

人事・労務を見つめる・・・



Nozomi-Planning レポート



平成30年1月号 Vol.133



撮影地 京都 嵐山
「野宮神社（のみやじんじや）」

撮影者 福井啓人

今月のTOPICS

【人事・労務】

- ・副業・兼業のガイドラインなどの案を示す
(厚労省の柔軟な働き方に関する検討)
- ・「2018年問題」とは？

【その他】

- ・マイナンバー制度における情報連携について
- ・春・夏・冬のはなし Vol.85
- ・今月の書籍紹介
「キリンビール高知支店の奇跡
勝利の法則は現場で拾え」

[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 ◆

■ 副業・兼業のガイドラインなどの案を示す(厚労省の柔軟な働き方に関する検討)

平成 29 年 11 月に開催された「第 4 回柔軟な働き方に関する検討会(厚生労働省)」において、テレワークの適正な実施や副業・兼業の推進などに関するガイドラインの案が示されました。

それらのうち、特に注目を集めているのは“副業・兼業”の推進です。これについては、厚生労働省のモデル就業規則の改定の方向性も示されています。

どのような方向性が示されているのか、確認しておきましょう。



◆ 副業・兼業の推進に関するガイドライン骨子(案)

副業・兼業の推進の方向性については、次のように示されています。

労働者及び企業のそれぞれのメリットや留意点を踏まえると、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいという希望を持つ労働者が、副業・兼業を行える環境を整備することが重要であり、長時間労働を招かないよう留意しつつ、以下の対応が必要である。

- ① 厚生労働省で示しているモデル就業規則の規定を、労務提供や会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は副業・兼業を認める方向で改めること
- ② 労働者と企業それぞれの留意点とその対応方法を示すこと
- ③ 労働者が副業・兼業を実現している好事例を共有していくこと

なお、長時間労働を招かないためには、副業・兼業時の就業時間の把握が不可欠ですが、その把握については、「企業が労働者の自己申告に基づいて就業時間を把握し、長時間労働の抑制や健康管理に努める」といった旨の方向性が示されています。

◆ モデル就業規則の改定の方向性(副業・兼業部分)

厚生労働省が各企業に向けて同省のホームページにおいて公表しているモデル就業規則について、労働者の遵守事項における副業・兼業に関する規定(「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」)を削除のうえ、以下の規定を新設してはどうかとされています。



第〇条(副業・兼業)

- 1 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。
- 2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。
- 3 第1項の業務が、就業規則に規定する一定の事項(遵守事項の一部)に該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

政府は、人手不足への対応や働き方改革の切り札として、テレワークおよび副業・兼業を推進したい構えです。しかし、各企業の現場からみれば、いずれも、管理が難しい制度で簡単に導入できるものではありません。

検討会においても、有識者委員からさまざまな問題点が指摘されたようで、理想と現実とのギャップをどう埋めていくかが、今後の課題と言えそうです。

■ 「2018年問題」とは？

2018年問題とは、雇用形態や契約期間に関する問題です。

パートタイマーや派遣社員などの有期雇用契約者を対象とした2012年の労働契約法改正、2015年の労働派遣法改正の影響により、多くの企業が2018年前後に雇用契約への対応を求められます。これが2018年問題です。

○2012年の労働契約法改正

2012年の改正労働契約法では、5年「無期転換ルール」が定められ、2013年4月1日以降に有期労働契約を締結・更新した場合、5年後の2018年4月1日から労働者は有期契約から無期への転換を申し入れることができます。

○2015年の労働派遣法改正

今回はこの改正の概要をご紹介します。

2015年の労働者派遣法改正では以下の点が改正されました。

その前に主な2015年の労働者派遣法改正点を紹介します。

1. 派遣事業の健全化・・・全ての労働者派遣事業の許可制
2. 派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ・雇用継続の促進
3. より分かりやすい派遣期間規制への見直し
4. 派遣労働者の均等待遇の強化

この中で2018年を向えるに当たり影響が大きいと思われる

「3. 派遣期間規制への見直し」について紹介します。



○派遣期間規制への見直し

改正前の、いわゆる「26業務」への労働者派遣には期間制限を設けない仕組みが見直され、施行日以後に締結された労働者派遣契約に基づく労働者派遣には、すべての業務で、次の2つの期間制限が適用されます。

1) 派遣先事業所単位の期間制限

派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間（派遣可能期間）は、原則、3年が限度となります。派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合等からの意見を聴く必要があります。

施行日以後、最初に新たな期間制限の対象となる労働者派遣を行った日が、3年の派遣可能期間の起算日となります。

2) 派遣労働者個人単位の期間制限

同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位に対し派遣できる期間は、3年が限度となります。

※組織単位を変えれば、同一の事業所に、引き続き同一の派遣労働者を（3年を限度として）派遣することができますが、事業所単位の期間制限による派遣可能期間が延長されていることが前提となります。（この場合でも、派遣先は同一の派遣労働者を指名するなどの特定目的行為を行わないようにする必要があります。）

※派遣労働者の従事する業務が変わっても、同一の組織単位内である場合は、派遣期間は通算されます。

「期間制限」は、有期契約の派遣社員が対象であり、以下の場合は3年の制限はありません。

- 派遣会社に無期雇用されている派遣社員を派遣する場合
- 60歳以上の派遣社員を派遣する場合
- 期限がはっきりしている有期プロジェクトに派遣する場合
- 日数限定の業務（1カ月の勤務日数が通常の労働者の半分以下で10日以下）に派遣する場合
- 産前産後休業、育児休業、介護休業等で休業している労働者の業務に派遣する場合

2015年の労働者派遣法の改正につきましては厚生労働省のHPよりご確認ください。

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000097167.pdf#search=%272015%E5%B9%B4%E6%B4%BE%E9%81%A3%E6%B3%95+%E6%B4%BE%E9%81%A3%E5%85%88%27>

◆ その他 ◆

■ マイナンバー制度における情報連携について



2017年11月13日からマイナンバーの本格運用が開始しました。

マイナポータルの利用も始まり、情報提供ネットワークシステムを通じた住民の情報のやり取りの記録（情報提供等記録）や行政機関が中間サーバーに保有する住民に関する情報（自己情報）を自ら自宅のパソコン等から確認できるようになりました。

情報連携とは、これまで行政の各種事務手続で提出する必要があった書類を省略することができるよう、異なる行政機関の間で情報をやり取りすることです。

各種手続の際にマイナンバーを申請書等に記入することで、行政機関等に提出する必要があった書類を省略できるようになりました。（一部の書類については平成30年7月以降に省略できるようになる予定）<http://www.cao.go.jp/bangouseido/pdf/renkei01.pdf>

それにより、平成29年11月29日に健康保険法施行規則が改正され、健康保険組合に加入している事業所の被保険者であり、被保険者のマイナンバーを利用して、地方公共団体情報システム機構から氏名情報の提供を受けることができる場合は、被保険者の氏名変更の届出について、省略が可能となりました。

協会けんぽでは、高額療養費等での利用が開始されており、日本年金機構では、被保険者等の氏名および住所変更届の省略や、届出の添付書類の省略等が予定されています。

それに関連して、日本年金機構が管理している情報（氏名、性別、生年月日、住所）と住民票に記載される情報が相違している等の理由により、日本年金機構においてマイナンバーの確認ができない被保険者がいることが明らかになっており、日本年金機構においてマイナンバーが確認できない被保険者及び被扶養配偶者（国民年金第3号被保険者）が在籍する適用事業所の事業主あてに、平成29年12月中旬以降、順次「マイナンバー等確認リスト」が送付されることになっています。マイナンバーが確認できない被保険者がいることで別途確認のための添付書類が必要になる等、届出事務が煩雑になることを避けるための対応です。なお、該当者がいない適用事業所の事業主には送付されず、対応は不要です。

マイナンバー制度を早くから実施してきた海外諸国の例を見ると、良い面も悪い面もあるというのが現実ですが、行政の効率化や平等性の高い社会の実現、なにより個人の利便性の向上に有用であると認識されたから広まったと言えます。

日本での今後のマイナンバー対応の広がりや利便性の拡大に注目したいと思います。



Vol.85 八崎さんの



春・夏・冬のはなし



—幻のノーベル賞—

12月に入ると、またも頭に巡りくることがある。それは1年前、12月1日の世界エイズデーを挟んで27回にわたって連載されていた読売新聞のコラム“時代の証言者”に登場した“エイズと闘う満屋裕明”の記事が発端であった。その中で編集子は“現在国立国際医療研究センターの研究所長である満屋氏は、毎年のようにノーベル賞の候補者に名前が挙がっている”とコメントしていた。

約30年前、アメリカのとある会社が製造したがんの薬が結局奏効せず、それが偶然にもエイズに効くと発見したのが、当時アメリカの国立衛生研に勤務していた満屋氏であった。曲折を経て、その薬の特許が製造していた会社のものか、それとも満屋氏の所属していた衛生研のものか、争われた結果は会社側の勝訴、即ち満屋氏側は開発者とは認められなかったのである。

丁度その頃、私の母校の教授がエイズ治療薬を試作しそれを満屋氏に提供。“効いた効いた”と満屋氏から国際電話が来た試作品は現在、主要な治療薬として使用されている。

仮にノーベル賞の話があるとすれば、先の裁判例からみるとそれは満屋氏ではなく、母校の教授に軍配が挙がるのでは…と昨年秋のノーベル賞に注目していたのだが、ついぞその様な記事に接することなく、編集子のコメント自体が幻だったのではと思う昨今である。

現在20種類以上の治療薬を前に、“エイズはもはや「死の病」ではなく、治療可能な慢性疾患である”と言われているが、“感染者は今も増え続けている「世界共通の病禍」”であり、性交渉等が感染源であることに変わりないことを忘れてはならない。

次に巡ってきたのが12月8日。76回目の大平洋戦争開戦記念日である。というのは、広島原爆資料館等を見学する修学旅行から帰ってきた小学6年生を対象に“戦時中の私達”の講話を15日に行うことになっていたのだ。今年で17回目を迎える授業なのだが、今なおその日が近づくにつれ多くの資料の点検や追加資料づくりに忙しい毎日。

開戦を告げる臨時ニュースのテープ、鉄屑を拾い集める為の磁石、ミレーの名画“落ち穂拾い”の説明のため、私も田んぼに出かけて落ち穂探し、戦時一色に変わっていく習字や作文…加えて今年母親たちの活躍を話題にするため新しく“国防婦人会”と書かれた提灯を用意…。こうして1時間の授業を無事終えたのは、陽も傾くゆうまぐれであった。

例年の事だが、この日が決められているかのように、大学の薬用植物園から特製の“屠蘇”が届いた。わが家では大晦日の夜、この小袋を酒に浸して元旦に年少者から順に飲み、1年間の健康・息災を祈念するのが今も続く習わしだ。

さて、年の瀬が近づくにつれ家内のため息が大きく頻繁に聞こえるようになる。札幌で始まった2人の生活が、この正月には19人になってわが家に集まるのだ。私は専ら夕食後のエンターテイメント係で、すべての遊びに賞金が懸かっているため、その資金繰り？が悩ましい。

恒例の2リットル入りビール缶に詰まっている500円硬貨当て、的までの距離がプロと同じ本格的なダーツ…等の定番の遊びの他に、今年は新しく4家族で競う早押し問題を…ただし高校クイズのような非・常識的問題ではなく、誰でも同じ目線で頭を少し捻るようなものを、と思いついたのが手元に書き留めていた変換文。

(あなたも Try Please!)

- | | | |
|------------------|-------|-----------|
| ・この案は、良く出来た内容です | | 今日居ない |
| ・馬食い家内が、象になりました | | 要注意かと |
| ・漁・解禁ヨ、うにお願いします | 正解 | 欲で、汚いよう |
| ・君は老いて、枯れたようです | ⇒ | うまくいかない画像 |
| ・貴女は、胸囲ないのですか | (順不同) | も、重役 |
| ・彼の考えは、幼虫以下と思います | | 置いてかれた |
| ・あの人、猛獣役になりました | | 了解、金曜に |

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～



「キンビール高知支店の奇跡 勝利の法則は現場で拾え」

講談社 780円（税別）

キンビールがアサヒスーパードライの波に飲み込まれつつあった平成7年、全国でも代表的な苦戦エリアの高知に、45歳の支店長が着任しました。そして厳しい競争の末、2年後には高知支店の業績は反転しアサヒビールからトップシェアを奪い返すこととなります。

「麒麟の奇跡」といわれた高知でのシェア奪還について、著者は「この闘いは、ライバル社との闘いというより、麒麟自社風土との闘いであった」と語り、勝つための「心の置き場」について2年間をふり返ります。

「アサヒビールにどんどん迫られている」その中でも高知は負け幅の大きい、全国でも最下位ランクの支店で、本社からは「お荷物」とみられていました。

新しく高知支店長に着任したその日、著者は、成績の悪い支店だからさぞかし暗い雰囲気と思いきや、意外と淡々としたもので危機感はまったく感じられなかったと回想します。「高知の支店長なんか都落ちじゃないか。誰が来ても一緒だよ。おれたちはこれでも一生懸命やってるんだ。これ以上何をどうしろと言うんだ。時代の流れは変わらないのだから仕方ないじゃないか。」支店内には諦めムードが蔓延していました。

どのようなマーケティングでアサヒと闘うか、シェアを奪還するか、支店長は悩み、部下と意見を交わし、幾度となく衝突します。詳細は本書をお読みいただくこととして、私の心に響いたフレーズを紹介いたします。

1. バックミラーを見ながら運転してはいけない。

過去のデータがこうだからと、データだけに基づく計画は立てるな。データは過去の我々の行動の結果に過ぎない。過去の行動で未来を決するべきでない。

2. 苦しいときの変革は、地方から起こる。

全体戦で勝てないときに、地方から変革が起こることがままある。中央から離れているからこそ雑音に惑わされることなく、現実を直視し分析し、地域の共感を得る活動を地道に続けていけば、市場の小さい地方からでも起爆的な変化をもたらす全体戦をも制することができる。

3. 量は質に転化する。

基本活動を愚直に地道にやっていると、いつか質を生みだしてくる。平凡を究めれば非凡に変わることができる。

（執筆 紺田浩）



<1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〕

20日

○特例による源泉徴収税額の納付<前年7月～12月分>〔郵便局または銀行〕

31日

○法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・配当剰余金調書・同合計表>の提出〔税務署〕

○給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの>〔市区町村〕

○固定資産税の償却資産に関する申告〔市区町村〕

○個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4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、10月～12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〕

○健康保険印紙保険料受払報告書提出〔年金事務所〕

○労働保険料納付<延納第3期分>

○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～



撮影者コメント

「皆様、初詣はいつもどちらに行かれますか？私はここ数年、地元の神社とこの神社に行くことにしています。私が初めてこの神社に来たのは、高校受験を控えた中学3年の冬休み。当時の担任教師が、合格祈願の為クラス全員を連れて参拝に。（熱血的な先生でした）当時は参拝者が少なく趣のある神社でしたが、今ではすっかり観光スポットになり、その趣は失われつつありますが、私にとっては大切な場所。人生の節目のたびに参拝することになっています。」

撮影者 福井 啓人

当事務所より一言

新年明けましておめでとうございます。旧年中は格別のご高配を賜り厚くお礼申し上げます。本年も相変わリませずご愛顧の程よろしくお願い致します。今年、のぞみプランニングは創業16年目を迎えます。「のぞみプランニングレポート」も2006年12月創刊以来、今年で13年目（Vol.133）に入ります。皆様方からの温かいご支援・ご協力に心より感謝申し上げます。

昨年、国内では色々な出来事がありました。明るい話題としては、稀勢の里第72代横綱、上野動物園パンダ誕生、眞子さま婚約内定、藤井四段29連勝、100m桐生9秒台、清宮高校通算111号本塁打、キタサンブラック有馬記念優勝が印象に残りました。反面、日産無資格検査、神戸製鋼データ改ざん、あおり運転、日馬富士暴行問題といった暗い事件もありました。政界ではモリ・カケ問題、都議選「都民ファースト」圧勝、衆院選「希望の党」惨敗が現在の世相を物語っています。皆さんご自身はどんな年でしたか？ 私、個人的には昨年は心臓（心房細動）、耳（突発性難聴）、眼（白内障）を患い健康面で散々でした。来月で62歳となります。今年も年相応に体を労わり、日々、健康的な生活を送りたいと思います。

さて、のぞみプランニングは「のぞみ未来創造プロジェクト（5か年計画）」と銘打って我社の「夢・希望・目標」に向かって未来を創造していきます。同じ志をもった仲間たちと切磋琢磨しながらサービスレベル向上のため更なる成長を続けていく所存でございます。

これからも人事・労務の良きパートナーとして幅広い分野で皆様のお役に立てるよう誠心誠意サポートさせていただきます。「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」「組織活性化支援」「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。本年も皆様のお役に立てるよう社員一同精一杯頑張る所存ですので、何卒よろしくお願ひ申し上げます。

by 青木 史郎

