

人事・労務を見つめる・・・



Nozomi-Planning レポート



平成21年8月号 Vol.32



撮影地 大阪府箕面市「樹のある風景 夏のあぜ道」 撮影者 笹川 元

今月のTOPICS

【人事・労務】

- ・改正育児・介護休業法 成立
- ・年金記録回復に地域差
- ・8月1日から基本手当日額等が変更

【医療・介護】

- ・要介護認定方法の見直しで「非該当」が倍増

【その他】

- ・共働き世帯が専業主婦世帯を上回る
- ・適年廃止まであと数年
…各企業の動きは？
- ・今月の書籍紹介
「リッツ・カールトンで学んだ
仕事でいちばん大事なこと」
- ・8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の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4-17-9F
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4-17-9F
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/>

◆ 人事労務 ◆

<改正育児・介護休業法 成立>

7月1日に育児休業・介護休業法を改正する法律が公布されました。

改正の内一部は「9月末までに」、残りは「来年6月末までに」施行されることとなります。

◆今年9月末までに変更されるポイント

- ① 企業が育児休業・介護休業等法に違反し、厚生労働大臣の勧告を受けたにもかかわらずそれに従わなかった場合、企業名などを公表できるようになりました。
- ② 必要な報告をしなかったり、嘘の報告をした企業には、「20万円以下の過料」を課せることになりました。

→不況の影響等で「育休切り」が増えている問題を受け、育児・介護休業法の違反者には厳しく対応するよう、政府が方針を打ち出したものです。注意をしたいところです。



◆来年6月末までに変更されるポイント

改正点は細かい部分まで含めると多岐に渡りますが、ここでは企業が実際に対策をとらなくてはならない重要な改正に絞って解説します。

- ① 今までは、従業員の配偶者が「専業主婦(夫)」である場合、労使協定を結んでいれば育児休業の取得を拒むことができました。しかし今回の改正で、労使協定を結んでも拒否することができなくなります。
- ② 同一の子について、これまでは「原則として子が1歳に達するまで」取得可能とされていましたが、改正により、「父」と「母」の両

方が育児休業をとる場合に限り「原則として子が1歳2か月に達するまで、父・母それぞれ1年以内で」取得可能になります（パパ・ママ育休プラス）。

- ③ 今までは子供が何人であろうと、子供のいる従業員には「年5労働日を限度」に子供の看護をするための休暇を取得できるようにするというのが義務でしたが、改正後は子供が「2人以上」の場合「10労働日を限度」に休暇を与えることが義務化されます（ただし、無給でOK）。
- ④ 3歳未満の子供を育てる従業員が希望した場合は、所定労働時間を短縮（6時間程度）する措置および残業の免除が義務化されました。ただし、労働時間を短縮するのが困難な業務の場合は、フレックスタイム制の導入に替えられます。
- ⑤ 要介護状態にある家族の介護などを行う従業員が希望した場合、「年5労働日（要介護状態の対象家族が2人以上の場合は10労働日）を限度」に介護休暇を与えることが義務化されました。

→ それぞれの項目について、就業規則（育児・介護休業規程）や労使協定を忘れずに改定しましょう。



<年金記録回復に地域差>

公的年金の記録漏れを社会保険労務士など第三者による委員会で判定し、年金記録を回復する作業で、地域間のスピードに大きな差が出ています。受け付けた件数のうち、どのくらい判

定したかを示す処理率は、トップの山形県(81.9%)と最下位の東京都(38.3%)で2倍強の開きがあります。東京のほか、神奈川、千葉、兵庫、埼玉が処理率のワースト5で、都市部を中心に委員の増員が追いつかず処理が遅れていることが顕著になっています。

「年金記録第三者委員会」は、領収書など保険料を納付した証拠が無い人に支給の道を開く目的で2007年6月に設置されたもので、総務省は09年度の委員数を当初の2.8倍に、事務スタッフを同4.8倍に増員したものの、都市部では受付件数の増え方が上回っており、判定結果が出るまでの期間が長くなっています。



<勤怠と労働時間の把握・管理>

業種や職種に応じて使い分ける

従業員の労働時間を適性に把握・管理することはとても重要です。一般的には、以下の方法によって個別に従業員の労働時間を記録します。

- ① 管理監督者が自ら現認する
- ② タイムカードや勤怠システム上に記録する
- ③ 本人が出勤簿に記入する

厚生労働省の通達では、原則として①と②の方法を用いることとしていますが、やはり業種や職種に応じて使い分けるべきです。定型的な業務は①と②が、裁量型の業務では③が現実的かつ適した方法と言えるでしょう。

ただし、③の方法では以下の措置が必要です。

- 1) 従業員に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適性に自己申告すること等について十分な説明を行う
- 2) 自己申告により把握した労働時間が、実際の労務と合致しているかについて、必要に応じて実態調査を実施する

②の方法を用いる場合も、打刻(記録)された労働時間と実態に食い違いが生じるケースも多いので、上記の措置を準用することにより管理を厳格化すべきでしょう。

また、労働時間の記録に関する書類は、労働

基準法の規定により3年間保存しなければなりません。

勤怠管理は「届出+承認」が必要

従業員の勤怠は、基本的には従業員の届出と管理監督者による承認によって管理します。

通常、遅刻、早退、欠勤、私用外出等について届出が必要です。これらの届出様式は、1つの書式に一体となっているのが一般的です。原則として事前に提出させ、やむを得ない場合にのみ事後提出を認めるべきでしょう。なお、フレックスタイム制(コアタイムがない場合)や裁量労働制を採用している場合は、遅刻・早退という概念がなく、その届出も不要です。

<8月1日から基本手当日額等が変更>

◆平均給与額の低下により、日額等も低下

雇用保険の給付額を算定するための基礎となる賃金日額の範囲等が、8月1日から変更されます。この賃金日額の範囲等については、毎月勤労統計の平均定期給与額の上昇または低下した比率に応じ、毎年自動的に変更されています。平成20年度の平均給与額が平成19年度と比べて約0.6%低下したために、以下の3点が変更されます。

1.基本手当日額の最高額および最低額 (最高額)

60歳以上 65歳未満	6,741円	→	6,700円
45歳以上 60歳未満	7,730円	→	7,685円
30歳以上 45歳未満	7,030円	→	6,990円
30歳未満	6,330円	→	6,290円

(最低額)

1,648円 → 1,640円

2.失業期間中に自己の労働による収入がある場合に、基本手当の減額の算定に係る控除額

1,334円 → 1,326円

3.高年齢雇用継続給付の算定に係る支給限度額

337,343円 → 335,316円



◆ 医療・介護 ◆

〈要介護認定方法の見直しで

「非該当」が倍増〉

厚生労働省は7月13日、「第2回要介護認定の見直しに係る検証・検討会」（座長＝田中滋・慶大教授）を開催し、今年4月に見直された新たな要介護認定の状況を調べた第1次集計結果を公表しました。その結果によると、要介護認定状況は、一次判定では軽度に出たものの、「経過措置」の影響もあり、2次判定では前回とほぼ変わらない結果となりました。一方で前年同期より「非該当」が増加しました。



調査は全国の自治体で4月と5月に審査判定を行った要介護認定者のうち、厚労省に報告のあった情報を集計しました。1,492自治体からの報告があり、対象申請者数は23万6435件でした。

今回の一次集計では、更新申請者は一次判定で約3割が前回より軽度に判定される結果となりました。

ただし、4月から実施されている新たな要介護認定は、要介護度が従前より軽く判定された場合、申請があれば一定期間、もとの要介護度のままサービスが受けられる「経過措置」が取られています。この「経過措置」の適用により、一次判定で軽度に判定されても二次判定後は重度に修正されるため、約8割が前回の二次判定と「変わらない」という結果となりました。

しかし、「経過措置」が適用されない新規申請

者については、今年4月、5月に判定を行った5万9396人のうち、二次判定の結果5.0%が「非該当」（介護サービスは利用できない）となりました。前年同期の「非該当」の割合は2.4%で、ほぼ倍となっています。同省では、必要があれば認定方法の修正も検討するとしています。

また、現場では特記事項の記入に差があるという意見も出ました。田中聡子委員（ケアハウス大慈施設長）は「きちんと書いてくれる調査員はいいが、片付け仕事のように書いている調査票もある。そういう調査員に当たってしまうのは不運なのかと思ってしまう」と述べました。主治医意見書について、「開業医で訪問診療に積極的な医師などは、しっかり意見書を書いてくれるが、（大きな病院などの場合は）医師が利用者の顔も浮かばないこともある」と指摘しました。



また、筒井孝子委員（国立保険医療科学院福祉マネジメント室長）は、これまでは調査員により認定結果にばらつきが生じているとし、全国一律の研修システムの構築を提案しました。

次回の検討会では、経過措置を適用する前の集計や特記事項などについての結果が公表される予定です。

◆ その他 ◆

〈共働き世帯が専業主婦世帯を上回る〉

日本社会では、世帯主が勤労者の場合、妻は専業主婦となり、「夫は仕事、妻は家事・育児」という役割分担が長期間にわたって続きました。



そこで多くの制度が、それを前提として構築されてきました。賃金面では年功賃金や配偶者手当、家族手当がその例です。税制では配偶者控除制度が用意されました。公的年金制度では、勤労者世帯の専業主婦を念頭において第三号被保険者制度を導入し、専業主婦の保険料負担を免除しました。

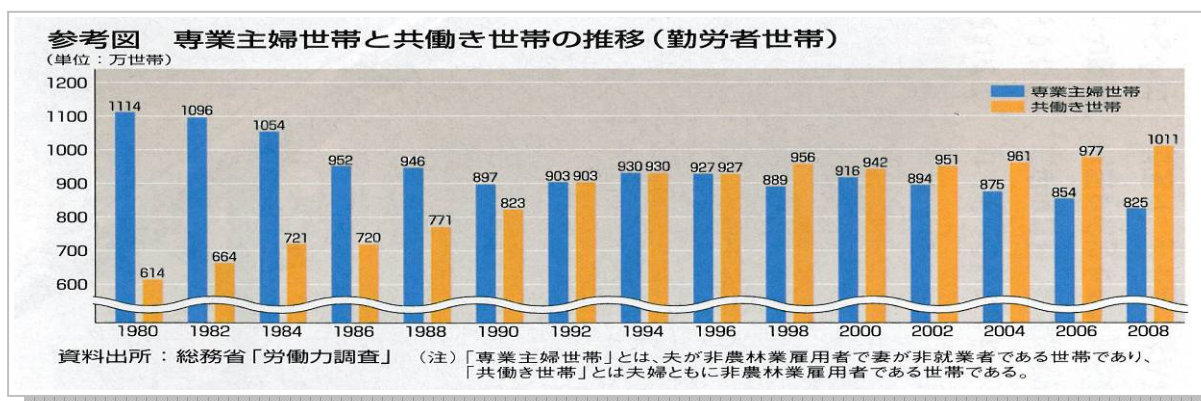
しかし、徐々に夫と共に外で働く妻が増大したことから、専業主婦が減少してきました。1990年代後半には、共働き世帯の数が専業主婦世帯の数を上回るようになりました。しかもその差が開きつつあります。長い間、勤労者世帯の典型的モデルとして、「夫と専業主婦の妻、子供二人」が掲げられてきましたが、今やそのモデルは少数派となってしまいました。むしろ、「夫とパートタイマーの妻、子供一人か二人」が典型的モデルとなりつつあります。

共働き世帯の増大は、専業主婦の存在を前提とする諸制度の見直しを迫ることとなります。

配偶者手当は、すでに一部の企業では廃止されたり、縮小されたりしています。世帯生計費に配慮して賃金を決めるという年功賃金の見直しも進みつつあります。第三号被保険者制度についても、5年ごとの年金制度改革の折に、制度廃止などを含め活発な議論が展開されています。

共働き世帯の増大は、同時に、様々な問題を浮き彫りにしました。代表的には、乳幼児や学童の保育施設不足の問題であり、ワーク・ライフ・バランスの成り立たない職場実態です。また、新たな格差問題を発生させました。共働き世帯のみを取り出すと、夫が高収入の場合、妻も高収入であることが少なくありません。他方、夫が低収入の場合には妻も低収入というパターンが大変多く見受けられます。共働き世帯の増大とともに、世帯間の収入格差は拡大する傾向が見られるのです。

共働きは社会の趨勢であるとしても、そして、共働きしやすいように共働き世帯を支援する仕組みをますます充実させるとしても、格差を拡大させるような方向に進むのは望ましくありません。所得税制の工夫や低収入世帯への社会的支援の充実を通じて、格差の拡大を抑制すべきではないでしょうか。



＜適年廃止まであと数年

…各企業の動きは？＞

◆廃止まで残り約2年8カ月

ご承知の通り、税制適格年金（適年）は2012年3月末で廃止される（税制上の優遇が受けられなくなる）ことが決まっています。

先日発表された厚生労働省によるアンケート調査結果によれば、適年を導入している企業のうち、約89%の企業が何かしらの対応を行っているようですが、約9%の企業は何らの対策も行っていないそうです。また、社団法人信託協会に発表によれば、2009年3月末時点における適年の資産残高は、8兆1,319億円（対前年比30.8%減）となっています。

適年から他の年金制度への移行作業には1～2年ほどかかることなどから、厚生労働省では、できるだけ早めに手続きを取るよう求めています。



◆移行先の選択肢

適年からの移行先の選択肢としては、一般に、中小企業退職金共済（中退共）、特定退職金共済（特退共）、確定給付企業年金、確定拠出年金、厚生年金基金、生命保険などが挙げられます。また、適年の廃止を機に、自社における退職金制度を廃止してしまうことも考えられます。

これらのうち、多くの中小企業が選択しているのが中退共ですが、独立行政法人勤労者退職金共済機構の調べによれば、2008年度における適年から中退共への移行件数は2,437件（前年度比4.5%増）であり、適年解約企業のうち中退共に移行した割合は約33%だったそうです。

◆移行を実施していない企業の考え

移行を実施していない企業のパターンとしては、主に以下のものが挙げられます。

- (1) 「まだまだ時間がある」と考えているパターン
- (2) 「どこに移行してよいかわからない」というパターン
- (3) 「他社の動向をうかがっている」というパターン
- (4) 「適年廃止・適年移行に関心がない」というパターン



いずれにしても、移行を実施していない企業、まだ何も行っていない企業は、早く何かしらの対策をとらなければならない時期に来ています。



今月の書籍紹介 ～ 一押しの一冊をご紹介します ～
『リッツ・カールトンで学んだ
仕事でいちばん大事なこと』

(著者：林田 正光 あさ出版 1,400円+税)



『仕事でいちばん大事なこと』と聞かれて、皆様はどのようなことを思い浮かべるでしょうか。おそらくそれは人それぞれでしょうし、そのいずれも正しいと思います。「仕事でいちばん大事なことは」という問いに模範解答というものは存在しません。

ただ、仕事をしていく前提として、いちばん気を配らなければいけないことと言えば、それは人間関係であると私は思うのです。・・・』

私がこの本に出会ったのは、その「仕事でいちばん大事なこと」を見失っていたとき、友人が“お見舞い”としてこの本をプレゼントしてくれました。

当時、私にとっていちばん大事なことは仕事でした。私自身より仕事が大事でした。お陰様で仕事は右肩上がりに伸びましたが、それに私自身が耐えられず、バランスが崩れました……。そんなとき、この本に出会いました。

『スタッフが幸せでなければ、お客様を幸せにすることはできないというポリシー』

私を含めスタッフ全員が心からの笑顔でいることが大切なのです。スタッフが幸せな気持ちで仕事をしているのであれば、お客様を幸せにしてあげたいくなるでしょう。スタッフ全員が笑顔でいるために、まずは私が笑顔でいることが大切なのです。

『お客様に絶対「ノーと言わない」サービス』

たとえば、予約のお電話をいただいたときに、あいにく満室だったとしたら……。リッツ・カールトンでは「私どものホテルはいっぱいですが、差し支えなければ近くのホテルに聞いてご連絡差し上げます。いかががございましょうか」と対応されるそうです。また、オーダーストップ後にお客様がいらっしゃったら、「せっかく来てくださったのだから」と、オーダーストップ後も食事していただくそうです。

そういったひとつひとつのサービスを提供することによって「このホテルはちょっと違う」と次へとつながっていくのだといいます。

『一流を知らなければ一流の仕事はできない』

仕事をするときにはスーツ・バック・筆記用具など相手の印象を左右する重要なアイテムです。感性を磨くためには一流を経験することです。価値ある仕事を創造する、自分自身に価値を創造する人間になるためにはいろいろな経験を積まなければなりません。本物志向、一流志向を目指さなければ、そのような人にはなれません。

この本には幸せの種がたくさん詰まっていました。一流のホテルと空間を経験したいと思い、迷わず予約を入れました。緊張しましたが、自分が成長するための投資は惜しんではいけません。仕事だけのことではありません。仕事以外の人間関係すべてに共通するものだと思います。この本を読んでいただいたことがきっかけとなり、職場でも家庭でも一人でも多くの人が笑顔になり、その周りの人も笑顔になればうれしいです。

(執筆 H.D)



〈8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

○個人事業税の納付<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]

○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出[社会保険事務所]

○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]

☆ちょっとブレイク



「いつもの散歩道として楽しんだ、粟生間谷のあぜ道です。自宅からもちょうど良い距離にあり、気にいっていた田園風景ですが、最近話題の彩都(大規模開発地)の建設にともない、大きく変わりつつあります。田圃のあぜ道は水路を含めた地形と、そこに手を入れる農夫の個性からか変化が多く、形としておもしろく感じることがあります。」
(表紙撮影 笹川 元氏より)

当事務所より一言

晩夏の候 皆様ますますご健勝のこととお慶び申し上げます。立秋も過ぎましたが、暑さはまだまだピークの様です。甲子園では高校球児達が毎日、熱戦を繰りひろげております。

うだるような猛暑ですが、体調はいかがでしょう。

暑いからといって冷たい飲み物ばかり摂っていると、余計にダルくなります。

暑いときに熱くて辛い食べ物が食欲を増進するようです。また、適度な運動(軽いウォーキングなど)でたっぷり汗をかき、ぐっすり眠ることも大切ですね。もちろん、熱中症予防の水分補給も忘れずに。

子供たちの夏休みも中盤に入りました。レジャー、旅行など楽しい思い出はできましたか。しっかり食べて、眠って、遊んで、来るべき秋にエネルギーを蓄えてください。

今月も手軽に最新情報をお読みいただける「のぞみプランニングレポート」をお届けします。

一日の仕事前に、またちょっと一息・・・といった時にご覧になってください。当事務所は、事業主の皆様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 執筆者一同

