

人事・労務を見つめる・・・



Nozomi-Planning レポート



令和元年7月号 Vol.151



撮影地

兵庫県伊丹市

「夏の夜」

撮影者

大西 麻子

今月のTOPICS

【人事・労務】

- ・令和元年度 最新使える助成金！
- ・高齢者の社会保険・雇用保険
— 節目年齢における手続きを確認しましょう —

【その他】

- ・未払い賃金の消滅時効が5年になる見込み
- ・春・夏・冬のはなし Vol.103
- ・今月の書籍紹介
「孤舟」
- ・7月の税務と労務の手続[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 ◆

■ 令和元年度 最新使える助成金！

今年度の使える雇用助成金についてお伝えしたいと思います。

目玉と言えるのは、新設の「人材確保等支援助成金 働き方改革支援コース」でしょう。重要政策である「働き方改革」の名称を冠しており、人を雇えば最大 600 万円を受給できるというセールストークで、皆様のところにも既に案内が届いておりませんか？

働き方改革支援コースの計画を策定し、受理され、人を採用し、1年間定着させることで雇入れ労働者一人当たり 60 万円（短時間労働者の場合 40 万円）を、10 人を上限として受給できます。（※労働者は無期雇用であること）しかし、この助成金は二階建てであるため注意が必要です。一階部分である「時間外労働等改善助成金」のうち、下記 3 コースの支給を受けた中小企業事業主のみが受給対象となっているからです。

- ・ 時間外労働上限設定コース（特別条項付き三六協定を締結している企業が対象）
- ・ 職場意識改善コース（月平均残業時間数 5 時間以上削減が要件）
- ・ 勤務間インターバル導入コース



これらのうち、時間外労働上限設定コースと職場意識改善コースは（ ）内の制約がありますので、勤務間インターバル導入コースが比較的利用し易いかと思われます。

長時間労働対策として、研修、外部専門家によるコンサルティング、就業規則の作成・改定、労務管理用機器および労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新等の取組に要した費用の 4 分の 3 が助成されますが、下記インターバル時間数に応じて上限額があります。

- ① 9 時間以上 11 時間未満 新規導入 80 万円 適用範囲拡大または時間延長 40 万円
- ② 11 時間以上 新規導入 100 万円 適用範囲拡大又は時間延長 50 万円

ただし、研修、コンサルティング、就業規則の作成・改定に係る経費は各 10 万円までです。

また、社会問題化しつつある介護離職対策として、「両立支援等助成金 介護離職防止支援コース」が従来からありましたが、かなり使い勝手が良くなっています。実際に介護休業を取得または介護のための勤務制度（所定外労働の制限、短時間勤務、時差出勤等）を利用し、職場復帰した場合、それぞれ 28.5 万円が支給されます。（1 事業主 5 人まで）

受給のためには介護支援プランの作成が必要ですが、実際に対象者が出た場合、介護休業または介護のための勤務制度の開始前日までに、介護支援プランに基づいた業務引継ぎや業務体制の検討を実施すれば構いません。（休業等の対象者が出てからでも対応可能）

これまで 45 歳以上の方の中途採用に積極的でなかった企業については「中途採用等支援助成金 中途採用拡大コース」も活用できます。

中途採用計画（予定職種、予定者数、予定時期、採用目的、部署・役職等）を策定の上で、

- ① 中途採用率を引き上げた場合 50 万円（生産性要件を満たした場合の上乗せ 25 万円）
- ② 45 歳以上の方を初めて中途採用した場合 60 万円（ ” ” 30 万円）
- ③ 60 歳以上の方を初めて採用した場合 70 万円（ ” ” 30 万円）

その他気になる助成金がありましたら、お気軽にご相談下さい。

■ 高齢者の社会保険・雇用保険 —節目年齢における手続きを確認しましょう—



定年後の再雇用や高齢者の中途採用など、60歳を超えた社員が働く企業が増えていますが、社会保険や雇用保険では、高齢の被保険者について年齢の節目ごとに届出が必要となります。同時に、給与から控除する保険料についても改めて確認しましょう。

民法の定めにより、年齢到達日は誕生日の前日です。

◆ 60歳・・・60歳到達時等賃金証明書

60歳以降、賃金が75%未満に減った場合に、雇用保険から「高年齢雇用継続給付」が65歳まで支給されます。給付金の受給資格があるか確認できるように、60歳到達時点の給与額を届け出ておくものです。

60歳後も賃金下がらない場合は、給付を受けることとなったときに届け出てもかまいません。

◆ 64歳・・・雇用保険料の免除（来年度より廃止）

4月1日時点で満64歳以上の人（4月1日誕生日を含む）は、その年度以降の雇用保険料が本人負担・会社負担ともに免除されます。届出の必要はありませんが、給与計算時に雇用保険料を控除しないよう注意が必要です。

なお、この免除制度は来年度（令和2年4月1日）より廃止されます。

◆ 65歳・・・介護保険料が年金から天引きに

介護保険では、40～64歳を第2号被保険者、65歳以降を第1号被保険者と呼びます。第1号被保険者の介護保険料は、原則として支給される年金から天引きされます。（届出の手続きは不要です。）

そのため65歳到達月以降は給与から介護保険料を控除しません。

◆ 70歳・・・厚生年金の資格喪失（改正により省略可能に）

70歳に到達した時点で厚生年金の被保険者資格を喪失します。

以前は年金事務所に「厚生年金保険被保険者資格喪失届」と「厚生年金保険70歳以上被用者該当届」の提出が必要でしたが、今年4月以降は省略できることになりました。ただし70歳時点でそれまでと標準報酬月額相当額が変更となる人は引き続き届出が必要です。

資格を喪失するので、70歳以降は給与から厚生年金保険料を控除しません。

◆ 75歳・・・健康保険の資格喪失

75歳以降は後期高齢者医療の被保険者となるため、健康保険の被保険者資格を喪失します。この場合は誕生日当日に喪失するので注意が必要です。

年金事務所から「健康保険被保険者資格喪失届」が送付されるので、それに被保険者と被扶養者全員分の健康保険証、高齢受給者証を添付して提出します。

75歳の誕生月からは健康保険料が発生しないので、給与から控除しないようにしましょう。

【 手続まとめ 】

年齢	各種保険	手 続	提出先	給与からの保険料控除
60歳	雇用保険	60歳到達時等賃金証明書の提出	ハローワーク	—
64歳	雇用保険	雇用保険料の免除開始	届出不要	給与から雇用保険料を控除しない
65歳	介護保険	介護保険料が年金から天引きに	届出不要	給与から介護保険料を控除しない
70歳	厚生年金	被保険者の資格喪失	届出省略可能	給与から厚生年金保険料を控除しない
75歳	健康保険	被保険者の資格喪失	年金事務所	給与から健康保険料を控除しない

◆ その他 ◆

■ 未払い賃金の消滅時効が5年になる見込み

令和元年5月27日付労働新聞は、未払い賃金（未払い残業代も含む）の消滅時効が5年に延長される見込みであると報道しました。

これまで厚生労働省が検討会（「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」）を重ねてきたところ、賃金債権について改正民法の一般的な消滅時効制度と扱いを異にする理由は特段見当たらないとの理由から現行の2年から5年に延長する方向で意見を取りまとめるとのことです。

◆未払い賃金請求は一人数百万円になることも

時々、未払い賃金を請求されたというご相談を受けますが、「一人当たり数百万円の未払い賃金を払った」という事案は、少なくありません。

現行の賃金請求権の消滅時効は現行2年です。

「時効」というものは、2年たったら自動的に権利が消滅する。というものではなく、会社側（請求された側が）時効であることを申し出て初めて効果がでます。これを「時効の援用」と言います。



本来であれば、なんらかの原因で未払い賃金が発生していれば、入社時から支払うのが筋だと思いますが、従業員から請求された場合、時効を言えるのは会社側にとっては、せめてもの救いになっています。とはいうものの、2年分でも結構な額になっているのに、5年分をとると会社側も、本来支払わなければならないものとはいえ、厳しい負担となるでしょう。

◆自社の給与計算や就業規則を見直しましょう

「残業手当を支払っていたら会社潰れちゃうよ」「この業界は仕方ない」「他の会社も払っていない」というような気持ちのある経営者さんもいらっしゃるでしょう。「うちは、従業員と信頼関係がある。従業員はわかっている」ということをおっしゃる経営者さんもおられます。しかし、労働基準法は強制法規なので、たとえ従業員と書面を取り交わしていたとしても、無効になります。残念ながら、逃げ場はありません。自社の給与計算や就業規則（やり方）を今のうちに見直しましょう。

①労働基準法に沿った賃金の支払いをしているか。

（手当を単価に入れていない。残業時間の集計方法、15分単位や30分単位の丸め、など、注意）

②（名ばかり）管理監督者は、いないか

③変形労働時間制や裁量労働制を適正に運用しているか

④サービス残業をしていないか

⑤適正にタイムカードや出勤簿などの記録が取られているか



取るべき対策は…

（1）労働時間を把握する

労働時間が長く、かつ未払い残業代のリスクのある職場であればあるほど残念ながら労働時間を管理していません。現実を直視しない限り問題を解決することはできません。

（2）時給を意識する

これも上記と同じです。経営者の方が「時間で賃金を支払いたくない」とお考えになることは当然ですが、日本の労基法は時給をもとに賃金を支払う仕組みになっており、正社員であっても時給を意識する必要があります。

（3）給与体系を見直す

すでに残業代も含めた前提で賃金を支払っているのであれば、定額残業代制度を導入するのも一つの方法です。批判は強いですが、これ自体が違法な制度ではありません。適法な導入・運用をすることによりリスクは減らせます。

Vol.103 八崎さんの



春・夏・冬のはなし



— 理系学者とブーメラン —

「文系の理論に普遍性などない」つい先日、産経新聞に掲載された筑波大学古田博司名誉教授の2千字にも及ぶ“オピニオン”である。何度も読み直したが私には全く理解不能であった。

一方では理系・文系の壁、いや両方の言葉すらもはや現代社会にはそぐわないので無くすべきだと、かまびすしい声がメディアに登場し始めている。

その昔、ドイツ駐在武官の陸軍々医で、“舞姫”や“雁”などの小説で有名な森鷗外は、明治・大正期の夏目漱石と並ぶ文豪でもあった。近年では、整形外科医として勤務のかたわら、“死化粧”で作家としてデビューし、やがて“失樂園”など男女の愛を描いた数々の作品で一躍名を馳せた渡辺淳一も、この両系を兼ね備えた人であった。

とはいえ、個人の趣味の域を超え、社会的にも認められて両系で名を成す人は、まだ希有な人であることに変わりはないようだ。

さて、少々長くなったプロローグはこの辺りにして、私が読み終えるまで3か月以上もかかったミステリー小説とか推理小説といわれる一冊を紹介しよう。

● 理系、それも薬学博士の肩書きを持つ学者の書いた小説のなんと面白いことか。といっても決して笑いを誘うという意味ではなく、巧みな伏線の為に頭の整理が追いつかず、頁を戻って何度も読み直す羽目に陥ってしまったのだ。薬学部の助手をしていた前途有望な小説の主人公が、留学先の米国で息子を殺されて悲嘆に眩れる妻の分身のようになって、報復の“殺し屋”に変身していくのだが、彼が現れる場所の描写が実にリアルなのだ。

五大湖の一つ、オンタリオ湖畔に沈む夕日の情景、コダックやゼロックス本社のある街の風景、ベネズエラの首都カラカス…恐らく著者が留学中や学会で訪れたことのある場所を、殺し屋になった主人公の活動場所に提供していたのだろう。そしてオーストラリアのブリスベンで、先住民アボリジニのアーティストが作ったブーメランがストーリーになって登場した時、頃を同じくしてライオンズクラブの青少年海外派遣事業に応募していた孫が、オーストラリアのホームステイから帰国してきた。そして撮ってきた一枚の写真に私の目が止まった。それは、アボリジニ族が木の皮で造ったボートと、狩猟用に用いるブーメラン。

初めて小説の中で知ったアボリジニという名前を、今現実の世界で改めて知らされ、何か不思議な因縁を覚えたものだ。事件の連鎖も、登場人物もすべてフィクションの世界だと解っていても、つい現実と結びつけて戸惑うことしばし。それは1991年のことである。

主人公が琵琶湖から流れる疎水近くの薬科大学に、要請されて短期間ではあるが講師として勤めることになった。この年は私の次男が大学の4回生、ということはこの主人公の授業を受けていたのか？そして主人公が大学を去る日、美人課長が大学の横門まで見送ってくれ、うしろ髪を引かれる思いがしたと述懐しているが、その課長とは誰のことだろう？一瞬大学の名簿を繰ろうとする始末。

この長編小説の著者は、京都薬科大学の岡部進名誉教授である。若き日、柴田錬三郎との交信にみられるように、作家としての豊かな才智が“亡き妻に捧げる”結晶の大作となったのだろう。パートⅡも企画中という。ということは、私がおの後の行方を案じていた主人公はまだ健在で、ブーメランを使う機会もあるのだろうと、ホッとしている。“江戸川乱歩賞”が現実…というのが私の夢である。「黒いブーメラン-殺し屋の日-」（大垣書店刊）

筆者紹介：八崎輝義 日本チバガイギー社(現ノバルティスファーマ)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、現京薬会相談役。著書“今知っておきたいエイズ”、“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～



『孤舟』

著者 渡辺淳一

(出版社:集英社 1,600円+税)

この「今月の書籍紹介」欄で紹介する本は、紹介者の職業特性から「硬めの実務書」が多い傾向にあります。筆者は天邪鬼ですから、今月はいつもとは少し趣向を変え、ジャンルでいうところの「小説」もう少し細かい分類でいうと「家族小説」を採り上げてみたいと思います。

書名は『孤舟』、筆者は2014年に惜しくも80歳で亡くなられた渡辺淳一氏です。渡辺淳一氏というと、医学部出身が故の「医事小説」と自身の恋愛遍歴をベースとした「恋愛小説」でつとに有名です。ご多分に漏れず、筆者が昔好んで読んだのも、後者の代表作である『化身』、『失樂園』、『愛の流刑地』でした。実は3作品とも日経新聞の朝刊に掲載された連続小説だったため、朝の通勤の密かな楽しみでもありました。企業の人事部勤務の時代には、海外支店の支店長が早く読みたいがために、時間差で届けられるにも拘わらず日経新聞の『失樂園』部分を毎朝FAXで送られた記憶があります。

ところで今回紹介する『孤舟』ですが、医事小説ではなく、恋愛要素も多少は織り込まれているものの、いわゆる渡辺文学の王道たる恋愛小説とも少し違います。ジャンル分けは難しいのですが、あえていうと「家族小説」でしょうか。

大手広告代理店を定年退職した威一郎と専業主婦として家庭をささえてきた妻洋子の定年前後の心理的な変化をそれぞれの立場から描いています。現役時代からの癖か、威一郎は妻を召し使いのように扱い、子供たちにも疎んじられ、やがて妻は主人在宅ストレス症候群になって家を出ていきます。食事や家事を一切できない威一郎は何をやっても身に入らず、デートクラブに出会いを求め、小西君という27歳のうら若き女性にのめり込んでいく、といったあたりは渡辺文学の真骨頂でしょうか。いわゆる昭和的なモデル家庭のため、共働きが多い若い人にはピンとこないかもしれませんが、逆に仕事人間の夫と専業主婦の妻の家庭には身につまされる話となっています。

筆者は企業の50歳代向けライフプランセミナーや定年準備研修の講師をすることがあります。定年後の時間の過ごし方やお金の使い方といったノウハウも重要なのですが、リタイアされた方、とりわけ会社員時代に高い地位にあった男性にとって最も避けなければならない「心構え」として、本書の一読をお勧めしています。家庭内管理職として傍若無人にふるまう先には『孤舟』が待っている、というメッセージを込めて…。

(執筆 木下 一)



<7月の税務と労務の手続[提出・納付先]>

10日

- 健保・厚年の月額算定基礎届の提出期限[年金事務所または健保組合] <7月1日現在>
- 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]
- 特例による源泉徴収税額の納付<1月～6月分> [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出[公共職業安定所] <前月以降に採用した労働者がいる場合>
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限<年度更新> [労働基準監督署]
- 労働保険料の納付<延納第1期分> [郵便局または銀行] [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]

17日

- 所得税予定納税額の減額承認申請 <6月30日の現況>の提出 [税務署]
- 身障者・高齢者・外国人雇用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

31日

- 所得税予定納税額の納付 <第1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、4月～6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]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [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]

～ちょっとブレイク～



撮影者のコメント

「昨年いたみ花火大会へ行った際、撮影した写真です。道は人が多く混雑しますが、見上げると花火の美しさに癒されました。いたみ花火大会の見どころは、伊丹名物と言われる『黄金しだれ柳の重ね咲き』が有名です。毎年テーマに沿って打ちあがる花火が夜空を鮮やかに彩る姿は迫力満点で、一度見たら忘れられない夏の思い出になります。」

撮影者 大西 麻子

当事務所より一言

夏は、陽気な日差しがワクワクした気分を盛り上げる季節です。

京都の有名な夏の食材には「鱧(はも)」があります。昔は、交通の便が悪く、周囲が山に囲まれ盆地の地形の京都は、真夏に新鮮な魚を仕入れることが非常に困難でした。そこで、生命力の強い鱧が、大変重宝されていたのです。

料理職人によって「骨切り」と呼ばれる技法が編み出され、小骨も気にせず淡泊な味わいを堪能できるようになると、鱧は京都の人々にとって欠かすことのできない夏の食材になりました。

祇園祭の頃は、ちょうど鱧に脂がのり始めて旬を迎えます。

祇園祭は、別名「鱧祭」とも呼ばれ、祇園界隈の割烹料理店では鱧寿司や鱧料理が人気です。

またこの季節の美味しい夏野菜と言えば、水分たっぷりの「キュウリ」があります。

祇園祭にかかわる人々は、このキュウリを祇園祭の期間中は食さないというしきたりがあるそうです。なぜならば、八坂神社神紋は「木瓜紋」と呼ばれていて、キュウリを輪切りにした際の切り口に似ていることから、八坂神社を敬って祇園祭の期間中はキュウリを食さないようです。

祇園祭の無事を祈る、願掛けの意味もあります。

とは言っても、毎年この猛暑。冷たく冷やしたキュウリは、歩き疲れた人々の喉をうるおす最高の食べ物です。屋台では、大きな氷の上に浅漬けのキュウリ一本丸ごと串に刺したものが並び、飛ぶように売られています。

今年も厳しい暑さになりそうですが、みなさまくれぐれも御自愛ください。

弊社は、事業主の皆様の労務管理・人事管理のお役にたてるよう日々、東へ西へ奔走しております。

「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。

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、何卒よろしくお願い申し上げます。

b y 江田 幸央

