

人事・労務を見つめる・・・



Nozomi-Planning レポート



平成 29 年 8 月号 Vol.128



撮影地 兵庫県姫路市

「国宝姫路城」

撮影者 遠藤 幸子

今月のTOPICS

【人事・労務】

- ・社会保険料ってどうやって決まるの？
- ・アスペルガー症候群の社員への対処について

【医療・介護】

- ・企業における仕事と介護の両立支援実践を考えましょう

【その他】

- ・外国人と協働する職場づくり
- ・春・夏・冬のはなし Vol.80
- ・今月の書籍紹介
「未来の年表～人口減少日本でこれから起きること～」
- ・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 4-17-9F
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/](http://www.nozomiplanning.com/)

◆ 人 事 労 務 ◆

■ 社会保険料ってどうやって決まるの？

毎年 7 月 1 日～10 日は、社会保険(健康保険・厚生年金保険)の「被保険者報酬月額算定基礎届」(算定基礎届)の提出時期でしたので、今回は、社会保険料についてご説明させていただきます。

社会保険料の決め方

毎月の社会保険料は、毎月の給与額ではなく、等級で区分された「標準報酬月額」をもとに計算します。

「標準報酬月額」とは、毎月の保険料や保険給付の計算をするときに用いるもので、被保険者が事業主から受ける報酬をいくつかの幅(等級)に区分した仮の報酬月額(標準報酬月額等級区分表)に当てはめて決められます。

健康保険の標準報酬月額は、第1級の 58,000 円から第 50 級の 1,390,000 円までの全 50 等級に区分されています。厚生年金保険の標準報酬月額は、第1級の 88,000 円から第 31 級の 620,000 円の 31 等級に区分されています。

標準報酬月額を決める時期

- ①「資格取得時決定」入社時に決められる →届出書「被保険者資格取得届」
- ②「定時決定」毎年 4～6 月に見直される →届出書「被保険者報酬月額算定基礎届」
- ③「随時改定」報酬が大幅に変動した場合に改定される →届出書「被保険者報酬月額変更届」
- ④「産前産後休業終了時改定」「育児休業等終了時改定」産前産後休業者・育児休業者が職場復帰し報酬に変動があったときに改定される →届出書「産前産後休業終了時育児休業等終了時報酬月額変更届」



※決められた標準報酬月額と現在の報酬額との間に大きな差が生じないよう、見直しや改定が行なわれます。

標準報酬月額のもととなる報酬

報酬とは、標準報酬月額の算定のもととなるもので、その名前を問わず、労働者が労働の対償として受けるものをいいます。金銭に限らず、現物で支給される食事や住宅、通勤定期券も報酬に含まれますので注意が必要です。臨時に受けるものは報酬の対象となりません。年 3 回以下支給される賞与は標準賞与額の対象となります。

毎年 4～6 月の給与を基に見直されますので、4～6 月が繁忙期で残業代が増加する企業にとっては、平均が高くなるため、標準報酬月額が高くなってしまいう傾向がありました。一定の要件に該当する場合、事業主の申し立てや本人の同意をいただくことで、過去 1 年間の月平均報酬月額により標準報酬月額を算定することもできますので、社会保険料に関するご相談がございましたらご連絡ください。

■ アスペルガー症候群の社員への対処について

会社の人事担当者から、「社員がアスペルガー症候群ではないか」との相談をうけることがあります。

アスペルガー症候群とは、発達障害の一種で知的障害ではないものの、コミュニケーション面で問題があり、大人の発達障害ともいわれます。厚生労働省の資料では約 4,000 人に一人が該当し、女性より男性に多いのが特徴で、現在の医学では確定的な原因は不明とされ、薬で改善されるものでなく、生涯付き合わねばならない病気ともいわれます。



アスペルガー症候群の特徴として

- ① 親しい友人関係を築くことができない
- ② 身振りやしぐさ、表情、声の抑揚が特異
- ③ 会話の中での冗談や皮肉、慣習的な暗黙のルールが理解できず、そのまま受け止めてしまう
- ④ 興味の対象が狭く、独特で変わっている 等があります。

また、会社の中で起こり得る問題としては

- ① 一定の分野に高い知識や集中力を発揮するが、周囲の空気を読むことができず、同僚と対立してしまう（周りから浮いてしまう）
- ② 同時に複数の仕事ができない（複数の仕事を任せるといくつか失念してしまう）
- ③ 注意・指導をしても自分のやり方を変えず、同じミスを繰り返してしまう 等が考えられます。



アスペルガー症候群は世の中に十分理解されていない部分があり、採用時の入社時健康診断でも判明せず、入社後しばらくしてから周囲が疑いを持つことが多いのが現実です。本人も無自覚の場合もありますので、専門機関の受診をそれとなく勧めることも労務管理上必要です。

さて、社内の労務管理では、アスペルガー症候群を前提にフォローできる体制が整っていれば最もよいのですが、実際は他の社員同様に接し、もちろん失敗があればこれも他の社員と区別せず注意・指導することが現実的です。なお、後日のトラブル防止のため、会社の考え方を説明できるよう、具体的に起こった事案や、注意・指導の内容を記録するようにしましょう。

しかし、指導を重ねても改善のみられないことも当然に考えられます。その場合、配置転換、職種変更をせざるを得ませんが、アスペルガー症候群の方は、複数のマルチタスクの遂行は困難なものの、ひとつの単純業務については得意とすることが多いので、本人の同意のもと配置転換・職種変更することをお勧めします。

しかしながら、少人数の会社においては、受け皿がないなどの社内事情もあり、やむなく職場を去ってもらうという選択肢も視野に入れておかねばなりません。その場合、就業規則の「普通解雇」の条文「精神または身体の不都合により、勤務に耐えられないとき」を適用することとなりますが、本人にとっては精神状態も身体も異常がない（自覚がない）のになぜ解雇となるのか納得しないかもしれません。その場合、職業適性にミスマッチがある、ということを本人に伝え、理解してもらい合意の上で退職（退職勧奨）してもらうよりないでしょう。

◆ 医療・介護 ◆

■ 企業における仕事と介護の両立支援実践を考えましょう

◆ 介護離職を予防するための仕事と介護の両立支援

わが国における高齢者人口は増え続けており、介護保険制度上の要支援・要介護認定者も増加しています。それに伴い、今後はさらに家族の介護・看護を行う人も増えてくることが見込まれています。



介護には、管理職として活躍していたり職責の重い仕事に従事している 40～50 歳代の人が直面するケースが多くみられますが、「どうしたらよいかわからない」「仕事を続けられないかもしれない」と悩む人も少なくありません。

これら働き盛りの従業員が介護を理由に離職してしまうと、企業の持続的な発展に影響が出てくる可能性も指摘されています。そのため、近年は仕事と介護の両立支援に取り組む企業が数多くみられるようになってきました。

■ 「介護離職を予防するための両立支援対応」の取組の概要

1. 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握

従業員が抱えている介護の有無、仕事と介護の両立に必要な自社の介護休業などの制度や公的な介護保険制度などの理解度に関する現状を、主に従業員に対するアンケート調査を実施することなどにより把握します。実態把握は、自社の仕事と介護の両立支援を進める上で出発点となるものです。

2. 制度設計・見直し

上記1のアンケート調査などによる実態把握をふまえて、介護休業など自社の両立支援制度を「法定の基準を満たしているか」「従業員に周知されているか」「利用要件がわかりやすいか・利用手続きが煩雑でないか」「従業員のニーズに対応しているか」などの観点から点検し、課題があれば見直しましょう。

3. 介護に直面する前の従業員への支援

従業員に対して、仕事と介護の両立に関する心構えや基本的な情報を、社内研修の実施やリーフレットの配布などにより提供します。介護は、子育ての場合と異なり、直面する時期を予測することは難しいので、従業員が介護に直面してから仕事と介護の両立に必要な基本的な情報を提供するのではなく、従業員が介護に直面する前に、直面しても離職しなくて済むような、情報提供などの支援を行うことがきわめて重要です。

4. 介護に直面した従業員への支援

介護に直面している従業員に対して、自社の両立支援制度の利用支援、相談しやすい体制の整備、地域の介護サービスの利用支援などを行います。

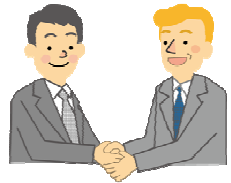
5. 働き方改革

介護のために時間制約のある従業員であっても、離職せずに就業継続できることに加えて、仕事に意欲的に取り組めるような職場環境や働き方をめざします。残業時間の削減や年次有給休暇の取得促進、仕事上の情報共有、お互いさと支援し合える職場風土づくりが大切です。

◆ その他 ◆

■ 外国人と協働する職場づくり

少子高齢化に伴って若年労働者が減少していますが、外国人雇用は、労働力不足の課題を解決できる可能性があります。また、トランプ政権の保護主義路線によりビザ審査を厳格化していることから、高度専門人材の獲得のチャンスであるとも言われています。外国人の特性、多様な発想や考え、新しい技術を活かしていくためには、まず、雇用の際の準備と配慮を十分理解することが求められます。



●外国人労働者数は、過去最高を更新

厚生労働省が公表した「外国人雇用状況」の届出状況のまとめによると、H28年10月末現在、外国人労働者数は、約108万人（前年比19.4%の増加）で、平成19年の届出義務化以来、過去最高を更新しました。事業所規模別にみると、30人未満の小規模事業所で働く外国人が最も多く、外国人労働者全員の34%を占めています。増加要因としては、経済社会の国際化が進み、高度専門人材の受け入れ、雇用状況の改善、留学生の増加など外国労働者に対しての企業ニーズが高まった影響と考えられます。一方、不法就労や雇用条件面での問題も発生しており、受け入れには適正な対応が求められます。

●外国人労働者を雇用する際の注意点と課題

- ①在留資格の確認が必須。労働の可否だけでなく、在留カードやパスポートの提示を求め、就労可能な範囲も確認する。
- ②雇入れ及び離職の際には、氏名や在留資格を「雇用保険被保険者資格取得届」「外国人雇用状況報告書（様式第3号）」にて、管轄のハローワークへの届け出が必要。
- ③募集・採用時に国籍による差別的取り扱いをしないよう十分留意。求人の申し込みにあたって、国籍による条件を付けることはできない。口頭であっても国籍は聞かないこと。
- ④労働・社会保険関係法令は、外国人にも適用される。国籍による労働条件面での差別も禁止。
- ⑤言語だけでなく、お互いの文化を理解し、認め合い、多様性を活かす組織風土づくりが重要。
- ⑥優秀な人材を確保するためには、学歴や経歴のみにこだわらず実力や将来性により、昇格、昇進等の機会を持てるようにする。

●外国人雇用についての資料ダウンロード先 まとめ

- 不法就労防止にご協力ください（法務省リーフレット）
<http://www.immi-moj.go.jp/seisaku/pdf/2015fuhoushurou.pdf>
- 外国人雇用はルールを守って適正に（厚生労働省 都道府県労働局 ハローワーク）
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002ag3s-att/2r9852000002aga1.pdf>
- 外国人雇用Q&A（大阪労働局職業安定部職業対策課 ハローワーク）
<http://osaka-foreigner.jsite.mhlw.go.jp/var/rev0/0109/4925/faq20160707.pdf>
- 外国人の活用好事例集（厚生労働省）
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000160961.html>





Vol.80

八崎さんの

春・夏・冬のはなし



—「婚活」のあとは「保活」・「終活」—

毎年、日本生産性本部が発表している新入社員の特徴とタイプ、49回目となる今年は「キャラクター捕獲ゲーム型」という。学生達が就活で走り回っている頃、社会は「ポケモンGO！」で人は走った。その説明によると、「キャラクター（就職先）は数多くあり、比較的容易に捕獲（内定）出来たが、一方ではレアキャラ（優良企業）を捕まえるのは難しい」というものである。

去年は「ドローン型」で「自律飛行で目的地に無事着陸したが、風にあおられるといささか心もとない」であった。恒例になったこの発表を流行語のこじつけとか、余り意味のない分析で経済人のお遊びといった声も聞かれるのだが、とにかく半世紀に亘って続いている努力賞ものに違いない。そして売り手市場を反映してか、企業選びの意識が「仕事・やりがい」から「給与、福利、休日」などの条件面の充実に変ってきたといわれている。

就活が終わり数年もすると結婚志望者の「婚活」。そして女性の社会進出が進み、共働き夫婦に待っているのは、わが子を保育所に預ける為に奔走する「保活」。どんな選挙の立候補者も真っ先に「待機児童の解消と保育所の設置」を叫ぶ状況の中で、少しでも良い保育所を、と知恵と行動力を振り絞る必死さは、就活や婚活とも通ずる雰囲気が感じられる。

—以下、夏の夜の夢—

昨年、ある国会議員が“…アホ”と言って譴責処分を受けたが、保育所を落とされた母親の“日本死ね！”を流行語大賞の候補に挙げたアホな選考員。もし“日本”ではなく、保育所を所轄する厚労省の大臣の名前だったら？森友学園のあの立派な校舎を壊して更地にして国に返還…とマスコミが騒ぐ前に、わが街の保育所にぜひ欲しい！と周辺都市が何故手を挙げないのか阿呆。アホが口ぐせの私なら、何度の譴責処分でも目が覚めるやら。

さて、子供が成長し親が還暦を迎える頃になると、「終活」準備を始める時だと言われている。認知症はじめ生活習慣病に対応する病院選び、介護、年金、保険、老人ホーム、相続、葬儀、墓…。人それぞれにいろんな問題を抱えるようになる。私はとっくにこの準備の年を過ぎているのだが、一向にその気が起きてこない。しかし家内から何度も愚痴られてきたのが部屋の整理である。乱雑だと言われると、とにかく押し入れに放り込み、昔から在る古いダンボール箱と紙の山で、我ながら辟易しているのだ。

そこで一念発起。すべての品々を一旦部屋に引っ張り出してみた。約2千枚の写真が詰まった段ボール箱が6個、1枚ずつ保存か破棄かを見定めるのに1週間もかかってしまった。次のダンボールには大学時代の講義ノートが約40冊。見ても珍紛漢で函ごと子供会の廃品回収へ。そんな時、家内から私の所作を聞いた娘がやってきた。「とうとう終活を始めたの？」と言う。否定する私に「生前整理の手始めは断捨離で、終活の第一歩」だと言う。「どっちでもいいから、とにかく手伝ってくれ」と50冊程の大学ノートを差し出した。それは遠い昔からの日記帳であった。いつの日か、ゆっくり読む時がくれば、週刊誌などより遥かに格好の読み物になるだろうと思っていたのだが、開いたページの日々は記憶にないことばかり。2万日にも及ぶそんな過去に目を通すだけで、私の脳は恐らく疲れ果ててしまうだろうと思い、すべてシュレッダーにかけることにしたのだ。

そんな中で一際目についたのが「太平洋戦争・戦いの記録・全10巻」。購入して6年目にやっと開封。戦艦大和と菊の紋章をあしらった腕時計が、贈呈の小箱に入っていた…。

「就活」の記事をきっかけに「終活」もどきのてんやわんやの1ヶ月。押し入れはすっかり淋しくなってしまった。

筆者紹介：八崎輝義 日本チバガイギー㈱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～

「未来の年表」

～人口減少日本でこれから起きること～

(著者：河合雅司)



日本では少子化がハイスピードで進んでいることは周知の事実です。2016年の年間出生数は98万人弱となり、初めて100万人の大台を割りました。戦後の出生数のピークは1949年の約270万人とのことです。70年弱で3分の1まで落ちていることになります。また、2015年の国勢調査においては、総人口は約1億2710万人となり、5年前の前回調査に比べて約96万人の人口減少が公表されています。

本書は、人口が減少したら何が問題なのか？日本はどうなっていくのか？どうすれば良いのか？について、非常に具体的に書かれているため、読んでいて強い危機感を覚え「このままではいけない」という気持ちになりました。

第1部では、「人口減少カレンダー」として、今後年代順に何が起こると予想されるか、最新の統計データに基づき「未来の現実」が体系的に示されています。具体的には、

- 2017年 「おばあちゃん大国」に変化
 - 2018年 国立大学が倒産の危機へ
 - 2019年 IT技術者が不足し始め、技術大国の地位揺らぐ
 - 2020年 女性の2人に1人が50歳以上に
 - 2021年 介護離職が大量発生する
 - 2022年 「ひとり暮らし社会」が本格化する
 - 2023年 企業の人件費がピークを迎え、経営を苦しめる
 - 2024年 3人に1人が65歳以上の「超・高齢者大国」へ
 - 2025年 ついに東京都も人口減少へ
 - 2026年 認知症患者が700万人規模に
 - 2027年 輸血用血液が不足する
 - 2030年 百貨店も銀行も老人ホームも地方から消える
 - 2033年 全国の住宅の3戸に1戸が空き家になる
- などです。

「人口減少カレンダー」の中で言及されていますが、近い将来、原宿がシニアファッションの街になるというのは、大きく頷ける話です。そしてこれまで世界的にも類を見ないスピードで人口減少が進むと予想される日本では、国家が成り立たなくなってしまうというのも、あながち「大袈裟である」と笑い飛ばせる話ではないと感じました。

私はいわゆる「団塊ジュニア世代」の人間であり、これまで就職氷河期を経験するなど、同世代の人口が多いことに悩んできたものでした。団塊ジュニア世代はあまり子どもを産まなかったため第3次ベビーブームは起こらず、支え手となる世代の人数が極めて少ない現象となっているのは、皮肉な話だと思いました。

また、第2部では「日本を救う10の処方箋」として、次世代のために筆者の考えるいま取り組むべきことが挙げられています。

「高齢者を削減(!)」 「24時間社会からの脱却」 「第3子以降に1000万円給付」など、とても興味深い対策が挙げられていますが、これらをヒントにこれからの日本社会・日本経済を考えたときに、「一体自分は何に取り組むべきか」を考えるきっかけになる1冊だと思います。

(岩井真規)



＜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]

8月31日

- 個人事業税の納付＜第1期分＞
[郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付＜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]
- 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

「天を舞う白鷺のように見える姫路城は別名『白鷺城』ともいわれ建築技術の粋を集めた傑作として、1993年12月法隆寺とともに日本で初の世界文化遺産に指定されました。ご存知の通り姫路城には数々の物語が残っており、千姫の物語や宮本武蔵の妖怪退治、播州皿屋敷お菊井戸など建築以外にも多くの物語の舞台として魅力あふれるお城です。私にとって姫路城は、中学高校の校庭から毎日眺めた懐かしい景色であり幼い頃のアルバムにも姫路城が多く写っています。桜の季節の三の丸広場は絶景ですので、機会があれば是非訪れてみて下さい。」

撮影者 遠藤 幸子

当事務所より一言

いよいよ夏本番ですね。人に会う度に「暑いですね～！」が合言葉のようになってきました。

このところ、議員さんたちのお騒がせ発言、投稿が世間を賑わせていますね。国民を代表する議員と言う立場でありながら、自分が発する言葉がどのように相手に伝わるかということに対して、あまりにも配慮がないことに驚きを感じます。

中村天風は著書の中でこのように述べています。「いやしくも人を傷つける言葉、勇気をくじくような言葉、あるいは人を失望させるような言葉、憎しみ、悲しみ、ねたみの言葉を遠慮なく言っている人間は、悪魔の加勢をしているようなものだ！ そういう人間は、哲学的に言えば、自他の運命を破壊していることを、平気でしゃべっている。(中略) 人々の心に勇気を与える言葉、喜びを与える言葉、なんとも言えず、人生を朗らかに感じるような言葉を、お互いに話すようにしよう」
（「運命を拓く」より）

でも、時には相手の耳に痛いことを話さなくてはならないこともありますよね。そのときには、どんな風に考えればよいのでしょうか。

娘が小学校3年生のときにくれた手紙を、いつも手帳にはさんでいます。そこには
「ごはんつくってくれてありがとう。あそんでくれてありがとう、勉強をおしえてくれてありがとう、みさのことかわいがってくれてありがとう…」
と、ありがとうがたくさん綴られています。その中に「しかってくれてありがとう」という一文があり、はっとさせられました。きっと叱られたそのときはイヤな気持ちだったと思いますが、子供であっても、そこに愛情や意味を感じれば「ありがとう」になるんだなど…。根っここのところに、相手への愛情や思いやる気持ちがあるかどうか、それが大切だということを教えてもらった気がしました。

皆様との「出会い」「ご縁」「絆」に、心より感謝申し上げます。
b y 松下慶子

