

セミナーお知らせ

【平成 30 年 2 月 20 日福岡でセミナー開催！】

職員の個人特性は勿論のこと企業や組織の現状を分析できる強力なプログラム“CUBIC キュービック”を使用して「体験型」セミナーを開催する運びとなりました。また参加企業様につき 2 名まで個人の特性分析を無料で診断させていただき、その解説をもとに実践的な活用方法をお伝え致します。是非この機会に組織の課題と今後の人材採用に活用していただければ幸いです。詳細のお問い合わせ 092-791-6252 福岡支店まで

トピックス

最新情報平成 30 年企業実務に影響を及ぼす制度変更の確認と動向

平成 30 年中に変更されることが決まっている制度や、変更に向けて検討・審議が行われている制度がいくつかあります。そのうち、企業実務での影響が特に注目すべきものをご紹介します。



決定済みの制度変更の確認

<配偶者控除及び配偶者特別控除の見直し>

・平成 30 年 1 月～

給与計算における源泉徴収税額を求める際の「配偶者に係る扶養親族等の数」の数え方の変更。「平成 30 年分の扶養控除等（異動）申告書」の様式・記載事項も変更。

・平成 30 年 年末調整時

平成 30 年分の年末調整において、配偶者控除額及び配偶者特別控除額の計算方法の変更。書類の様式・記載事項が変更。

<無期転換ルール本格化>

・平成 30 年 4 月～

無期転換ルール（有期労働契約が更新され通算 5 年を超える場合、労働者の申出により、期間の定めのない契約に転換されるルール）無期転換申込権の本格的な発生が見込まれます。

<確定拠出年金制度>

・平成 30 年 1 月～（改正ポイントは事務所通信 2017 年 12 月号で解説しています）

「掛金の拠出規制単位の年単位化」が施行。

・平成 30 年 5 月～

「個人型 DC 小規模事業主掛金納付制度」、「簡易型 DC 制度」の導入、ポータビリティの拡充などが施行。

制度変更に向けた検討・審議などの動向

<平成 30 年度の税制改正>

「個人所得課税の見直し」や「税務手続の電子化の推進」などが検討されています。「給与所得控除」と「公的年金等控除」は高所得者の控除縮小、「基礎控除」は控除拡充という方向で検討が進められています。どこまで具体化されるのか注目です。

<働き方改革の動向>

働き方改革関連法案が、平成 30 年 1 月召集の通常国会に提出される見込みです。年度内成立するか注目です。

その他／各種保険料率などの改定

平成 30 年度の各種保険料率については、毎年見直される

「①健康保険の保険料率」

「②雇用保険の保険料率」のほか、3 年に一度の改定の年に該当する

「③労災保険の保険料率」の改定が行われます（具体的な料率などは未定）。

また、人づくり革命の一環である幼児教育の無償化、待機児童の解消などの費用に充てるため、

「④子ども・子育て拠出金」の引上げが行われる見込みです（企業全体で 3,000 億円程度の増額を検討）。

④は引上げ、②③は引下げが検討されていますが、動向に注目です



平成29年11月に開催された「第4回柔軟な働き方に関する検討会(厚生労働省)」において、テレワークの適正な実施や副業・兼業の推進などに関するガイドラインの案が示されました。

それらのうち特に注目を集めているのは「副業・兼業」の推進です。これについては厚生労働省のモデル就業規則の改定の方向性も示されています。



副業・兼業の推進に関するガイドライン骨子(案)

労働者及び企業のそれぞれのメリットや留意点を踏まえると、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいという希望を持つ労働者が、副業・兼業を行える環境を整備することが重要であり、長時間労働を招かないよう留意しつつ、以下の対応が必要である。

- ① 厚生労働省で示しているモデル就業規則の規定を、労務提供や会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は副業・兼業を認める方向で改めること
- ② 労働者と企業それぞれの留意点とその対応方法を示すこと
- ③ 労働者が副業・兼業を実現している好事例を共有していくこと

なお、長時間労働を招かないためには副業・兼業時の就業時間の把握が不可欠ですが、その把握については、「企業が労働者の自己申告に基づいて就業時間を把握し、長時間労働の抑制や健康管理に努める」といった旨の方向性が示されています。

モデル就業規則の改定の方向性(副業・兼業部分)

厚生労働省が各企業に向けて同省のホームページにおいて公表しているモデル就業規則について、労働者の遵守事項における副業・兼業に関する規定(「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」)を削除のうえ以下の規定を新設してはどうかとされています



第〇条(副業・兼業)

- 1 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。
- 2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。
- 3 第1項の業務が、就業規則に規定する一定の事項(遵守事項の一部)に該当する場合には、会社はこれを禁止又は制限することができる。

政府は、人手不足への対応や働き方改革の切り札として、テレワークおよび副業・兼業を推進したい構えです。しかし、各企業の現場からみれば、いずれも、管理が難しい制度で簡単に導入できるものではありません。

検討会においても、有識者委員からさまざまな問題点が指摘されたようで理想と現実とのギャップをどう埋めていくかが、今後の課題と言えそうです。

365日の誕生花・花言葉

1月 23日



ボケ：花言葉は平凡
ボケが低木で小さい庭に向いていることにちなむといわれます
実らせる実が瓜に似ているため木に実る瓜と由来したと言われてます。
木瓜(もけ)と呼ばれその名が変わって行きボケになったそうです。



代表 上田 正順
〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:http://brainstar.jp

新年のご挨拶

初春の候、貴社いよいよご清祥のこととお慶び申し上げます。

毎々格別のご愛顧を賜り、厚く御礼申し上げます。
平成三十年の年初にあたり、ご挨拶をさせていただきます。

昨年は皆様にとってどんな一年だったでしょうか。
昨年の出生数は過去最低を更新して約九十八万人だったのに対し死亡者数は百十三万人を超え、人口減少は止まらない状態です。

人口減少もさることながら働き手不足と職場定着の低下、正社員と非正規社員の格差問題が重視されています。

安倍内閣は働き方改革を推進し、多様な正社員制度、子育て支援や長時間労働の上限越えに対する罰則制度、ストレス社会に対するチェック制度を強化することなど社会全体の問題が個々の企業や施設等に法改正という形で、義務化され、場合によっては責任を取らなければならぬという流れになってきています。

「多様な正社員制度」とは簡単に言えば、正社員と非正規社員の間に複数のコース別正社員を作り、企業内外を問わず「人が動く」仕組みを作ろうとするものです。

「いわゆる正社員」と「非正規社員」の二者択一は、人材の確保や人材の定着さらにワーク・ライフ・バランスと女性の社会進出の障壁となっています。

最近の法改正をみればおわかりになりますように、国や地方自治体にお力をお借りしても、簡単に対応できるようなものではありません。また、大企業・中堅企業中心

の「雇用イノベーション」の時代であり、私が思うに中小・零細企業はもう少し法改正施行まで時間をかけないと、なかなか対応が難しいのではないかと危惧しております。

私たち企業はすべての人の問題の根幹である労務管理能力に注力し、労使関係を良好に構築しなければならぬ時代へと変わったことを自覚しなければなりません。

難しいことだと敬遠するのではなく、やれることだと託すこと。学ぶことと慣れること。

そんな第一歩を踏みだすお手伝いを一緒にできる一年となりますように、精一杯努力して参りたいと思います。

本年もどうぞ宜しくお願い致します。

社会保険労務士法人ブレインスター 代表社員
株式会社ブレインスター 代表取締役

上田 正順



ひなとまお (柴犬5歳)

お仕事 カレンダー 1月



1/10

- 一括有期事業開始届の提出(建設業) 主な対象事業:概算保険料 160万円未満で、かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事
- 12月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

1/22

- 源泉所得税の特例納付(2017年7月～12月分)

1/31

- 12月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 労働保険料の納付(延納第3期分)
- 労働者私傷病報告書の提出(休業4日未満の2017年10月～12月の労災事故について報告)
- 税務署へ法定調書(源泉徴収票・報酬等支払調書・配当・剰余金の分配支払調書・法定調書合計表)の提出
- 市区町村へ給与支払報告書の提出
- 2017年11月決算法人の確定申告・2018年5月決算法人の中間申告
- 2月・5月・8月決算法人の消費税の中間申告

「65歳以上適用拡大」に伴う高年齢被保険者の雇用状況

◆今年1月に法改正

今年1月から、65歳以上の労働者についても「高年齢被保険者」として雇用保険の適用対象となりました。これは、働く意欲のある高年齢者が、年齢にかかわらず生涯現役で活躍し続けられるような雇用環境を整備するために行われた改正です。

先日、高年齢被保険者の雇用状況等について、厚生労働省によるデータ分析が行われ、その結果が公表されました（「65歳以上適用拡大に伴う高年齢被保険者の雇用状況等について」12月1日）。以下、分析結果を見ていきます。

◆雇用形態の状況

有期契約労働者等の非正規社員（パート、有期契約、派遣）が約7割を占め、正社員等（常用型派遣、週所定30時間以上の短時間労働者を含む）が3割程度となっています。特に女性の非正規は約8割と、男性の非正規約6.5割と比べ高くなっています。

また、年代別正社員等の割合は、年齢が上がるのに比例して高くなっています（65歳～69歳では28.3%、80歳以上では43.5%）。

◆産業分類別の状況

64歳以下の割合と比べて高年齢被保険者の割合が高い産業は、1位「その他サービス業」、2位「道路旅客運送業」、3位「地方公務」でした。

逆に、64歳以下の割合と比べて高年齢被保険者の割合が低い産業分類は、1位「医療業」、2位「情報サービス業」、3位「その他の小売業」でした。

◆賃金形態の状況

賃金形態では「時間給」が一番多く、次いで、「月給」「日給」と続いています。

また、月給の場合、「月給10～20万円」が多くなっています。

◆契約期間の定めの有無

契約期間の定めの有無の割合は、パート、有期契約、派遣、正社員等いずれもほぼ同率となっていますが、契約期間の定めがない高年齢被保険者の雇用形態は、ほぼ正社員等となっています。

契約期間の定めがあるものにおける平均契約期間は約6カ月で、契約期間に定めのある者のうち、14%程度が契約更新条項の規定がありませんでした。

いま考えるべき 管理職の介護と仕事の両立支援

◆介護を理由に退職を考えた管理職は47.5%

家族の介護を要因とした人材の流出は、退職する本人のキャリアや会社の生産性にとっても悪影響を及ぼします。特に、退職するのが会社の中で重要な仕事を担う管理職である場合、影響が及ぶ範囲はより広いでしょう。人材サービス大手のアデコ株式会社のアンケート調査によると、家族の介護を経験したことのある企業の管理職のうち、介護を理由に「何度も退職を考えた」ことがある人が19.5%、「1、2度考えた」人が28.0%で、両社を合わせると退職を考えたことのある人は47.5%に上るそうです。

また、介護と仕事の両立について「不安がある」との回答は77.3%となったとのこと。

◆介護の支援制度を利用しにくい“雰囲気”

支援制度として介護休業・休暇などがありますが、回答者の63.2%が「制度を利用しにくい」と回答しています。その理由は「自分の業務に支障が出る」「部下の業務に支障が出る」「介護を理由に休みを取る管理職はいない」「休みを取りにくい雰囲気がある」などとなっています。

◆検討・見直しのタイミングは「いま」

上記の調査でも、「企業は制度を利用しやすい職場風土の醸成と労務対策が求められる」とまとめられているように、会社としての風土が変わらなければなりません。

介護離職を防ぐために検討すべき事項は多くあります。

正社員（管理職に限らない）の失効した年次有給休暇を積み立てておき、介護等の事由が発生した場合に利用できるようにする制度を設けている企業があります。また、有期雇用の従業員についても有給の介護休暇制度を設けているところもあります。さらに、介護等の事情を考慮することは、社員の転勤を考える際にも重要です。一方で「働き方改革」の中で注目されているテーマの中にも、介護離職防止の制度の取組みが盛り込まれています。

人手不足の情勢もあり、介護による人材流出防止を考える時期はまさに「いま」、といえるでしょう。