



# ことのは ニュース

2月といえば立春。暦の上では春を迎えますが、まだまだ寒い日が続きます。  
風邪などひかないように、ご自愛くださいませ。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



2

2018

社会保険労務士法人ことのは

神奈川県横浜市中区海岸通4丁目23マリビル3階309  
TEL : 045-264-8970 / FAX : 045-264-8971  
ホームページ : <http://www.sr-kotonoha.or.jp/>



# マイナンバーの利用で 省略が可能となる 社会保険の氏名変更届等

昨年11月13日よりマイナンバー情報連携の本格運用が開始されました。情報連携では、専用のネットワークシステムを用いて、異なる行政機関の間でマイナンバーから生成された符号をもとに情報のやり取りをし、行政の各種事務手続きで提出する必要があった書類を省略することができます。そこで、情報連携により変化する社会保険の手続きを確認しておきましょう。



## 1.すでに省略可能となっている書類

マイナンバーの情報連携の本格運用が開始されたことにより、社会保険の分野では協会けんぽの高額療養費等の申請において、マイナンバーを利用して税情報を照会することにより、（非）課税証明書の添付書類が省略できるようになっています（一部の人を除く）。また、健康保険組合に加入している事業所では、被保険者の氏名変更の届出について、マイナンバーを利用し、氏名情報を照会することにより、氏名変更届の提出が省略できるようになっています。

## 2.日本年金機構の マイナンバーの利用

1.のように、マイナンバーの情報連携は始まっていますが、日本年金機構に提出する健康保険・厚生年金保険の届出に関するマイナンバーの利用は延期されていました。これが、平成30年3月より利用が開始される予定となり、利用開始に向けて、基礎年金番号にマイナンバーを結びつける作業が行われています。

その中で、日本年金機構が管理している情報（氏名、性別、生年月日、住所）と住民票に記載されている情報が相違しているといっ

た理由により、日本年金機構においてマイナンバーの確認ができない被保険者等が発生しており、マイナンバーの確認ができない被保険者等がいる事業所には、平成29年12月中旬以降、「マイナンバー等確認リスト」（以下「リスト」という）が送付されています。リストが送付された事業所では、確認対象となっている被保険者のマイナンバーを確認し、リストに記入することになります。今後の手続きの手間を軽減するためにも、確実に回答しておきたいものです。

## 3.日本年金機構で 省略可能となる手続き

日本年金機構でマイナンバーの利用が開始されると、健康保険組合と同様に氏名変更届の提出が省略できるほか、引越しをしたときの住所変更届の提出も省略できることとなります。

現状でも、年金に関する相談や年金記録に関する照会はマイナンバーカードを利用することで可能であり、年金請求時に必要だった住民票や所得証明書等の添付が、今後、不要になる予定です。

すでにリストを返信した事業所もあるかと思いますが、対応されていない事業所はマイナンバーを利用できるメリットを踏まえた上で、早めに対応するようにしましょう。なお、全被保険者および被扶養配偶者のマイナンバーの結びつけができた事業所には、リストは送付されません。



## 求められる 治療と仕事の両立支援

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

先日、がんの治療のために退職する従業員がいました。最近、治療と仕事の両立支援について耳にするようになっていますが、当社も何らかの制度を設ける必要があるのでしょうか。



総務部長

制度を設けることが義務化されているわけではありませんが、平成28年2月に厚生労働省から「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」が出されており、会社が行う環境整備として、次のことに取り組むことが望ましいとされています。

- ①会社による基本方針等の表明と労働者への周知
- ②研修等による両立支援に関する意識啓発
- ③相談窓口等の明確化
- ④両立支援に関する制度・体制等の整備



社労士

なるほど、そのガイドラインに沿って、対応を進めていくことが考えられますね。



そうですね。あまり知られていませんが、働く人の約3人に1人が何かの疾病を抱えながら働いていて、休職制度を利用したものの治療のために離職した人も約3割いるそうです。退職理由としては、仕事をしながら治療を継続することが難しい、職場の理解や支援が乏しいことなどが挙げられています。そのため、病気による離職を防ぐことを目的としてガイドラインが策定されたのです。



確かに、今回の退職者は理由を言ってきましたが、自己都合退職としている中にも、治療と仕事の両立が難しいからという理由の人がいたかも知れません。



はい。ですので、制度の導入・検討にあたっては、従業員みなさんに治療に関して何らかの課題を抱えていないかというような調査をして（アンケートを取って）、要望を聞いてみるのも良いと思います。



確かにそうですね。現在治療している人もいますし、通院等に必要なことは何か、どのような制度があったら利用しやすいか、色々な要望があるかも知れません。



先ほどの「両立支援に関する制度・体制等の整備」には、時間単位の休暇、時差出勤のほかに、短時間勤務、在宅勤務、フレックスタイム制、休職期間の延長、治療費用の一部負担等、様々なものがありますので、要望が出てきたものから、自社で取り組めるものを導入されると良いかと思います。



わかりました。制度導入は義務ではないということですが、やはり治療しながら働き続けられる環境を作ることは必要だと思いますので、当社でも検討を進めることにします。



### 【ワンポイントアドバイス】

1. 平成28年2月に「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」が策定され、治療と仕事の両立支援対策が進められている。
2. 今後、厚生労働省が、がん・難病・脳卒中・肝疾患等について、疾患ごとの治療方法や症状の特徴、両立支援の留意事項等を示した、会社向けの疾患別サポートマニュアルを作成する予定である。





# 従業員の過半数代表者を選出する際の注意点

新年度に向けて、36協定締結の準備を進める企業も多いのではないのでしょうか。36協定を締結するときには、従業員の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働組合がない場合は従業員の過半数代表者（以下、「過半数代表者」という）と書面により協定することになります。そこで、特に問題となりやすい過半数代表者を選出する際の注意点をとりあげましょう。



## 1. 過半数代表者となる要件

過半数代表者は①従業員の過半数を代表していること、②選出に当たっては、すべての従業員が参加した民主的な手続きがとられていること、③管理監督者に該当しないこと、という3つの要件が必要になります。以下では、その内容を確認しておきます。

### ① 従業員の過半数を代表していること

従業員は正社員だけでなく、パートやアルバイトなども含まれ、事業場のすべての従業員の過半数を代表する必要があります。また、育児休業者など休職している者も、労働者に含まれます。

### ② 民主的な手続きがとられていること

過半数代表者を選出する際、その目的が36協定を締結するためであることを明らかにした上で、過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続きをとっておく必要があります。この手続きには、投票、挙手のほか、従業員の話し合い、持ち回り決議などが挙げられます。時折、会社が指名しているケースや社員親睦会の幹事が自動的に過半数代表者となっているようなケースが見受けられますが、適正な選出の手続きとはいえないため、見直しが必要です。

また、選出を行う際には、すべての労働者が選出の手続きに参加できるようにしておく必要がある点にも留意しましょう。

今回は36協定をとりあげていますが、就業規則の届出のケースであれば、意見書に意見を記載する過半数代表者の選出であることを明らかにして、過半数代表者を選出する必要があります。

### ③ 管理監督者に該当しないこと

管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者のことをいうため、従業員の代表としては不適切な立場となります。そのため、労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者は過半数代表者にはなれません。

## 2. 過半数代表者にまつわるよくある質問

36協定を締結した後、協定期間中に過半数代表者が退職してしまうというケースがあります。この場合、36協定を再度、締結する必要があるかという疑問を抱きますが、実際に36協定を締結する時点で、上記の3つの要件を満たしていれば、その後、過半数代表者が退職しても再締結は不要です。

36協定は労働基準監督署に届出を行っただけで終わりではなく、従業員に周知し、その内容を遵守する必要があります。就業規則の周知と同様に、見やすい場所に掲示したり、イントラネットに掲示したりするなど、周知も忘れないようにしましょう。



# 雇用人数・実雇用率ともに 過去最高を更新した 障害者雇用



いよいよ今年4月より、障害者の法定雇用率が2.2%（民間企業の場合）に引上げとなり、さらに3年以内には2.3%となることが決まっています。そこで今回は、法定雇用率の計算方法と厚生労働省から公表された「平成29年 障害者雇用状況の集計結果」の内容をとりあげましょう。

## 1.法定雇用率の計算方法

現在、民間企業の障害者の法定雇用率は2.0%となっており、常用雇用労働者50人あたり1人の障害者を雇用することが義務づけられています。この常用雇用労働者には正社員だけでなく、一定の条件を満たす短時間労働者も含まれ、具体的には週所定労働時間が30時間以上の労働者を1人としてカウントし、20時間以上30時間未満の労働者（以下、「パート」という）については1人を0.5人としてカウントします。例えば以下のケースでは、障害者1人の雇用義務が発生することになります。

### 【例】正社員40人・パート20人のケース

$$40人 + 20人 \times 0.5 = \text{常用雇用労働者} 50人$$

$$\rightarrow 50人 \times 2.0\% = \text{法定雇用数} 1人$$

次に、雇用しなければならない障害者数については、障害の種類や週所定労働時間によってカウント方法が異なり、下表の区分により0.5人から2人としてカウントすることになっています。

表 障害者数のカウント方法

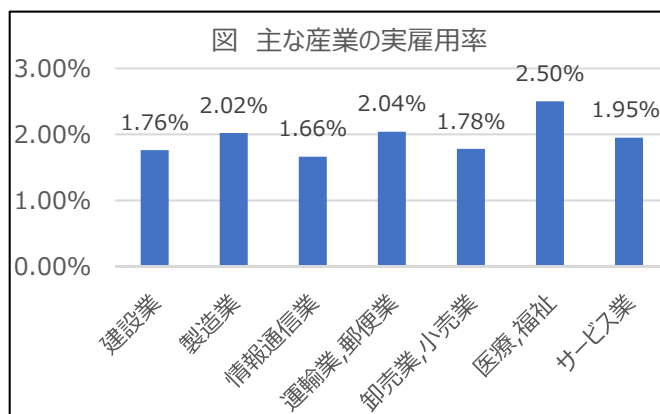
	週所定労働時間	
	30時間以上	20時間以上 30時間未満
身体・知的障害者	1人	0.5人
身体・知的障害者（重度）	2人	1人
精神障害者	1人	0.5人

## 2.障害者の雇用状況

平成29年の障害者雇用状況をみると、雇用されている障害者の数は495,795.0人で、前年より21,421.0人増加しています。この障害者の内訳は以下のとおりで、特に精神障害者の伸びが大きくなっています。

- ・身体障害者 333,454.0人（対前年比1.8%増）
- ・知的障害者 112,293.5人（同7.2%増）
- ・精神障害者 50,047.5人（同19.1%増）

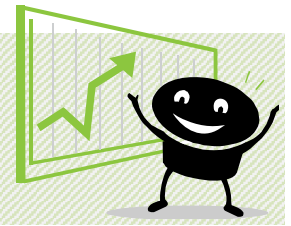
さらに、実雇用率を主な産業別にみると下図のようになっています。この中で「医療、福祉」、「運輸業、郵便業」、「製造業」では法定雇用率を上回っていますが、法定雇用率を下回っている産業もあり、実雇用率の状況が産業によって大きく異なっていることが分かります。



常用雇用労働者100人超の企業は、障害者雇用納付金制度の対象となっており、不足している障害者数によって、納付金を納める必要があります。企業の有り方としては、障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」実現の理念を踏まえ、障害者雇用に取り組みたいものです。



## 自社の強みを把握していますか？



自社の更なる成長や市場での生き残りのために、新事業に取り組む中小企業は少なくありません。そして、新事業展開に成功している中小企業ほど、自社の強みを把握する取組を行っている傾向にあるのだそうです。貴社は自社の強みを把握していらっしゃいますか。

### 自社の強みはどう把握するか

中小企業庁の2017年版中小企業白書（※）から、新事業展開に成功した中小企業と成功していない中小企業（以下、成功企業、不成功企業）の自社の強みの把握方法をまとめると、表1のとおりです。

【表1】新事業展開の成否別 自社の強みの把握方法  
（%、複数回答）

	成功企業 (262)	不成功企業 (610)
社内での議論による自社の強みの洗い出し	66.8	62.6
他社との差別化に向けた分析	54.6	49.5
顧客・取引先へのヒアリング・アンケート調査等による評価の把握	36.3	38.9
販売データ、口コミ等に基づいた評価の把握	40.5	34.3
他の経営者、知人からの評価の把握	31.7	33.9
公的支援機関、金融機関、コンサルタント等外部相談者による評価の把握	14.5	17.5

中小企業庁「2017年版中小企業白書」より作成

成功企業、不成功企業のいずれも、社内での議論による自社の強みの洗い出しを行った割合が最も高く、次いで、他社との差別化に

向けた分析の割合が高くなっています。

それぞれの方法について大きな差はないものの、成功企業の方が外部の評価を調べる方法よりも、社内で考える方法を実施している割合が高いことがわかります。

### 自社の強みは何ですか？

次に同白書から、成功企業と不成功企業の回答割合の高かった自社の強み上位3つをみると、表2のとおりです。

【表2】新事業展開の成否別 自社の強み上位3つ  
（%、複数回答）

成功企業（262）	
要望に応じた柔軟な製品・サービスの生産・提供	59.5
市場ニーズを反映した製品・サービスの開発力	38.6
高付加価値な製品・サービスの生産・提供	34.5
不成功企業（610）	
要望に応じた柔軟な製品・サービスの生産・提供	65.4
高付加価値な製品・サービスの生産・提供	36.5
技術・研究開発力	30.2

中小企業庁「2017年版中小企業白書」より作成

なお、成功企業と不成功企業の差が最も大きかったのは、市場ニーズの把握力（成功企業：27.7%、不成功企業：12.7%）でした。

少子高齢化に伴う国内市場の縮小や慢性的な人材不足など、中小企業を取り巻く環境は厳しさを増しています。新年度に向けて、これから新事業を検討するところもあるでしょうが、まずは自社の強みを把握して、それを活かせるような新事業を選定することが重要です。

（※）中小企業庁「2017年版中小企業白書」

今回紹介したデータは、365ページ等掲載の「中小企業の成長に向けた事業戦略等に関する調査」によるものです。表中の（ ）内の数字は回答数になります。白書の全データは、次のURLのページから確認いただけます。

<http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H29/h29/index.html>





## 経営課題の解決にICTを使っている企業の割合



企業はさまざまな経営課題を抱え、課題を解決することで成長していきます。ここでは、総務省の情報通信白書（※）から、経営課題の解決にICTを活用している企業の割合や、その効果に関するデータをみていきます。

### どんな課題の解決に使っているか

上記白書から、経営課題の解決にICTを活用している企業の割合をまとめると、表1のとおりです。

【表1】経営課題の解決にICTを活用している企業の割合（％）

	三大都市圏 (551)	地方圏 (2,482)
市場分析、顧客分析	15.8	12.2
新規顧客の開拓	<b>21.9</b>	<b>16.2</b>
既存顧客の満足度向上	19.9	15.2
商品・サービスの商品力向上	20.1	14.8
対応力向上	17.4	13.9
新規ビジネスの実現	14.0	12.1
業務分析に基づく業務プロセスの改善	18.3	14.3
管理の高度化	<b>24.1</b>	<b>16.4</b>
経験やノウハウのデジタル化	19.6	13.4
取得したデータに基づく経営分析	21.0	15.3
経営トップの意思決定の正確性や迅速性の向上	19.7	14.2
組織の改善または改革	17.4	13.3
従業員の意欲や能力の向上	19.5	14.3
社内情報の活用・共有の活発化	<b>28.7</b>	<b>17.4</b>
他社との協働・連携の促進	16.1	13.3

総務省「平成29年版情報通信白書」より作成

三大都市圏・地方圏とも、社内情報の活用・共有の活発化、管理の高度化、新規顧客の開拓での利活用割合が高く、上位3位までを占めました。地域に関わらず、同様な経営課題に対してICTを活用する企業が多いようです。

ただし、その割合は三大都市圏で28.7%、地方圏では17.4%が最高となっています。経営課題の解決にICTを活用する企業割合は、まだ少ない状況です。

### 効果が得られた割合は

次に経営課題の解決にICTを活用した企業のうち、効果が得られた従業員数300人未満の企業の割合をみると、表2のとおりです。

【表2】経営課題の解決にICTを活用して効果があつた企業の割合（％）

	三大都市圏 (48)	地方圏 (282)
市場分析、顧客分析	<b>83.3</b>	<b>74.5</b>
新規顧客の開拓	<b>74.6</b>	<b>73.3</b>
既存顧客の満足度向上	67.2	66.3
商品・サービスの商品力向上	<b>76.6</b>	68.4
対応力向上	68.5	68.3
新規ビジネスの実現	53.1	54.0
業務分析に基づく業務プロセスの改善	55.8	68.2
管理の高度化	64.4	<b>72.8</b>
経験やノウハウのデジタル化	56.1	61.2
取得したデータに基づく経営分析	60.7	<b>75.4</b>
経営トップの意思決定の正確性や迅速性の向上	61.8	68.9
組織の改善または改革	53.8	58.3
従業員の意欲や能力の向上	61.5	65.9
社内情報の活用・共有の活発化	<b>71.9</b>	<b>75.9</b>
他社との協働・連携の促進	65.2	61.3

総務省「平成29年版情報通信白書」より作成

三大都市圏では市場分析、顧客分析が83.3%で最も高くなりました。地方圏では、社内情報の活用・共有の活発化が75.9%で最も高くなりました。

15の経営課題のうち、地方圏の方が効果があつた割合が高いものが9つあり、地方圏の方がICTの効果を得られやすい可能性があります。

（※）総務省「平成29年版情報通信白書」

ここで紹介したデータは同白書187ページ掲載の「ICT利活用と社会的課題解決に関する調査研究（情報通信の利用に関するアンケート調査）」によるものです。表中の（）内の数字は回答数です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/h29.html>

4月に新入社員を受け入れる事業者は、受け入れる準備を開始する時期です。また、4月から給与改定を行う場合には昇給の準備を検討する時期でもあります。春に向けて早めに準備を開始しておきましょう。

2018年2月

## お仕事備忘録

1. 固定資産税の納付（第4期分）
2. 確定申告（書面）の受付開始
3. 国民年金保険料の「2年前納」の手続き
4. 労働保険料等の口座振替納付の申込
5. 4月昇給の場合の資料収集等の準備
6. 新入社員の受入準備
7. 火災予防運動に伴い、消防設備等の点検実施

### 1. 固定資産税の納付（第4期分）

固定資産税第4期分の納付期限が到来します。資金繰りも考慮した上で、納付もれのないようにしましょう。期限は、市町村の条例で定める日です。

### 2. 確定申告（書面）の受付開始

2017年分の所得税・住民税の確定申告の受付期間は、3月15日までです。所得税を現金で納付する場合は同日が期限となるため、納付手続きを忘れないようにしましょう。ただし、振替納付の場合の振替日は4月20日です。こちらは、引き落とし口座の残高を確認しておきましょう。

また、個人事業者の消費税の確定申告は4月2日までです。消費税を現金で納付する場合は4月2日が期限ですが、振替納付の場合の振替日は4月25日です。

### 3. 国民年金保険料の「2年前納」の手続き

2014年4月から、2年度分の国民年金保険料を口座振替でまとめて納める「2年前納」が始まっています。また2017年4月より、これまでの口座振替に加え、新たに現金・クレジットカード納付による2年前納が可能になりました。従来よりある6ヶ月及び1年前納に比べて割引額が大きくなっています。申込期限は毎年2月末日までとなっていますので、希望される方は早めに手続きをしましょう。

### 4. 労働保険料等の口座振替納付の申込

労働保険料等は、口座振替による納付も可能です。来年度（第1期）より口座振替とするには、2月26日までに口座を開設している金融機関の窓口で手続きを行う必要があります。

### 5. 4月昇給の場合の資料収集等の準備

4月昇給の事業者は、昇給の情報収集や人事評価等を行います。世間の昇給に関する情報を収集しつつ、業績資料から原資の検討、部門、個別評価や配分の検討を行う等、昇給の準備を開始しましょう。

### 6. 新入社員の受入準備

4月に新入社員を受け入れる事業者は、入社式の会場確保等の事前準備や支給貸与品の手配、研修の企画等、受入準備を開始します。チェックリストなどを用いて準備を行うとよいでしょう。

### 7. 火災予防運動に伴い、消防設備等の点検実施

春の火災予防運動に先立ち、消防設備等（消火器、非常口、非常階段、避難経路等）の点検をしましょう。いざというときに慌てないように、避難訓練や非常時の対応方法（連絡方法、避難対策等）について周知しておきましょう。





2018.2

2月は日にちが少ないことから、月末は日ごとの資金の出入りが激しくなります。スケジュール管理を徹底しましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	木	先負	●贈与税の申告・納付（～3月15日）
2	金	仏滅	
3	土	大安	
4	日	赤口	立春
5	月	先勝	
6	火	友引	
7	水	先負	
8	木	仏滅	
9	金	大安	
10	土	赤口	
11	日	先勝	建国記念の日
12	月	友引	振替休日
13	火	先負	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付（1月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
14	水	仏滅	●労働保険料の支払（第3期分※口座振替を利用する場合） ●継続・有期事業概算保険料延納額の支払（第3期分※口座振替を利用する場合）
15	木	大安	
16	金	先勝	●所得税確定申告（書面）の受付開始（～3月15日） ●所得税確定申告税額の延納届出（～3月15日） ●所得税及び復興特別所得税の納付（～3月15日※現金納付の場合）
17	土	友引	
18	日	先負	
19	月	仏滅	雨水
20	火	大安	
21	水	赤口	
22	木	先勝	
23	金	友引	
24	土	先負	
25	日	仏滅	
26	月	大安	
27	火	赤口	
28	水	先勝	●健康保険・厚生年金保険料の支払（1月分） ●じん肺健康管理実施状況報告書 ●固定資産税第4期分の納付 ※市町村の条例で定める日まで



皆様こんにちは。社会保険労務士の益子です。

「人を募集しても、全然集まらなくて、人手不足で本当に困っちゃうよ」というご相談（グチ？）は以前からよく聞きますが、最近特に増えたように感じます。今やどの業種も人手不足で、一部の業種では相当深刻な問題になってきています（ちなみに有効求人倍率はバブル期を超えました！）。なんとかして人を集めようと思っても、状況は変えられず頭が痛いところです。

「2030年問題」という言葉をご存知でしょうか。約10年後の2030年には、バブル入社期の方が定年をむかえるなど、人口の1/3が65歳以上の高齢者になると予測されています（超高齢化社会！）。働き手（生産人口年齢15～64歳）は今と比べて850万人以上も減り、今以上に人材不足が深刻になります（特にパイロットやIT技術者の人手不足が深刻化すると言われています）。そこで企業は設備投資やAIを導入するなどして生産性を上げ、また同時に人材教育にも力を入れて、社員の能力アップを図り生産性を上げる取り組みも進めていく必要があります。

どこも人が欲しいのに、人が少なくなるということは、「人の価値が上がる」とも言えます。つまりこれからは、「人を大切する」企業が生き残っていける時代になってきます。よっぽどの人気企業でない限り会社側の都合だけでいい人材は集まらない時代になります。

「人を大切にする経営」とは、どういったことなのでしょう。給与が高く、労働環境が整っている企業は人気がある企業でしょうが、これは単に賃金が高いということだけで人は集まっては来ません。うちの企業は休暇が取りやすい、柔軟な労働時間制度がある、社内の雰囲気がいい、成長できる環境がある、社会貢献ができるなど、企業によって様々な制度・考え方があっていいと思います。こうしたやり方は、決して労働者を甘やかすというのではなく、企業が継続発展するために必要な「あたりまえの措置」になっていくのでしょうか。今から自社では何ができるのか、何を変えていかねばならないかを真剣に考えるときかもしれません。

昔の話で、社長や上司の自宅に呼ばれて手料理をいただいたり、社内旅行で懇親を深めたなんていうエピソードを聞きましたが、もしかしたら、その当時は高度経済成長時代の人手が不足していた頃で、そうしたコミュニケーションが人材確保の手法の一つだったのかもしれないですね。