



# ことのは ニュース

9月1日は防災の日です。これからの季節は、台風などによる風水害が発生しやすい時期でもあります。自社の防災対策は十分かどうか、見直しをしてみتهいかがでしょうか。

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。



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/



# 高齢者の就業意識と国の動き

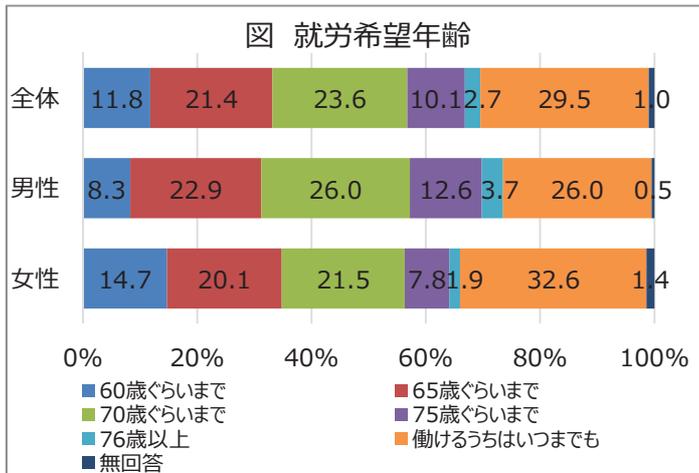
2017年3月28日に政府が取りまとめた「働き方改革実行計画」の中で、国は「エイジレス社会」の実現を目指しています。人材の確保のために既存社員に長く働いてもらうことや、60歳を超えた人を新たに採用することを検討する企業もあるかと思えます。そこで、今回は少し大きな視点から高齢者の就業意識と国の動きをみておきましょう。



## 1. 高齢者の就業意識

高齢者の就業意識については、内閣府が「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」（2013年）を行っています。その結果をみると下図のとおり、高齢者の65.9%と7割近くが65歳を超えても働きたいと考えています。

性は「パートタイム（短時間勤務など）の社員・職員」が37.0%、「フルタイムの社員・職員」が36.7%と二分されています。このような就業意識があることを、自社の高齢者の雇用を考える上で、押さえておきたいものです。



## 2. 骨太の方針2018で明記された 継続雇用年齢の引上げ

国はエイジレス社会の実現を目指し、今年6月に「経済財政運営と改革の基本方針2018」（いわゆる「骨太の方針」）を閣議決定しました。この中で、65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けて環境整備を進めること、公務員の定年については段階的に65歳に引上げる方向で検討するという方針を示しています。

また、60歳以降に希望する就労形態については、「パートタイム（短時間勤務など）の社員・職員」が53.9%ともっとも多くなっています。これを性別にみると特徴が異なり、女性は「パートタイム（短時間勤務など）の社員・職員」が69.4%を占めるのに対し、男

その際、高齢者は健康面や意欲、能力などの面で個人差が存在するという高齢者雇用の多様性を踏まえ、一律の処遇でなく、成果を重視する評価・報酬体系を構築するための取組みを行う企業に対して、その整備費用を補助するとしています。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では65歳超雇用推進助成金を設け、65歳以上への定年引上げや高齢者の雇用環境の整備等に助成金を支給することにしています。65歳への定年の引上げや65歳を超える人材の雇用を進める企業においては、この助成金を活用しながら、人材をどのように確保し活躍してもらうかについて、検討を進めることが望まれます。



# 退職時に年次有給休暇を まとめて取得する従業員への対応

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。

当社では、従業員の多くが退職前に、残っている年次有給休暇（以下、「年休」という）をまとめて取得した上で退職していきます。先日、今年度の年休が付与された直後に、その付与されたものも含めて40日間の年休を取得した従業員がおり、さすがにそれは行き過ぎではないかと感じました。



総務部長

そうでしたか。そのような取得をされると、会社としては年休の趣旨に合わず、どうなのだろうと感じることもあるでしょう。ただ、年休は勤続年数に応じて一定の日数が付与日に与えられるものであり、付与日以降は、従業員に取得する権利が発生します。従業員が権利を行使したときには、時季を変更する権利を除き会社はその年休を取得させなければならず、退職前にまとめて取得することを拒むことはできません。



社労士

なるほど、やはりそうですね。これに関連して、時折「残りの年休を全部消化した日を退職日としてください」と申し出てくる従業員がいます。当社では年休の残日数を給与明細に示していることもあり、従業員自身で年休を取得する日も考えて退職日を申し出て欲しいと思っています。



実務では耳にする話ですが、自己都合退職であれば、従業員が退職日を指定して申し出るものですから、年休を取得する日も、退職する日も従業員自身で具体的な日付を指定するように指示すべきでしょう。



承知しました。ちなみに退職日を従業員が決めて退職願を提出した後に、残っている年休を取得しきれないから、会社の休日に年休の日を当てて欲しいという申出もあります。



さすがにそれを認める必要はありません。そもそも年休は労働日に対して取得できるものですので、休日に取得することはできません。退職日までに取得できない分は消滅することになります。



やはりそうですね。そのような申出があったときには断っていたので、これまでどおりの対応を続けることにします。



そうですね。退職者が退職前に年休をまとめて取得することは、他社でも多く見られます。その原因のひとつとしては、恒常的に年休を消化できないということもあるのでしょうか。2019年4月以降は労働基準法の改正に伴い、年休が10日以上付与される従業員に対し、1年に5日は時季を指定して与えなければならないこととなります。このような法改正を良いきっかけとし、年休を取得しやすい環境を整えることが必要になるのでしょうか。



取組みを強化します。ありがとうございました。



## 【ワンポイントアドバイス】

1. 一度付与された年休は、従業員に行使する権利がある。
2. 年休は、労働日に対して取得できるものであり、休日には取得できない。
3. 2019年4月より10日以上年休が付与される従業員について、年5日の年休取得の義務化が始まる。



# 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ヶ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ヶ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、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。



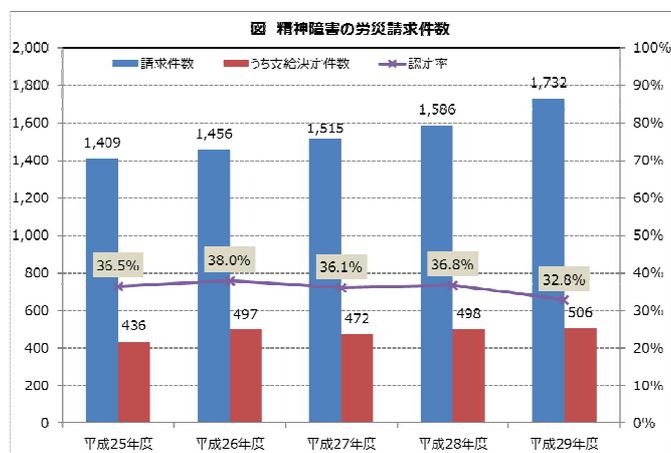
# 嫌がらせ、いじめ等を受けたことが 精神障害発症理由の第1位

従業員が精神障害を発症した際、その原因が長時間労働や職場のパワーハラスメントによるものだと考え、労災の請求をしたいと会社に相談するケースがあります。実際、どのくらいの件数の申請があり、労災の認定がなされているのか、厚生労働省が発表した平成29年度の労災補償状況に関する集計結果をみてみましょう。



## 1.精神障害の労災補償状況

平成29年度の精神障害の労災請求件数は1,732件となり、前年の1,586件から146件増加し、過去最多となりました（下図参照）。支給決定件数は506件で、認定率は32.8%となっています。認定率は過去5年間の中で最低となっていますが、それでも申請の3件に1件の割合で労災として認定されていることが分かります。



項目は次のとおりとなっています（「特別な出来事」を除く）。

- ①（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた 88件
- ②仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった 64件
- ③悲惨な事故や災害の体験、目撃をした 63件
- ④2週間以上にわたって連続勤務を行った 48件
- ⑤1ヶ月に80時間以上の時間外労働を行った 41件

①（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けたといった、いわゆるパワーハラスメントや、②仕事内容・仕事量の（大きな）変化が上位に挙がっていることを考えると、企業は、管理職や一般職向けにハラスメントや労働時間管理に関する研修を定期的実施することや、異動により仕事の内容が変わったり、同僚の退職などで業務量が増えたりするなど大きな変化があるときには、過重な負担となっていないかどうか面談を行うなど、必要な措置をとることが重要となります。

## 2.精神障害発症の理由

精神障害の集計では、精神障害が発症した理由と考えられる支給決定事案における具体的な出来事別の分類がされていますが、上位

職場のパワーハラスメントの防止策は、企業に対して雇用管理上の措置が義務付けられたり、違反があった場合の行政機関による指導等について法律に規定することなどが検討されており、今後、労働政策審議会において議論が行われます。そのため、自社で必要な対策を考え実施するとともに、今後の動向にも注視しましょう。

# 経営情報

## 経済センサスからみる 業種別の付加価値率



今年6月に平成28年経済センサス活動調査※の結果が発表されました。ここではその結果から、業種別に売上高や付加価値額の増減などをみていきます。

### 売上高、付加価値額ともに増加

上記調査から、27年の売上高や付加価値額、付加価値率を業種別にまとめると下表のとおりです。27年の売上高は1624兆7143億円で、23年から21.7%の増加となりました。23年は消費税率が5%であったことから、単純な比較はできませんが、すべての業種で売上高が増加しました。

付加価値額は289兆5355億円で、23年よりも18.3%の増加です。医療、福祉を除くすべての業種で23年よりも高くなりました。

### 付加価値率は全体では17.8%

売上高と付加価値額から付加価値率を求めると、全業種の合計では17.8%となりました。最も付加価値率が高いのは教育、学習支援業の47.0%でした。一方、最も低いのは卸売業、小売業の10.8%でした。また全業種の合計17.8%よりも低いのは、5業種となりました。

自社の付加価値率は同業種と比較して高いのか低いのか、比べてみてはいかがでしょうか。課題が見つかるかもしれません。

産業大分類別売上高と付加価値額、付加価値率

産業大分類	売上高				付加価値額				付加価値率
	27年 (百万円)	23年から の増減率 (%)	合計に占 める割合 (%)	1企業当たり 売上高 (万円)	27年 (百万円)	23年から の増減率 (%)	合計に占 める割合 (%)	1企業当たり 付加価値額 (万円)	
<b>合計</b>	<b>1,624,714,253</b>	<b>21.7</b>	<b>100.0</b>	<b>46,206</b>	<b>289,535,520</b>	<b>18.3</b>	<b>100.0</b>	<b>8,074</b>	<b>17.8</b>
農林漁業（個人経営を除く）	4,993,854	28.6	0.3	20,148	1,178,680	33.2	0.4	4,737	23.6
鉱業、採石業、砂利採取業	2,044,079	186.1	0.1	159,320	662,424	372.1	0.2	51,192	32.4
建設業	108,450,918	30.1	6.7	26,493	20,820,738	33.5	7.2	5,084	19.2
製造業	396,275,421	15.5	24.4	108,304	68,789,093	21.8	23.8	18,791	17.4
電気・ガス・熱供給・水道業	26,242,446	20.0	1.6	2,629,504	4,023,034	43.6	1.4	397,141	15.3
情報通信業	59,945,636	25.9	3.7	157,590	16,001,637	24.1	5.5	41,869	26.7
運輸業、郵便業	64,790,606	17.9	4.0	100,238	16,651,557	16.5	5.8	25,752	25.7
卸売業、小売業	500,794,256	20.6	30.8	63,024	54,163,341	19.0	18.7	6,814	10.8
金融業、保険業	125,130,273	9.8	7.7	460,190	19,153,183	3.4	6.6	70,022	15.3
不動産業、物品賃貸業	46,055,311	29.1	2.8	16,552	9,460,350	13.1	3.3	3,394	20.5
学術研究、専門・技術サービス業	41,501,702	43.6	2.6	23,937	15,164,318	41.9	5.2	8,718	36.5
宿泊業、飲食サービス業	25,481,491	27.5	1.6	5,709	9,604,077	30.3	3.3	2,151	37.7
生活関連サービス業、娯楽業	45,661,141	22.4	2.8	13,372	7,715,574	20.8	2.7	2,259	16.9
教育、学習支援業	15,410,056	10.7	0.9	14,573	7,246,425	9.8	2.5	6,847	47.0
医療、福祉	111,487,956	49.6	6.9	40,381	20,666,306	-14.4	7.1	7,481	18.5
複合サービス事業	9,595,527	28.4	0.6	171,379	3,783,665	60.5	1.3	67,493	39.4
サービス業（他に分類されないもの）	40,853,581	23.3	2.5	25,130	14,451,119	24.0	5.0	6,287	35.4

総務省・経済産業省「平成28年経済センサス活動調査」より作成

※総務省・経済産業省「平成28年経済センサス活動調査」

一部の事業所を除く、国内すべての事業所・企業を対象に28年に行われた調査です。売上高等は27年1年間の数字で、原則税込みです。ここでの付加価値額は、次の計算式を用いています。

付加価値額＝売上高－費用総額（売上原価＋販売費及び一般管理費）＋給与総額＋租税公課

また、これらの数字は必要な数値が得られた企業を対象に集計したものです。詳細は次のURLのページから確認いただけます。<http://www.stat.go.jp/data/e-census/2016/kekka/gaiyo.html>



## LINEの次に利用されているSNSは？



SNSというと、皆様はどのサービスを連想するでしょうか。ここでは、今年6月に消費者庁から発表された調査※の結果から、SNSの利用状況やサービスの種類別の利用割合などをみていきます。

### SNSの利用割合は50%程度

上記調査結果によると、この1年間のSNSの利用頻度は回答者全体で、ほとんど毎日利用している割合が32.6%、毎日ではないが利用している割合が17.7%で、50.3%がSNSを利用しています。次に、ほとんど毎日利用している割合を年代別にまとめると、表1のとおりです。

【表1】年代別SNSをほとんど毎日利用している割合（%）

	男性	女性
15～19歳	73.0	77.7
20～29歳	70.0	86.3
30～39歳	49.7	68.1
40～49歳	38.2	53.3
50～59歳	27.8	34.8
60～69歳	8.5	10.0
70～79歳	2.8	3.0
80歳以上	1.2	1.6

消費者庁「平成29年度消費者意識基本調査」より作成

男性、女性ともに10～20代の利用割合が高く、70%を超えています。男性は30代以上に

なると、ほとんど毎日利用している割合が50%を下回ります。女性は50代以上で同様な傾向がみられます。

### 最も利用されているのはLINE

次に、SNSを利用している人が最も利用しているサービスを年代別にまとめると、表2のとおりです。男女ともすべての年代で、LINEの利用割合が最も高くなりました。LINEの次に利用されているサービスは、男性は30代まではTwitter、40代以上はFacebookとなっています。女性は20代まではTwitterで、30代はInstagram、40～70代はFacebookとなりましたが、30代以降は2番目に高い利用率でも一桁となっており、LINEの利用率の高さが際立っているといえます。

自社のビジネスにSNSを利用する場合は、年代や性別から利用するSNSを選択することが重要です。

【表2】年代別最も利用しているSNS（%）

	LINE		Facebook		Twitter		Instagram		Snapchat		その他		無回答	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
15～19歳	78.5	67.4	-	0.8	17.8	21.7	3.7	10.1	-	-	-	-	-	-
20～29歳	77.7	71.6	4.0	2.1	15.4	17.8	2.8	8.5	-	-	-	-	-	-
30～39歳	72.2	84.8	8.3	4.4	15.0	4.4	3.4	6.1	-	-	1.1	0.3	-	-
40～49歳	81.5	88.2	10.4	5.9	3.1	3.1	3.4	2.6	-	-	1.1	0.2	0.6	-
50～59歳	74.2	91.3	15.8	3.3	5.8	2.7	1.7	2.1	-	-	2.1	0.6	0.4	-
60～69歳	79.3	88.5	13.1	5.7	2.1	3.2	2.1	0.6	-	0.6	2.8	1.3	0.7	-
70～79歳	76.7	71.1	16.3	8.9	2.3	4.4	-	4.4	-	-	4.7	4.4	-	6.7
80歳以上	37.5	80.0	25.0	-	12.5	-	12.5	20.0	-	-	12.5	-	-	-

消費者庁「平成29年度消費者意識基本調査」より作成

※消費者庁「平成29年度消費者意識基本調査」

全国の満15歳以上の日本国籍を有する10,000人を対象に、29年11月に行われた調査です。有効回収率は62.6%です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。なお、SNSはSocial Networking Serviceの略で、登録した利用者だけが参加できるインターネットのWebサイトのこと（総務省）をいいます。

[http://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer\\_research/research\\_report/survey\\_002/](http://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_research/research_report/survey_002/)

台風シーズンですので、防災や安全対策の見直しを図り、万が一に備えておくことも大切です。

2018年9月

## お仕事備忘録

### 1. 社会保険料 定時決定結果の反映 (9月より)

### 2. 障害者雇用支援月間

### 3. 国民年金保険料の後納制度の終了

### 4. 内定式の準備

### 5. 防災や安全対策の見直し

#### 1. 社会保険料 定時決定結果の反映 (9月より)

7月に提出された算定基礎届などに基づいて、9月からは新たに定時決定された標準報酬月額を使用することになります。新しい標準報酬月額に基づいた保険料は、9月分(10月末納付)からです。従業員の給与からの社会保険料控除(翌月控除、当月控除)については各々の取扱いをご確認ください。

#### 2. 障害者雇用支援月間

9月は障害者雇用支援月間です。平成30年4月には障害者雇用促進法の改正に基づき、新たに精神障害者が障害者雇用率の算定に加わるとともに、民間企業の障害者雇用率が2.0%から2.2%へと引上げになりました。また、平成33年4月までには2.3%への引上げも決定されていますので、雇用する障害者数が法定雇用率を満たしていない企業は、達成に向けた取組を強化していきましょう。

#### 3. 国民年金保険料の後納制度の終了

過去5年以内の期間に納め忘れた国民年金保険料を納付できる後納制度が、平成30年9月30日で終了します。後納制度を利用することで、年金額が増えたり、納付した期間が不足して年金を受給できなかった方が年金受給資格を得られる場合があります。後納制度を利用するためには、「国民年金後納保険料納付申込書」を提出します。なお、平成30年9月30日は日曜日のため、平成30年9月28日までに、年金事務所にて手続きを行う必要があります。

#### 4. 内定式の準備

日本経済団体連合会の採用選考に関する指針に基づき、新卒者の正式な採用内定を10月1日とし、当日に内定式を予定されている企業も多いことでしょう。よって9月の早い時点で当日のスケジュールを検討し、内定者に通知を行うことが求められます。遠方から参加する学生については、宿の手配も必要になり、内定通知書の授与を行う場合はその準備、研修を行う場合は講師への依頼や資料の準備などがあります。是非とも、この内定式を交流の図れる機会としたいものです。

#### 5. 防災や安全対策の見直し

##### [防災対策]

9月1日は防災の日です。折りしも台風シーズンで、風水害が多発する季節でもあります。防災対策の見直し機会と捉えて、再点検しましょう。

##### 大雨で雨もりがしてしまうかも!

施設や工場等、適宜点検・修理依頼をしましょう。

##### 万が一が起きてしまう前に!

ライフラインが途絶えてしまう危険も考え、日頃からの準備が肝要です。

・非常時用の医薬品等の準備や使用期限等の見直し

・書類を重要度に応じた表示や区分をして整理

避難経路、避難場所、緊急連絡網の整備もしましょう。

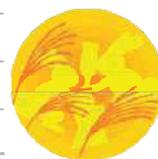
##### [交通安全運動]

秋の全国交通安全運動が9月21日から9月30日にかけて行われます。最近では自動車に限らず、自転車の交通安全に関する取組も進められています。自転車による事故であっても、加害者が高額な損害賠償を負うケースがあり、一部の地方自治体では自転車損害賠償保険の加入義務化を条例で定めています。業務や通勤で自転車を利用する場合は、この機会に安全運転の徹底と保険加入状況の確認をしておくようにしましょう。

# お仕事 カレンダー

2018.9

台風シーズンです。防災や安全対策の見直しを図るとともに、納期遅れ等のトラブルに備えた整備（取引先への連絡手段、代替手段など）もしておきましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	土	仏滅	
2	日	大安	
3	月	赤口	
4	火	先勝	
5	水	友引	
6	木	先負	
7	金	仏滅	
8	土	大安	白露
9	日	赤口	
10	月	友引	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付（8月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
11	火	先負	
12	水	仏滅	
13	木	大安	
14	金	赤口	
15	土	先勝	
16	日	友引	●新卒高校生の採用選考・内定開始
17	月	先負	敬老の日
18	火	仏滅	
19	水	大安	
20	木	赤口	
21	金	先勝	●秋の全国交通安全運動（～30日まで）
22	土	友引	
23	日	先負	秋分 秋分の日
24	月	仏滅	振替休日
25	火	大安	
26	水	赤口	
27	木	先勝	
28	金	友引	
29	土	先負	
30	日	仏滅	●健康保険・厚生年金保険料の支払（8月分）（10月1日期限）



社会保険労務士法人「ことのは」の田中です。

暑くて暑くて熱い夏でした。このまま夏は終わらないんじゃないかと思うほどの夏でしたが、いつの間にか、セミの音が鈴虫に変わり、少しずつこの夏が終わろうとしています。

夏のおわり、娘が夏休みの締めくくりにお友達と納涼船にのることになり、さらに浴衣を着てゆくと割引になるとのことで、とても久しぶりに浴衣の着付けをしました。着せてみたら、なんか変、どこか違う、なにが違うかわからない。何か足りない気がする。でも、間違っていない気がする。ふたりで説明書等々みても、んー、何か上手くいかない。ということで、プロの方に教わりにいきました。

何となくこうだったような、から抜け出せず、何度も同じことだけ繰り返していたことがわかりました。折り目や結び目が逆なだけでヘナチョコになっていました。プロの方の力を借りて、無事に解決できました。

何となくが上手くいったから、そのままその通りやり続けていたり、思い込みや自己流になってしまっていることは、他にも、仕事にも、ありそうです。時々、見直しをしたり、他の人のやりかたを参考にしたり、それについて周りと話したりすると、より確実に迅速に行えるようになるのでは、と思います。

今年もあと残り4ヵ月。いつもなら、食欲の秋、読書の秋。紅葉狩りしたいと思っているだけで終わっている秋ですが、暑くてだらけた脳が寒くて凝り固まる前に、色々見直しをする秋にしようと思います。