

人事・労務を見つめる・・・



# Nozomi-Planning レポート



平成30年9月号 Vol.141



撮影地 白浜海水浴場 (姫路市)  
夏の思い出「  
撮影者 澤田 啓一

## # 今月のTOPICS #

### 【人事・労務】

- ・育児休業給付を受給中に退職する  
従業員の育児休業給付の取扱い
- ・平成30年度の地域別最低賃金引上げ額は  
過去最高の引上げ幅！

### 【その他】

- ・働き方改革関連法の成立により  
重要性が高まる産業医の役割
- ・春・夏・冬のはなし Vol.92
- ・今月の書籍紹介  
『【新版】リーダーシップからフォロワーシップへ』  
ーカリスマリーダー不要の組織づくりとはー
- ・9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 ◆

## ■ 育児休業給付を受給中に退職する従業員の育児休業給付の取扱い

ここ数年で育児休業を取得する女性従業員の割合は高まり、また男性従業員についても助成金が創設されるなどにより取得の促進が図られています。育児休業を取得したときには、休業期間中の給与を支給しない企業が大多数であることから、通常、雇用保険から支給される育児休業給付の申請を行うこととなります。ここでは、この育児休業給付の概要を確認するとともに、育児休業から職場復帰できずに退職するケースにおける育児休業給付の取扱いについて確認します。

### 1. 育児休業給付とは

育児休業給付は、従業員が育児休業を取得しやすく、その後の円滑な職場復帰を援助・促進することにより、育児をする従業員の職業生活の円滑な継続を目的として創られました。そのため、従業員（雇用保険の被保険者）が1歳（一定の場合には最長2歳）に満たない子どもを養育するために育児休業を取得し、育児休業期間中の給与が育児休業前の給与と比べて80%未満になったとき等、一定の要件を満たしたときに支給されます。当然ながら、女性従業員だけでなく男性従業員が育児休業を取得したときでも、要件を満たしていれば支給されます。

### 2. 育児休業給付の申請

育児休業給付は、育児休業開始日から起算して1か月ごとに区切った期間（支給単位期間）ごとに支給要件が確認され、原則として2か月ごとに支給申請を行います。支給額には細かな基準がありますが、育児休業開始から180日間は育児休業前の賃金の約67%、181日目からは約50%となっています。

### 3. 育児休業中の退職と給付

育児休業給付は職場復帰を前提としているため、育児休業を取得するときに、退職が確定している（予定されている）場合は、支給の対象となりません。また、育児休業を取得するときには復帰予定であったものの、育児休業の途中で退職することが確定したときには、原則として、退職日の属する支給単位期間は支給されず、その直前の支給単位期間までで支給が終了となります（退職日が支給単位期間の末日の場合は、退職日を含む期間も支給されます）。なお、退職が確定しているにも関わらず、育児休業給付を受給したときには、不正受給として処分を受けることがあるため、申請時には状況の確認を行うことが求められます。

子どもが生まれる前は、育児休業を取得し職場復帰を考えている場合でも、実際に子どもが生まれると、環境が変わったことで職場復帰に不安を抱き、退職につながるケースもあります。会社としては、育児休業中の従業員に対する職場復帰に向けたフォローを行うとともに、定期的にコミュニケーションの機会を設けることもよいでしょう。それでもやむを得ず、退職に至ったときには育児休業給付を含めた適切な処理を行うことが求められます。

## ■ 平成 30 年度の地域別最低賃金引上げ額は過去最高の引上げ幅！

厚生労働省において、都道府県労働局に設置されているすべての地方最低賃金審議会が、今日までに答申した平成 30 年度の地域別最低賃金の改定額を取りまとめられ、公表されました。

### ◆平成 30 年度の地域別最低賃金額答申状況

ランク	都 道 府 県	引上げ額の目安
A ランク	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪、兵庫	27 円
B ランク	宮城、茨城、栃木、群馬、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、和歌山、岡山、広島、徳島、香川、	26 円
C ランク	北海道、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、山口、愛媛、高知、福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、沖縄	25 円
E ランク	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、鹿児島、	24 円

改訂額の全国加重平均額は 874 円(昨年度 848 円)となり、全国加重平均額 26 円の引上げは、最低賃金額が時給のみで示されるようになった平成 14 年度以降最大の引上げとなります。また、最高額（東京都 985 円）に対する最低額（鹿児島県 761 円）の比率は、77.3%（昨年度は 76.9%）となり、4 年連続の改善となりました。

なお、東北、中四国、九州などを中心に中央最低賃金審議会の目安額を超える引上げ額が 23 県（昨年度は 4 県）となり、平成 27 年度以降最多となりました。

### ◆改定は 10 月から

答申された改定額は、都道府県労働局での関係労使からの異議申出に関する手続を経た上で、都道府県労働局長の決定により、10 月 1 日から 10 月中旬までの間に順次発効される予定です。

政府は、経済財政運営と改革の基本方針 2018 などでも、「最低賃金について、年率 3% 程度を目途として、名目 GDP 成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が 1,000 円になることを目指す。また、このため、生活衛生業など、最低賃金の引上げによる影響が大きい業種をはじめ、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備を行う」としています。

## ◆ その他 ◆

### ■ 働き方改革関連法の成立により重要性が高まる産業医の役割

働き方改革関連法の中で改正労働安全衛生法が成立したことにより、産業医と産業保健の機能が強化されることとなりました。そこで今回は、産業医の役割と、来年4月から実施される機能強化の内容について解説します。

#### 1. 産業医の役割と職務内容および権限

そもそも産業医は、事業場において従業員の健康の保持促進等を行うという役割を担っています。常時50人以上の従業員を使用する事業場においては選任義務があり、一定の要件を備えた医師から選任しなければなりません。一方、従業員数50人未満の事業場での選任は努力義務にとどまっていますが、従業員の健康管理等の全部または一部を担うよう努めなければならないこととされています。

選任された産業医は主に以下のような職務内容を行います。

- (1) 健康診断、面接指導等の実施及びその結果に基づく従業員の健康を保持するための措置、作業環境の維持管理、作業の管理等従業員の健康管理に関すること
- (2) 健康教育、健康相談その他従業員の健康の保持促進を図るための措置に関すること
- (3) 労働衛生教育に関すること
- (4) 従業員の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること

また、産業医は、少なくとも毎月1回事業場等を巡視し、作業方法または衛生状態に有害のおそれがあるときには、従業員の健康障害を防止するために必要な措置を講じなければならないとされています。

#### 2. 従業員の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化

働き方改革関連法が成立したことにより、労働安全衛生法が改正され、産業医と産業保健の機能が強化されます。今回の改正点のうち、主な内容は以下のとおりです。

- (1) 事業者（会社）は、衛生委員会に対し、産業医が行った従業員の健康管理等に関する措置の内容を報告しなければならない
  - (2) 事業者（会社）は、産業医に対し、健康診断結果や長時間労働を行っている従業員の情報等、産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならない
  - (3) 事業者（会社）は、従業員に対し、産業医への健康相談の利用方法、産業医の役割、事業場における健康情報の取扱方法について、従業員が常時内容を確認できる状態によって周知しなければならない
- 産業構造や経営環境の変化によって、過重労働やメンタルヘルス不調などが継続的な課題となっており、産業医や産業保健の機能に求められる役割も変化しています。従業員の健康管理等を効果的に行うためにも、事業場における産業医の役割はますます重要性が高まることとなるでしょう。



Vol.92 八崎さんの

## 春・夏・冬のはなし



### —異国の一期一会—

あなたの子供や孫が、将来単身で海外へ行く機会があるかもという方、必見のページ？  
猛暑が続く8月はじめ、伊丹空港から羽田を経て、真冬のオーストラリアへの途に就いた孫、私にとっては1年間の重荷を降ろす瞬間であった。

ライオンズクラブでは、多くのボランティア活動の1つに、16歳から21歳までの若者を対象に（Youth）、海外クラブの子弟との交流事業（Youth Exchange=YE）がある。1カ月近いホームステイを通じて、その国の歴史や文化に触れ、ボランティア活動などにも参加し、帰国報告会ではその模様を発表するのが習わしとなっている。

昨年8月、Youth募集のレターを手にした私は、何気なしに高校に入ったばかりの孫に見せたところ、全く予想に反して“応募したい”と言う。どちらかといえば大人しく、口数の少ない彼の言葉に驚いたのだが、YEの事が後になって執着の鎖になろうとは…。10月に入り、1回目のオリエンテーションが開かれ、大阪・和歌山ブロックからの応募者は男子3名、女子10名でその多くは大学生であった。私が口火を切った事でもあり、その為できるだけ会合には毎回顔を出し、問題点を孫と共有することにした。先ず訓話で最も強調された要諦は、派遣されるYouthはクラブを代表する親善大使であることの認識・理解、次いでコミュニケーションとして英語力は英検2級～準1級以上が望ましいと、早速筆記と会話力のテストが行われた。

また派遣先の候補地としてヨーロッパ、東南アジア、オーストラリア、ニュージーランド、アメリカが示され、その中から各自選択することになった。ホームワークとして自己紹介（自分、家族、日常生活、学校、住んでいる町、応募のきっかけ、趣味…）、派遣国でしたい事、日本の歴史や文化など、外国人に説明する積りでそのレポート提出（もちろん英文で）が課せられ、そのため孫と一緒に辞書片手に何時間費やしたことやら。過去に派遣されたOB達の貴重な体験談や、外国人には珍しく映る“折り紙”を習うリラックスタイムも設けられた。ある時1人のOBに、ホストファミリーへの手土産や、夕食後の一家団欒をどのように過ごしていたか、などについて尋ねたことがある。それらを参考に孫が用意したものは—

抹茶、KitKat、折り紙、ティッシュペーパー、家族写真…そしてメインの扇子であった。  
少し補足すると、抹茶（スティック）は多くの家庭で好評、そこで抹茶入りのネスレKitKat…

きっと勝つ受験生を話題に、街角で私達が無料で手渡されているティッシュが外国人には不思議と言われていたので、クラブ献血時のティッシュを相当量、扇子については近くのデパートや万博会場内の店も、見たのはすべてMade in China、結局京都の専門店に桐箱入り男性用、女性用が対になった扇子を手にした時、孫の突然“ラッキー”と喜ぶ顔。美しい桜をあしらった紙に英語の説明書が付いていたのだ。それまで扇子にはどんな説明が良いか迷っていたのが、一瞬にして解消されたのが余程嬉しかったらしい。

渡航が決まった頃、何度もため息をついていたという孫が、次第に準備が整い、私が口を開けば“Don't hesitate!”そして1月から通い始めた英語塾の外人教師からは“Don't nervous!”…息子夫婦によれば、次第にため息が消えたという。

伊丹を出発し、一夜明ければそこはシドニー、街並みの俯瞰写真や、ホストファミリーで2匹の犬と一緒に撮った写真がメールされてきた。その夜私は、漆黒の南天にただ1つ、赤く輝いている火星を見ながら、オーストラリアでは火星は北天に見えるのか、いや遙かに遠い宇宙だからやはり南天だ…そんな他愛ないことに思いを馳せていた。数日後、家の主人と一緒に台所に立って、包丁片手に夕食の準備？そして最後に“こちらで住みたい”のメール。毎日の心配事が全く杞憂に終わったと思ったのか、家内が両手を挙げて“万歳”のひと時であった。

筆者紹介:八崎輝義 日本子バガイギー(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～



## 『【新版】リーダーシップからフォロワーシップへ』 ーカリスマリーダー不要の組織づくりとはー

著者：中竹竜二 1,600円＋税

従来型の属人的なカリスマ性に依存したリーダーシップが組織を必ずしも成長させないことが分かってきました。

成長させないどころか、部下に上から目標を押しつけるだけのリーダーは、むしろ「ディミニッシャー（消耗させる人）」として否定されるようにまでなってきました。

近年、人材育成の分野では、「あなた方の組織に、ディミニッシャーはいないか？」と警鐘を鳴らすことが珍しくない。つまり、部下自身が目標を決めるチャンスや試行錯誤しながら学ぶチャンスを奪い、振り回して消耗させるだけの人。かつて賞賛されていたはずのカリスマ的リーダーは、それほどネガティブな文脈で語られようになったのです。

一方で、代わりに歓迎されているリーダー像は「マルチプライアー」、すなわち「増殖させる人」。自分だけが存在感を発揮するのではなく、部下一人ひとりが自ら成長し、活躍の場を広げる手助けをするリーダーシップが、組織の永続的成長に不可欠と考えられるようになったのです。

新商品をリリースすると同時にインターネット上で世界中に情報が拡散される時代において、どんな斬新で革新的なアイデアでも、明日には世界のどこかで真似されます。たった一人の発想力で勝てる時代は過ぎ去ったのです。

そこに集まった全員の知恵を出し合い、共有し、議論して、よりよいアイデアを磨き続ける。そんな組織でなければ生き残れないという危機感を、多くの経営者たちが肌で感じています。

着実な長期的成果・成長を求める組織ほど、フォロワーシップを取り入れようという動きもあります。

世界のトップクラスの組織がフォロワーシップ型人材育成へとシフトしようとしているという潮目を感じています。

「あいつはリーダーに向いている、向いていない」という議論は、リーダーシップを一義的にしかとらえていない。

リーダーシップには様々なアプローチがあり、そのアプローチの中でも近年、有効性が評価されてきたのが「フォロワーシップ」の手法です。

「自分はリーダーに向いていないのに、役職を与えられてしまった」と不安に感じている人、あるいは「自分は組織のために頑張っているはずなのに、なぜか結果が出ない」と悩んでいる人にこそ、ぜひ本書をお読みいただきたいです。

(執筆 江田 幸央)



## <9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]

### 10月1日

- 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

「夏季休暇に家族で海水浴へ行った際に撮影しました。奇跡の絶景と呼ばれるウユニ塩湖のような写真を撮りたいと試みましたが、なかなか上手くいかないものですね。放置された浮輪をフレームに入れて撮影すると、夏がもう終わってしまうのだという気分になりました。」 撮影者 澤田 啓一

### 当事務所より一言

みなさまへ

記録的な猛暑もおさまり、秋の涼風の吹く心地よい時候となりました。いかがお過ごしでしょうか。

今夏は、夏バテされた方も多かったと思いますが、9月も油断は禁物です。暑さのひと段落ついた初秋に、体調を崩す方は意外と多いのです。

いわゆる「秋バテ」ですが、夏に冷たいものばかり摂取して胃腸が弱っている上に、初秋には雨が多く、気分も落ち込みがちとなり、加えて台風等により気圧が乱れ、日中と夜間の気温差が激しくて真夏のような日があれば、肌寒い日もあったりして体がついていけず、頭痛・めまい・吐き気・食欲不振・不眠などを訴えることが多いのです。

夏に疲れた胃腸の調子を整えるため、ショウガやカボチャなど体を温める食材を積極的に取り入れたり、ぬるめのお風呂(38~40度)で長めの半身浴をすると効果的だそうです。

季節の変わり目の初秋には、頑張りすぎるのはNGです。自身をいたわり無理せずゆったりと過ごしたいですね。

by 紺田 浩

