

## 企業型確定拠出年金拠出限度額の引上げ

企業型の確定拠出年金の掛金には、拠出限度額（上限）が設けられています  
が、その拠出限度額が、本年10月から引き上げられることになりました。

### 確定拠出年金の企業型年金における拠出限度額

	改正前	改正後
①企業型の確定拠出年金の加入者であって、次の②以外の者	月額 51,000 円	月額 55,000 円
②企業型の確定拠出年金の加入者であって、他の企業年金（確定給付企業年金など）に加入している者等	月額 25,500 円	月額 27,500 円

注：従業員（加入者）の拠出を認めるマッチング拠出を採用している場合、次のようなルールがあります  
・加入者の掛金を設定する場合、その額は、事業主の掛金を超えないようにする  
・拠出限度額は事業主の掛金と加入者の掛金の合計額に適用される

※確定拠出年金を導入している場合、掛金の額の引き上げが可能となりますが、規約の変更が必要となることにご注意ください（マッチング拠出の場合、上記のルールにも注意が必要です）

### 【参考】確定拠出年金の概要

- ・確定拠出年金は、事業主または加入者が掛金を拠出し、その掛金（年金資産）を加入者が自己責任で運用し、その運用実績に基づいて給付額が決定される年金制度
- ・個人型と企業型の2種類がある
- ・加入者が転職した場合等に、自己の年金資産を、個人型の確定拠出年金または他の企業型の確定拠出年金に移換することが可能

	メリット	デメリット
事業主側	○掛金の追加拠出義務は生じない ○退職給付債務に基づく会計処理は不要 ○税制上、事業主が拠出した掛金は、全額損金算入	×加入者ごとの詳細な資産運用の記録等の管理が必要 ×資産運用状況が良好であっても掛金は軽減できない ×加入者に対して投資教育が必要
従業員側	○加入者ごとの年金資産が明確 ○運用方法や資産構成割合を選択できる ○運用が好調であれば高い給付が期待できる ○税制上、加入者が拠出した掛金は、全額所得控除	×運用成績により給付が変動するため、将来の退職後収入としての保障が劣る ×運用リスクを負う

今回の企業型確定拠出年金の拠出限度額引き上げの背景には、「貯蓄から投資への転換」の推進の観点に加え、「公的年金給付のスリム化」、「厚生年金基金の大幅縮小」に伴う受け皿制度の整備の観点からの要望が高かったことがあります。このような経緯から、政府が確定拠出年金制度の導入を推進していることが窺えます。実際に、退職金制度を廃止して、確定拠出年金に移行するケースも増えており、中小企業でも普及が進んでいるという特徴があります。確定拠出年金を導入していない場合でも、その概要は知っておきたいところです。

## 更なるメンタルヘルス対策拡大中

### ストレスチェック義務化

先日、労働安全衛生法の改正案が成立し、医師、保健師などによるストレスチェックの実施が事業者には義務付けられることになりました（従業員50人未満の事業場は、当分の間努力義務）。

これにより、企業は社員が精神疾患を発症する前に対策をとることが求められます。

産業医との相性も大事  
従来から50名以上の労働者

を雇用している事業場は、産業医による毎月の訪問、労働者の健康管理指導の実施が必要で

すし、月80時間超の残業をした労働者等がいる事業場（50名未満の事業場も含む）では、労働者の疲労の程度を把握し、本人の申出により医師の面談を実施する義務があります。これらに違反する場合は行政指導の対象となります（罰則もあり）。多くの企業では、もちろん産業医の選任は行っているのです。

が、近年のメンタルヘルス不全による職場の問題への対応が重要になってきた流れを受け、自社が求めるものと産業医との相性が合わないケースも増えてきたようです。

### 精神疾患による労災件数

過労や職場でのいじめにより「うつ病」などの精神疾患を発症したとして労災申請をした人数は、平成25年度には約千四百人となり、過去最多を更新しました。また、実際に労災認定された人は2年連続で四百人を超えています。

メンタルヘルス不全や精神疾患の発症を招かないためには、事前の対策が重要です。長時間労働や過重労働は、日ごろの労務管理で対応し、併せて産業医との連携方法も検討すべきでしょう。



経営者・管理職対象

### メンタルヘルス対策セミナー

日時：8月28日 14：00start

会場：ホテル熊本テルサ

8日締め切りになっております

※定員に達し次第締め切ることがありますので、お問い合わせ・お申込みはお早目をお願いいたします

# 新入社員の働くことに対する意識

## 「第一志望入社」昨年微増

日本生産性本部と日本経済青年協議会が今年度の新入社員を対象に実施した「働くことの意識」の調査結果によると、「第一志望の会社に入れた」と答えた新入社員は、質問を開始した平成21年以降で過去最低を更新した昨年の52%から、わずかに改善され55%でした。

その年の新入社員の就職活動が順調だったかどうかで敏感に変化する項目に、「人並み以上に働きたいか」との質問があり、

景況感や就職活動の厳しきによって、「人並み以上」と「人並みで十分」が相反する動きを見せているようです。

バブル経済末期（平成2〜3年）には、「人並みで十分」が「人並み以上」を上回っていました。その後、景況が低迷すると、平成12年以降は入れ替わりを繰り返しています。

最近では、平成25・26年度と「人並み以上」が増加し、「人並みで十分」

景況感や就職活動の厳しきによって、「人並み以上」と「人並みで十分」が相反する動きを見せているようです。

## 「定年まで」は減少

また、「この会社でずっと働きたいか」という問いには、一昨年は過去最高を記録した「定年まで勤めたい」が約29%に減少し、代わって「状況次第でかわる」が約35%となり、2年連続で「定年まで勤めたい」を上回りました。不況が続いたことでしばらく増加していたものが、景況感の好転とともに

減少傾向にあるようです。

## 手当が出るなら残業も

「残業についてどう思うか」を聞いてみたところ、昨年度に続き「手当がもらえるからやってもよい」が最多となり、昨年度の63%から約69%に急増し、過去最高を更新したそうです。

昨今のいわゆる「ブラック企業」による残業代の不払いなどの報道に敏感になっており、残業はいとわれないけれども、それに見合った処遇を求めている傾向にあるようです。

## 社長になりたい？

また、産業能率大学がまとめた「平成26年度新入社員の会社生活調査」によると、最終的に目標とする役職・地位について、「社長」と答えた人が9%となり、調査を開始した平成2年以降で過去最低だった昨年の約12%を下回り、初めて1割を下回りました。一方、女性の管理職登用を進める企業が増えている中、将来の進路として「管理職で部門の指揮をとる」と回答した女性の割合は約29%で、過去最高となったようです。

# クレーム未然防止研修

日時：7月22日（火）  
参加者：特養・老健施設職員  
講師：川内 恵理



利用者満足を考える上で、クレームを未然に防ぐというテーマで、特養・老健施設の職員100名を対象に研修を行いました。クレームを未然に防ぐには、ヒヤリハットで出てきた内容を検討するだけでなく、ご利用者やご家族が口に出していないご要望等にも気づく必要があります。そのためには人それぞれの基準の違いを知る必要があります。

例えば、日々、業務を行うなかで、利用者の持ち物のチェックなどを行うことがあります。そのチェックもしっかりと責任を持って行わないと、通所された時に持参した持ち物の数と帰宅前に確認した持ち物の数が違って、最初にチェックした数が違っていただくと、そのまま確認をしないケースもあります。これでは何のためにチェックしているのかわかりません。

施設としてやるべきことはチェックした数一つでも違えば確認をすることです。一見当たり前のように思いますが、慣れとは怖いもので、一つ違って疑問には思わないという意見も結構ありました。

そこに抜けているのは、プロ意識です。これぐらいはいいだろう。これぐらいなら許されるだろう。それは一つの小さいことかもしれませんが、その小さいことが結果的には大きな事件・事故につながっているのだと思います。

口で言うのは簡単ですが、私も時にドキッとすることがあります。やはり定期的にこのような研修を行って意識付けを行う必要があると再認識しました。

また、クレームに関連して、アンガーマネジメントを体験していただきました。怒りの感情は誰にでもありますので、これを無くすことはできません。しかしこれをコントロールすることによって、相手に不快感を与えたり、後から、「あんなこと言わなきゃよかった」と後悔することもありますので、是非一度受講されることをお勧めいたします。（担当：楠田）

## 山鹿灯籠まつり



約800年の歴史がある山鹿温泉の一大イベントが15日・16日の2日間にわたり開催されます。初日の夜は4000発の花火が菊池川の夜空を鮮やかに染め、翌日の「千人灯籠踊り」では女性たちが灯りをともした灯籠を頭にのせ、輪になって優雅に踊ります。千の灯りが舞う様子は実に幻想的です。

花火大会：15日（金）20:00～21:00

**BrainStar**  
株式会社 ブレインスター  
代表取締役 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

最近の経済社会情勢の変化および労働災害の動向に即応し、労働者の安全と健康の一層の確保を図るため、労働安全衛生法の一部を改正することとされました。



具体的には、次のような改正を内容とする「労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成 26 年法律第 82 号）」が、本年 6 月 25 日に公布されました。

労働安全衛生法の一部を改正する法律の概要

改正事項		施行時期 (公布日から起算)
1	化学物質管理のあり方の見直し	2年以内
2	ストレスチェック制度の創設	1年6か月以内
3	受動喫煙防止対策の推進	1年以内
4	重大な労働災害を繰り返す企業への対応	1年以内
5	外国に立地する検査機関等への対応	1年以内
6	規制・届出の見直し等	6か月以内

このうち、「ストレスチェック制度の創設」と「受動喫煙防止対策の推進」については、平成 23 年 12 月にも、両制度の導入を盛り込んだ改正法案が国会に提出されましたが、一度は廃案とされたという経緯があります。

しかし、労働者の安全と健康の確保のためには欠かせない制度ということで、一部修正の上、今回正式に導入されることになりました。

これらは、一般的な事務所を含むすべての業種について適用される規定であり、要注意です。概要は次のとおりです。

ストレスチェック制度の概要

- ・労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師、保健師等による検査（ストレスチェック）の実施を事業者が義務付ける。ただし、従業員 50 人未満の事業場については、当分の間、努力義務とする
- ・ストレスチェックを実施した場合には、事業者は、検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないこととする



受動喫煙防止対策の概要

- ・受動喫煙防止のため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずることを努力義務とする

ストレスチェック制度については来年の 12 月ごろ、受動喫煙防止対策については来年の 6 月ごろまでには施行されます。まだ期間はありますが、近い将来、会社にこのような義務または努力義務が課されることになることは、知っておいた方がよいでしょう。具体的な制度内容などについては、ご質問ください。

受動喫煙防止対策助成金の交付要領改正

事業者は、労働者の受動喫煙を防止するため、当該事業者および事業場の実情に応じ適切な措置を講ずる努力義務が課せられるとともに、国も必要な援助に努めることとされました。



これにより、7 月 1 日付けで『受動喫煙防止対策助成金の支給の実施について』の一部改正について」という文書が出され、一定の要件を満たす換気装置を設置する事業所等も、受動喫煙防止対策助成金の交付対象とされることとなりました。

改正により新たに交付対象となったのは？

改正前の本助成金は、2014 年 5 月 16 日の交付要領改正により、一定の要件を満たす中小事業主を対象として、事業場内において、喫煙室以外をすべて禁煙とし、一定以上の基準を満たす喫煙室を設置する場合に、その設置費用の一部を助成するものとされてきました。

しかし本改正により、上記以外の受動喫煙防止措置として、一定の要件を満たす換気装置の設置等の措置を講ずる場合の、工費、設備費、備品費および機械装置費等も交付対象となりました。

交付対象となる換気装置の要件は？

飲食店等では、客席を「喫煙スペース」と「禁煙スペース」とに分ける分煙措置による受動喫煙防止措置が取られていることが多くありますが、そうした喫煙スペースにおいて、喫煙区域の粉塵濃度が「1 立方メートル当たり 0.15 ミリグラム以下」となるよう設計されていること、または客席がある喫煙区域における 1 時間当たりの必要換気量が「客席数×70.3 立方メートル」となるよう設計されている場合に、交付対象となります。

## 多様な正社員・限定正社員 活用すべきケースとは？

### 厚労省分科会の配布資料

日本版ホワイトカラーエグゼンプションなど、今後の労働時間規制の緩和に関する議論が厚生労働省労働政策審議会（労働条件分科会）で始まりました。

7月7日開催の分科会で配付された『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会における議論の状況」という資料の中で、「多様な正社員」の活用が考えられるケース等が挙げられていましたので簡単にご紹介します。

### 活用が考えられるケース

「多様な正社員」とは、「限定正社員」とも呼ばれ、主に「勤務地」「職務」「勤務時間」などが限定された社員のことを指します。

活用が考えられるケースとして、勤務地限定正社員については、「育児、介護等の事情により転勤が困難な者や地元に着した就業を希望するケース」「改正労働契約法のいわゆる無期転換ルールによる転換後の受け皿として活用するケース」等が挙げられています。



職務限定正社員については、「金融・ITなどで専門性が高く特定の職能内でのプロフェッショナルとしてのキャリア形成が必要なケース」、また、勤務時間限定正社員については、「育児、介護等の事情により長時間労働が困難な者が就職・就業を継続し、能力の発揮が可能なケース」等が挙げられています。

### 導入にあたっての課題

すでに突入しつつある慢性的な人手不足の時代において、「多様な正社員・限定正社員」の活用が非常に大きな役割を果たすと言われています。

ただし、多様な正社員制度の導入にあたっては、制度が労働者の納得を得られるように努めるとともに、制度を円滑に運用できるようにするために労働者に対する十分な情報提供と十分な協議が必要だと指摘されています。

### 管理職のマネジメントも重要

なお、多様な働き方を円滑に進めるためには、職場における管理職のマネジメント能力の向上が不可欠であることも指摘されています。

近年、管理職の“プレイングマネージャー化（部下の育成・指導などを行う「マネージャー」としての役割と、売り上げに貢献する現場の「プレーヤー」としての役割を共に担うポジションのことをいいます）”が進展していますが、十分なマネジメントが実現するような能力向上が図られるよう、各職場の実情に即した対応が求められています。

## 適正な人員構成

### 理想通りにはいかない！

企業においては、適正な数の従業員を抱え、管理職・非管理職がそれぞれ適正な割合を占めていることが理想だと言えるでしょう。

しかし、理想通りにはいっていないことが、株式会社トランストラクチャが実施した「適正人員数・人員構成に関する調査」（上場・非上場の約百六十社が回答）の結果からわかりました。

### 管理職・非管理職のバランス

まず、「管理職と非管理職の人員

比率は適正か」との質問に対し、「適正である」と回答した企業は42%、「管理職の人員比率が多すぎる」と回答した企業は41%でした。

管理職・非管理職のバランス、特に賃金の高い管理職の割合の多さに悩みを抱える企業は多いようです。

### 人員構成の適正化

次に、組織のパフォーマンスを高めるために「人員構成の適正化を進めるべきか」との質問に対しては、「進めるべき」との回答が73%と非常に高く、「そうは思わない」との回答は10%にとどまりました。

人員構成に悩む多くの企業が、何

らかの施策を講じることが必要と考えているようです。

### 組織のパフォーマンスを高める

では、組織のパフォーマンスを高めるためには具体的にどのような施策が必要なのでしょう？

この点に関しては、「業務内容の見直しや業務プロセスの変更を進めるべき」と回答した企業が80%に上りました。

会社内の業務の棚卸しを実施して全体の業務内容を見直し、適正な人員配置を行い、あわせて業務プロセスも見直すことが、無駄な残業を削減して利益を上げることに繋がります。

## お仕事カレンダー

8/10

- 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160万円未満かつ請負金額が1億9000万円未満の工事
- 7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

8/31

- 7月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 個人事業税の納付<第1期>
- 6月決算法人の確定申告・12月決算法人の中間申告
- 9月・12月・翌年3月決算法人の消費税の中間申告
- 個人事業者の当年分消費税の中間申告
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期>