

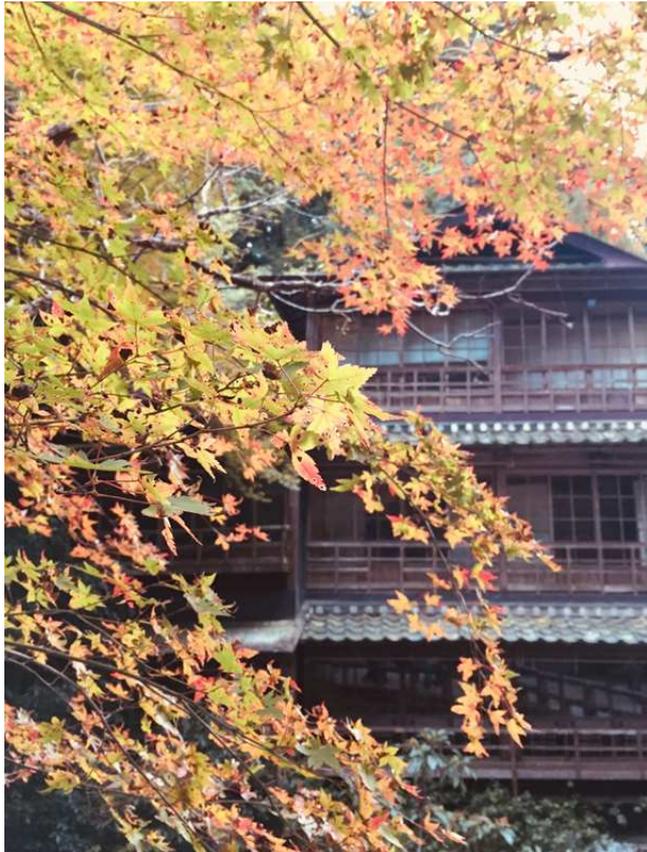
人事・労務を見つめる・・・



Nozomi-Planning レポート



平成29年12月号 Vol.132



撮影地 大阪府箕面市 「紅葉」

撮影者 澤田 啓一

今月のTOPICS

【人事・労務】

- ・平成30年1月1日より、求人募集の際のルールが変わることになりました！
- ・中小企業の60時間を超える残業割増率 平成34年度から50%の見込み

【医療・介護】

- ・『介護離職を考えたことがある管理職は47.5%』-7割以上の管理職が「介護と仕事の両立」に不安を感じていることが明らかに-

【その他】

- ・有期雇用契約における思わぬ無期転換申込権発生にご注意を
- ・春・夏・冬のはなし Vol.84
- ・今月の書籍紹介
「99%の人がしていない たった1%のメンタルのコツ」
- ・12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4-17-5F
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/>

◆ 人事労務 ◆

■ 平成30年1月1日より、求人募集の際のルールが変わることになりました！

職業安定法や省令・指針の改正に伴い、次のとおり求人募集のルールが変わります。



◆ 明示しなければならない労働条件

今回の改正法では、求人募集の際に明示しなければならない事項に「試用期間」「労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称」「労働者を派遣労働者として雇用する場合はその旨」が追加されました。また、「固定残業制度の内容」や「裁量労働制の内容」も明示しなければならないこととされました。

< 明示義務のある事項 > 赤字は今回追加事項

・業務内容	・契約期間	・ 試用期間	・就業場所	・就業時間
・休憩時間	・休日	・時間外労働の有無		・賃金
・労働保険、社会保険の適用		・ 募集者の氏名又は名称		
・ 派遣労働者として雇用する場合はその旨				

< 固定残業代を導入する場合に必要な明示事項 >

・固定残業代の金額	・固定残業代の対象となっている残業時間数
・固定残業代の計算方法	・固定残業代を除外した基本給の額
・固定残業代の対象となる時間数を超える残業の場合は残業代を支払うこと	

< 裁量労働制を採用する場合に必要な明示事項 >

・裁量労働制を採用する旨	・みなし労働時間
--------------	----------

◆ 労働条件の明示のタイミング

当初明示した労働条件が変更される場合は、その確定後、変更内容について「可能な限り速やかに」明示しなければならないこととされました。面接等の過程で変更があった場合、速やかに求職者に知らせる配慮が必要です。

◆ 募集時の労働条件を変更するとき

募集当初に提示した労働条件から「変更」「特定」「削除」「追加」するときは、求職者に対し、新たな労働条件を明示しなければいけません。また、求職者の要求があれば、最初の求人情報で提示した労働条件を変更した理由の説明をすることが必要になりました。

< 例 >

変更	基本給 30 万円 ⇒ 基本給 28 万円	削除	基本給 25 万円、営業手当 3 万円 ⇒ 基本給 25 万円
特定	基本給 25 万円～30 万円 ⇒ 基本給 28 万円	追加	基本給 25 万円 ⇒ 基本給 25 万円、営業手当 3 万円

< 労働条件を変更する場合の変更内容の明示の方法 >

- ① 変更前の労働条件と変更後の労働条件を比較対照できる書面を求職者に交付する方法
- ② 雇用契約書や労働条件通知書において、変更部分にアンダーラインを引いて求職者に交付する方法
- ③ 雇用契約書や労働条件通知書において、変更部分を着色して求職者に交付する方法
- ④ 雇用契約書や労働条件通知書において、変更内容について注意書きをして求職者に交付する方法

変更明示が適切に行われていない場合や、当初の明示が不適切であった場合（虚偽の内容や、明示が不十分な場合）は、指導監督や罰則等の対象となることがあります。

■ 中小企業の 60 時間を超える残業割増率 平成 34 年度から 50%の見込み

現在、月に 60 時間を超えた分の法定時間外労働の賃金支払いについて、大企業に課せられているルールが、中小企業には免除されている状況です。

これは平成 22 年に行われた労働基準法改正において定められたものですが、次の法改正をにらんだ動きとして、過日、労働政策審議会から厚生労働大臣に対する労働基準法改正案の答申が行われました。

改正案は、残業時間の上限規制や有給休暇の強制取得など、大きな変更点を含んでおり、その中に「月 60 時間を超える法定労働時間外労働の割増賃金率の中小企業への猶予措置廃止」が盛り込まれました。今後、この改正案に基づいて国会での改正審議が進められます。



ご存知の通り、週 40 時間、1 日 8 時間を超える時間外労働については、割増賃金率は 25%以上とする必要があります。ただし大企業においては、月 60 時間までの時間外労働については 25%以上の割増賃金率を適用しますが、これを超える労働時間についてはさらに 25%以上の上乘せが課せられています。つまり、月 60 時間超の時間外労働分については 50%以上の割増賃金率で計算が義務付けられています。

このルールを、本改正案において中小企業にも適用しようというわけです。

主たる事業	A. 資本金の額または出資の総額	B. 企業全体で常時雇用する社員数
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

【参考】A、B いずれかに該当すれば中小企業です

猶予措置廃止改正案の時期は、平成 34 年 4 月 1 日からとされています。この予定通りに法改正が進むかどうかはまだ不透明ですが、少子化高齢化を背景にして働き手の減少が予測される中、「労働生産性の向上」「働き方改革」が政府にとって避けて通れない課題となっていることは確かで、近い将来、中小企業についても 60 時間超の時間外労働について 50%以上の割増賃金が適用になるという前提に立っておいたほうがよさそうです。



◆ 医療・介護 ◆

■ 『介護離職を考えたことがある管理職は 47.5%』 - 7割以上の管理職が「介護と仕事の両立」に不安を感じていることが明らかに -

2017年1月に「改正育児・介護休業法」が施行され、通算93日取得可能な介護休業の分割取得や、介護休暇の半日単位での取得、所定外労働（残業）の免除が認められるようになりました。さらに10月の改正では、企業に対し、これらの制度を社員に周知する努力義務が課せられるなど、介護と仕事の両立支援策の拡充が進んでいます。

実際に、少子高齢化が進む中、働き盛りの世代は、親族の介護と仕事の両立を迫られています。管理職は、自身が仕事と介護の両立に直面しながら、一方で、「ケアボス」という言葉に表されるように、介護を担う部下に配慮する役割も求められています。

介護と仕事の両立推進の現状や意識を把握するために、介護に携わった経験のある管理職を対象として、介護と仕事の両立について調査(注1)したところ以下の結果となりました。

(注1) 総合人事・人財サービスを展開するアデコ株式会社（本社：東京都港区、以下「アデコ」）は、11月11日の「介護の日」を前に、親族の介護に携わった経験のある管理職（部長職、課長職）600名を対象に、「介護と仕事の両立」についてアンケート調査を実施しました。

〈調査結果〉

1. 介護に携わる管理職の47.5%が「退職を考えたことがある」。

介護への関与が大きい管理職の場合は、退職を検討する割合が57.2%に上昇、離職リスクがさらに高まる。

2. 「介護と仕事の両立」に不安を感じたことがある管理職は、77.3%。介護への関与が大きい管理職では、83.3%にのぼる。

「不安」の具体的な内容は、「精神的な負担」（50.4%）が最も高く、続いて「同僚・部下の仕事に影響が出る」（49.8%）、「労働時間が長く、介護に時間を割けない」（47.0%）、「体力的な負担」（42.5%）。

3. 介護を担う部下を持つ管理職のうち、91.9%は部下を支援したいと思っている「ケアボス」志向。一方、実際に「支援できた」と考える管理職は73.5%で理想と現実で18.4ポイントの開きがある。

「業務量や役割分担の調整が困難」（57.0%）、「プライベートなことなので聞きづらい」（38.8%）といった点が、部下の「介護と仕事」の両立支援における課題。



介護を理由に離職をする人は年間10万人ともいわれ、労働人口が減少する中、介護と仕事の両立に向けた支援の重要性は増えています。職場の中核を担う立場である管理職が、介護を理由に離職することは、本人のキャリア開発の実現を妨げるだけでなく、企業の生産性や競争力を低下させる大きな要因になります。

企業には、制度を利用しやすい職場環境の整備・改善と労務対策が求められるといえます。

◆ その他 ◆

■ 有期雇用契約における思わぬ無期転換申込権発生にご注意を

2012年に改正労働契約法として公布された労働契約法は無期転換ルールに関しては、一般的には来春(2018年4月1日)以降に無期転換申込権が発生するので、今年度内に対応が必要だとよく言われます。しかし、特定の場合には既に無期転換申込権が発生している場合もありますので確認のポイントをお伝えします。

【基本：無期転換ルール】

無期転換ルールは、同一の使用者ととの間で、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合、有期契約労働者からの申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換されるルールのことを言います。この5年(通算契約期間)の計算は、改正法の施行日である2013年4月1日以降に開始した有期労働契約からカウントされます。よって、その5年後である2018年4月1日以降に無期転換申込権が発生すると言われるのです。

【3年契約のケース】

労働基準法では原則として3年間まで有期労働契約を締結できるとしています。2013年4月1日に契約期間3年の労働契約がスタートした場合は以下のようになり2016年4月1日以降に無期転換申込権が発生していることとなります。

[1回目契約]2013年4月1日～2016年3月31日(3年間)

[2回目契約]2016年4月1日～2019年3月31日(3年間)

しかし、現実的に1年を超える有期労働契約を締結することは実務上、ほとんどありません。多くの実務担当者は「こんなケースはない」と考えているのではないかと思います。

【現実的に問題となりそうなケース】

一方以下のようなケースはいかがでしょうか？パートタイマーなどを有期労働契約で雇用する場合、当初は試用期間的な意味から1年よりも短い期間で契約し、問題がなければ2回目以降の契約では1年契約とするケースです。

[1回目契約]2013年4月1日～2013年9月30日(6ヶ月間)

[2回目契約]2013年10月1日～2014年9月30日(1年間)

[3回目契約]2014年10月1日～2015年9月30日(1年間)

[4回目契約]2015年10月1日～2016年9月30日(1年間)

[5回目契約]2016年10月1日～2017年9月30日(1年間)

[6回目契約]2017年10月1日～2018年9月30日(1年間)



このケースですと、6回目の契約を締結した時点で通算契約期間が5年を超えますので、2017年10月1日には無期転換申込権が発生します。

このように考えると、実は全国では結構な人数の有期契約労働者に無期転換申込権が発生しているかも知れません。そのようなケースがないか、チェックされるとよいでしょう。改正労働契約法の詳しいパンフレットは、下記のURLよりダウンロードできます。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet.pdf



Vol.84 八崎さんの

春・夏・冬のはなし



— “石持ち”奮闘記—

昨夜、NHKのテレビ番組「今日の健康」を見た。そのテーマは「石」。何という偶然だろう。つい1週間前、私はその「石」で苦しみがき、3日後にやっと解放されたばかりなのだ。「石」には私にとって忘れることのできない過去があった。

思えばあの夜、裏急後重の渋り腹と思えるような下腹の激しい痛みで目が醒めた。トイレに行っても便は出ず、脂汗か冷や汗で下着はびっしょり、赤痢にでも罹ったのかと思いつつ、とにかく夜の明けるのを待って近くの病院にかけ込んだ。採尿の結果は、まるでコップ一杯のコーヒーのようであった。検査をするまでもなく医師は「尿路結石」の診断、念の為どのあたりに石があるのか確かめる為にX線写真を撮る。尿路結石は、腎臓結石、尿管結石、膀胱結石、尿道結石の総称で、私の結石は未だ膀胱までは降りていない尿管結石であった。破碎手術をする程の大きさでもなく、ほんの数ミリ程度の石で、これといった治療法もなく、せいぜい鎮痛剤を処方される程度、そこで勧められたのはできるだけ多くの水を飲み、縄跳びと歩くことであった。要は物理的に早く下に落とす排石作業である。

激痛が鈍痛に変わり、早く落ちろとつぶやきながら、夜遅くまで歩いた。そして2日目の夜半、いつも携帯していた「茶こし」の底に、ポロリッと小石が飛び出した。水で洗い、ピンセットで拾い上げて紙の上でコロコロと転がすと、ただの小石と思っていたのが時にキラリと輝くのである。拡大鏡を取り出して驚いた。灰色がかかった薄茶色のゴワゴワした表面に、水晶のように透き通った細い突起がいくつも付いている。これが一般的に見られるしゅう酸カルシウムの結晶で、尿管を傷つけた為に出血し、尿をコーヒー色に染めていた犯人だったのだ。

それから半年後、再び同じ症状に見舞われた。原因は判っている為病院には行かず、茶こしだけ忘れずに持ち歩いていた。症状が全く無いまま急に石が飛び出して驚いたこともあった。結局4年の間に5度、外出している時もすべての石を回収した“石持ち”になったのである。最近では糖尿病や通風と同じように患者が急増し、特に男性は女性の2倍、7人に1人が生涯に1度は経験する“3大激痛”とか”痛みの王様 King of pain”、といわれている。

あれから14年が過ぎた日の夜明け。突如襲われたのが1週間前の石騒動であった。拡大鏡で見ると、今まで見たこともないグロテスクな生き物のようだ。恐らくしゅう酸の他に、りん酸や尿酸の混じったカルシウムの結晶なのだろう。とにかく一際大きな新参者を過去の5個の石が入った小函に仲間入りさせた夜に、珍しい「石」の番組に出会ったのだ。



NHKの医療番組には「今日の健康」の他に「チョイス」等がある。登場する医師の中にメモを用意してくる医師をよく見かける。病気の解説をする時も、アナウンサーの質問に答える時も、すぐにメモに目を移し読み始める医師。“今日の医師は75回（見る回数）…”、こんな家族の会話で番組が終わった時、心に響くものは残っていない。メモなど見ず、相手の顔を見て自信を持って話す医師（番組）とに大きなギャップを感じるのは私だけだろうか。

さて、「石」の医師はどうだった？

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～



「99%の人がしていない たった1%のメンタルのコツ」

著者 河野 栄太郎・田中ウルヴェ京 (発行所 Discover 1500円+税)

「メンタル」とは「心の(状態)」です。どんな人でも「ずっと強い(弱い)」ということはありません。「私ってメンタル弱いんです」「私はメンタルが強いんで」という表現をよくします。

メンタルが弱くなっている状態とは、大きく分けて、「食べられない」「眠れない」「社会生活が送れない」といった、3つの、いわゆる“普通”の行動ができなくなってしまった状態を指すと一般には言われます。普通の状態をゼロとすれば、この場合、マイナスにある状態ということで、心身両面の健康を害する状態のため「正常なゼロの状態」に戻すために、臨床心理士や精神科医などの資格を持つ方々にサポートしてもらうことが要となります。

これに対して、メンタル普通(強い)といった「普通」に生活できている人たちが、ゼロまたはプラスの状態にあるメンタルをより高めるため、自己の潜在能力を最高度の発揮するために行うのが、メンタルマネジメントになります。「メンタルトレーニング」をおこなって、「自己の潜在能力を最高度に発揮するための自己管理」を行い、“しなやかなメンタル”をつくるための68の習慣が、本書にはかかれています。

日本の社会でも、「働き方改革」により、仕事の「生産性」を主要テーマに掲げ、来るべき「第4次産業革命」と呼ばれる人工知能やIOT(モノのインターネット)が身近になる時代に向けて仕事のやり方が大きく変化していく中での「変化」のしわよせは、ストレスというかたちで「人」にかかってきます。日々起こりうる問題解決のため、メンタルをいかに管理するかが、重要なテーマとなるでしょう。また、「自分だけのたった1度の人生をどう生きるか」という人生戦略のひとつとして目的意識を持ち、自己能力発揮の自己管理法を学んだり、「今、私は、何をどう感じ、どう考え、だからどう行動し、どう生きたいのか」を探求することで、メンタルマネジメントの究極の目的である「自分という人間の未開拓な自分を発見すること」にもつながります。ポジティブもネガティブも表裏一体であり、自分の弱点こそが長所や個性になり得るといふことの発見が、じつは本当のやる気や自信の基礎となる・・・そのことを、このメンタルマネジメントによって気づいていくことができます。

自己管理の目的は、完璧な人間になることではありません。当然、完璧なんてないし、そんな「完璧という枠」にはまるようなことは不可能だからです。

まずは「あなたという人間に、あなた自身が好奇心を持つ」こと、それが「感情の質感」として感じられるようになれば、みなさんのキャリアにおける成功も失敗もすべて、「この事実、どう捉えればいだろうか」という視点で受け止めることができるようになり、今の自分たちの足元を見直す良いきっかけとなります。「メンタル」の管理手法を少しだけ考え直し、日々起こる仕事や職場の悩みの手助けとなる1冊としてお勧めします。

(執筆 南部値里)



<12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]

○特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

31日

○健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]

○健康保険印紙受払等報告書の提出

[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]

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

○年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出 [給与の支払者 (税務署)]

○給与所得者の保険料控除申告書<生命保険・損害保険・社会保険>兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出 [給与の支払者 (税務署)]

~ちょっとブレイク~



撮影者コメント

「私の生まれ育った大阪府箕面市は、京都の嵐山と並ぶ紅葉スポットとしても有名です。散歩がてら紅葉を見に滝道を歩きましたが少し見頃には早く残念でした。後ろに写る建物は明治時代に建てられた旅館で、現在はカフェとして営業しています。(現在は修復のため休業中)」

撮影者 澤田啓一

当事務所より一言

夜の街を彩るイルミネーションがきれいですね。今年もあっと言う間の一年でしたが、年齢を重ねるほど、時間が速くなるような気がしますよね。なぜでしょう？

一つは、「時間軸の分母が違うから」という考え方があるようです。例えば、50歳の人間にとって1年の長さは人生の50分の1ですが、10歳の人間にとっては10分の1に相当します。つまり、生きてきた年数によって1年の相対的な長さがどんどん短くなるということです。

二つ目は、「生活に新鮮味がなくなるから」という説。確かに、子どもの頃は、毎日、色々な分野の新しいことを学び、覚え、食べたことのないものを口にし、花を見ても虫を見つけても興味津々で・・・一日にたくさんの発見や新鮮な出来事がありました。

でも、大人になれば、基本的な生活は繰り返して、歳を重ねるごとに「初めて見るもの」「初めて体験すること」は減ってきて、新しいものに出会えるチャンスは少なくなります。また、何か変わったことが起こっても「そんなものかもしれない」と冷静に受け止めることも増え、感動が少なくなってきました。つまり記憶に残ることが少ないので、時間が短く感じるけれど、若い頃は、たくさんの感動がある＝時間を長いと感じると言うわけです。

なるほど・・・これは納得できる考え方です。

それならば・・・また一年があっ！という間に過ぎてしまわないように、生活の中に新鮮な感動を見つけていきたいものです。朝、窓から射す光も決して毎日同じではないし、家族やいつも会っている職場の人や友人にも、きっとまだ自分が知らない部分がたくさんあるはず！

今年ものぞみプランニングレポートをお届けできた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。

b y 水田かほる

