区分」と題したエッセイが一寸した英会話のひと時と結びつき、あれこれ思い巡らす面白さと、徒勞だよという自分の声が交錯するような日々でもあった。

終りに読売「四季」欄(平・13)に載った歌を紹介しよう。

「幾度か友を送る日重なりて 幸さを人は長寿ともいう」(長家ミノ 101歳)

長寿に恵まれた人だけが知る悲しみか。

筆者紹介：八崎輝義 日本子バガイギー(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～



「大地がよろこぶ『ありがとう』の奇跡」

著者 村上貴仁

(発行所 サンマーク出版 1400円+税)

「どんなできごとにも必ず意味がある」といいます。でも、大切な家族を失ってしまったら…。そこから意味を見出すなど、たやすいことではないでしょう。

本書の著者は、現在、淡路島で「佐々木ファーム」という農園を営んでいます。「ありがとう農法」と呼ばれる独自の方法で、農薬や肥料を一切使わずに野菜を育てることで注目を集め、全国で講演会を開催するなど、既存の農家の枠を超えた活躍をされています。

しかし、そこにたどり着くまでの道のりは、想像を絶する苦難に満ちたものでした。

今から20年前、著者は夢を抱いて妻の実家が経営する北海道の大きな農家の跡継ぎとなります。しかし、古くからの慣習や農業界での‘常識’の厚い壁に阻まれ、いつしか精神を病み、5年間うつ状態に苦しみます。「もう限界だ。ここを離れよう」妻と話し合っただけで決めた矢先、追い討ちを掛けるように、最愛の息子である当時4歳の大地くんが、ある日突然この世を去ってしまいます。

著者は当時を「抜け殻のようになり、生きる屍の状態だった」と振り返ります。そんなとき、心配する知人から贈られた書籍に記されていた「ありがとうの奇跡」という言葉が、著者の心に留まります。全てに絶望していた著者は、すがる思いで「とにかくやってみよう」と決め、来る日も来る日も「ありがとう」を唱え続けました。不平や不満を口にしたり心に思ったりしたときには、3秒以内に取り消さなければまた一から数え直しという厳しいルールを忠実に守り、やっとのことで目標としていた36万回を達成した頃には、「まったく違う自分がいた」と言います。

人を恨み、不平不満に支配されていた自分。うつ状態になったのは周りのせいではなく、そんな自分自身こそが原因だったのだということ。そして、今はその時とは正反対に、心が感謝で満たされていることに気づいたのです。それは「ありがとうの奇跡」が起こった瞬間でした。

同時に「命とは何か？」と考え始めた著者は、畑にいる害虫や病原菌にも、大地くんと同じ「命」があるということに気づき、「この命を奪う権利は自分にはない」と、全く農薬や肥料を使わない、完全な「自然栽培」を実現します。その事実は他の農家や農協を驚かせ、そこで採れる作物は「こんなに美味しい野菜は食べたことがない！」と八百屋や飲食店の間で口コミで広がっていきました。

著者は「ありがとうの奇跡」を実践して以来、「ありがとう」が口癖になっていましたから、畑のごぼうやキャベツにも「ありがとう」をたくさん伝えていました。そこで、その農場で採れる野菜はいつしか「ありがとうごぼう」や「ありがとうキャベツ」と呼ばれるようになり、その農法は「ありがとう農法」と呼ばれるようになったのです。

人は、もうこれ以上はないという程の苦しみ、悲しみをも乗り越えることができる。それは、その苦しみ、悲しみをもたらしたできごとに「意味」を見出すことができた時なのかもしれません。

著者は、大地君がこの世を去ったのは、自分達に「命の大切さを伝えるため」だったのだと考えました。そしてそれを、「ありがとう農法」を通じて実践したのです。そして現在は、大地君の教えを世の中に広く伝えることを使命として活動されています。それは書籍以外にも、映画「花咲く大地」、ミュージカル「DAICHI」という形で広がり、多くの人々の心を動かしています。

皆様にも、ぜひお勧めしたい一冊です。

(執筆: 松下慶子)



<11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]

15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書の提出
[税務署]

30日

- 個人事業税の納付<第2期分>
[郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付<第2期分>
[郵便局または銀行]
- 健康保険・厚生年金保険料の納付
[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]

~ちょっとブレイク~



撮影者のコメント

「9月のカナダの山の写真です。車で長時間の移動が多かったのでその際に撮影した1枚です。ずっと景色を見ていると、山の中腹ぐらいから上が線を引いたように木々がなく、地面が見えている山がたくさんありました。なぜなのかと疑問に思っていたのですが、寒すぎて木が生えないのだと教えて貰いました。日本とは違う雰囲気、山々に圧倒されるが多かったです。」

撮影者 岡本 歩美

当事務所より一言

11月です。

ついこの間まで暑いと言っていたのに、もうコートが必要な時期。そして年末。年齢を重ねると一年の過ぎるのが早い。という事を聞きました。やはりその通りだと実感しています。

寒くなってくると余計に体調管理が気になる場所ですね。特に、この時期からは風邪をひかれる方も多と思います。

風邪と言えば、「南極では風邪をひかないってホント？」ネットで見たことがあります。この答えは「極寒で細菌・ウイルス自体が生きられないから」というものだそうです。確かに風邪の原因は寒さではなくウイルス(まれに細菌)。その原因が存在しなければ風邪はひきようがありません。しかしながら、人間が生きてそこに存在する以上は、その体内に存在するウイルスも普通に生存し続けるわけで、そのウイルスが周囲の人に感染することは普通にあり得る話です。

「ちょっと週末、南極行ってくるわ」くらい南極がメジャーな観光スポットにでもなれば話は別ですが、現状、南極に「人混み」は見当たりません。加えて、ある程度選抜された人々、つまり健康管理の行き届いた屈強な人々しか足を踏み入れることがない南極。その限られた人々の間で感染する確率は極めて低いというわけですね。

なお、映画「南極物語」やドラマ「南極大陸」の主演、南極観測隊。隊員たちは、病原体や病原菌を外部から持ち込まないよう、日本を出発する前に、風邪はもちろん水虫や虫歯に至るまで完全に治療しなければならないそうです。

南極では「絶対に風邪をひかない」とは断言できませんが、「風邪をひく可能性は極めて低い」が正解に近いと言えそうです。

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 上田 恭子

