



ことのは ニュース

9月1日は防災の日です。またこの季節は、風水害が多発する季節でもあります。この時期だからこそ、自社の防災対策を見直してみても、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マリンビル3階309

TEL : 045-264-8970 / FAX : 045-264-8971

ホームページ : <http://www.sr-kotonoha.or.jp/>



確認が求められる育児休業の 延長・再延長の申出理由

育児・介護休業法では、原則として子どもが1歳に達するまで育児休業が取得でき、その後、保育所等に入所できない場合に、子どもが1歳6ヶ月まで（再延長で2歳まで）延長することができるとされています。これに関連して、延長・再延長の申出において制度の趣旨に則った運用を求める通達が厚生労働省より発出されましたので、確認しておきます。



1. 育児休業の延長・再延長の理由

育児休業を延長・再延長する理由は、雇用の継続のために特に必要と認められる場合に限られます。よって、例えば育児休業の延長を目的として、保育所等への入所の意思がないにも関わらず入所を申込み、その保育所等に入れなかったことを理由として育児休業の延長を従業員が申し出ることは、育児・介護休業法に基づく育児休業の制度趣旨に合致しているとは言えず、育児休業の延長の要件を満たさないとされています。

2. 「保育所入所保留通知書」の内容の確認

保育所等の入所申込みを行い落選したときには、「保育所入所保留通知書」が申込みをした従業員に届きます。この際、第一次申込みで保育所等の内定を受けたにも関わらずこれを辞退し、第二次申込みで落選した場合には、自治体によって違いはあるものの「保育所入所保留通知書」にこうした事実が付記されることがあります。

こうした付記がある「保育所入所保留通知書」については、第一次申込みの内定辞退にやむを得ない理由（※）がない場合には、育児休業を延長する要件を満たさないこととなり、従業員は育児休業の延長の申出はできません。そのため、会社は従業員から適正な手続きが行われているかを確認する必要があります。

※「やむを得ない理由」とは、内定の辞退について申込み時点と内定した時点で住所や勤務場所等に変更があり、内定した保育所等に子どもを入所させることが困難であったこと等が該当します。

3. 育児休業給付金への影響

育児休業中に支給される雇用保険の育児休業給付金は、やむを得ない理由により育児休業を延長・再延長するときに引き続き支給されるものであることから、**2.**のような内定辞退の旨が付記された「保育所入所保留通知書」が提出された場合、ハローワークでは保育所等の内定を辞退した理由について従業員に確認が行われます。そして、確認に基づき、やむを得ない理由がない場合には、育児休業給付金が支給されません。

なるべく長く育児休業を取得したいという従業員もいるかとは思いますが、入所の意思がないにも関わらず保育所の申込みを行うことは、待機児童の問題にも影響します。制度趣旨を理解し、会社として適切な対応をとるようにすると共に、従業員にもあらかじめ意識付けをするようにしましょう。



従業員の退職時に交付する 退職証明書と解雇理由証明書の 違い

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。

先日退職した従業員から、国民健康保険に切り替えるために「退職証明書」を発行して欲しいという依頼がありました。この退職証明書とはどのようなものですか。



総務部長

退職証明書とは、従業員が退職するときに、①使用期間、②業務の種類、③その事業における地位、④賃金、⑤退職の事由を記載の上、会社が証明し従業員に交付するものです。



社労士

これまでそのような証明書を渡したことはありませんが、常に発行が必要なのでしょうか。



従業員が請求したときには、遅滞なく交付することが労働基準法で義務付けられています。今回のように、国民健康保険に加入する日を確認するための資料として求められることがあります。請求されたときに交付が必要なものであり、最初から退職者全員に交付する必要はありません。



安心しました。ちなみに証明書のひな型はありますか。



任意の様式ですが、厚生労働省から「退職事由に係るモデル退職証明書」が出ているので、参考にしてみてください。なお、会社が従業員を解雇したときに従業員から解雇の理由について証明書の請求があった場合は、解雇予告をした日から退職日までの間に、証明書を交付する必要があります。一般的にこれを「解雇理由証明書」と呼んでいます。



従業員は解雇理由証明書により、解雇理由を確認できるということですね。



そうですね。証明書を発行するときは、退職証明書・解雇理由証明書のいずれも、従業員が請求しない（証明書に記載を希望しない）事項は記載しないことになっています。



なるほど、作成するときには注意します。



退職証明書の活用事例として、転職活動のときに、求職先の会社で提出を求められることがあります。退職証明書の①使用期間、②業務の種類等から、これまでの実務経験を把握でき、⑤退職の事由では、前職をどのような理由で退職しているかを把握できますので、求職先の会社が提出を求めたりするのです。



確かに弊社では履歴書と職務経歴書を提出してもらうことで確認をしていますが、あくまでも求職者の自己申告ですので、退職証明書を提出してもらうことも一つとして考えることができますね。今後の採用活動の参考にします。



【ワンポイントアドバイス】

1. 従業員から請求があったときには、退職証明書を遅滞なく交付しなければならない。
2. 退職証明書や解雇理由証明書には、従業員が希望しない事項を記載してはならない。
3. 求職者に退職証明書の提出を求めることで、前職の経験等を把握することができる。



人材確保施策と 活用を検討したい助成金

企業規模、業種に関わらず、人材確保に悩まれている企業は多く、また、少子化による労働力人口の減少は避けられない状態にあることを前提とすれば、今後必要な人材を確保していくことはさらに難しくなっていくでしょう。そこで今回は、人材確保施策とその際に活用できる助成金をとり上げます。



1.人材確保施策

人材確保に向けて、会社が行う施策にはさまざまなものがありますが、主なものとして処遇面の見直しと採用ルートの拡充が考えられます。

処遇面の見直しについては、初任給を引き上げるなど処遇の改善を行う、求人内容の情報を充実するなどして、多くの求職者の就職先の選択肢に含まれるようにすることがあります。

採用ルートの拡充については、従業員の紹介制度や、一度、退職した従業員を再雇用する制度（以下、「再雇用制度」という）を設けること等により、採用ルートを広げることがあります。このうち再雇用制度は、過去に自社で働いた経験がある者であるため、組織のことを理解している、業務経験があるため即戦力になりやすいといった利点があります。

児・介護等を理由とした退職者が復職する際、従来の勤務経験が適切に評価され、配置・処遇が行われる再雇用制度を導入した上で、希望者を再雇用した事業主に対して助成されるものです。

退職者の要件として、妊娠、出産、育児、介護または配偶者の転勤等を理由として、再雇用先の事業主または関連事業主の事業所を退職した者であることが必要になります。

また、離職期間を制限する場合、3年以上で設定することが必要で、再雇用の退職年齢は定年を下回る制度を設けていないことが必要になっています。

[支給額]

支給額は、以下のとおりとなります。

再雇用人数	中小企業	中小企業以外
1人目	38万円 (48万円)	28.5万円 (36万円)
2～5人目	28.5万円 (36万円)	19万円 (24万円)

※1事業主あたり5人まで支給

※継続雇用6ヶ月後、継続雇用1年後の2回に分けて半額ずつ支給

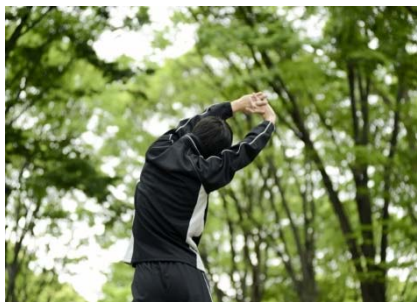
※ () は生産性要件を満たした場合

助成金の活用にあたっては、再雇用制度規程を作成しておくこと等の要件があります。

2.再雇用を行う際に活用できる 助成金

退職者の再雇用を行う際に活用できる助成金として、両立支援等助成金（再雇用者評価処遇コース）があります。この助成金は、育

助成金の活用に関わらず、再雇用制度を設ける場合、退職時に再雇用を希望する旨の申出をしてもらう、求人を出すタイミングで希望者にその情報を知らせるなど流れを作っておく必要があります。制度の検討にあたって、お困りのことがございましたら当事務所までご連絡ください。



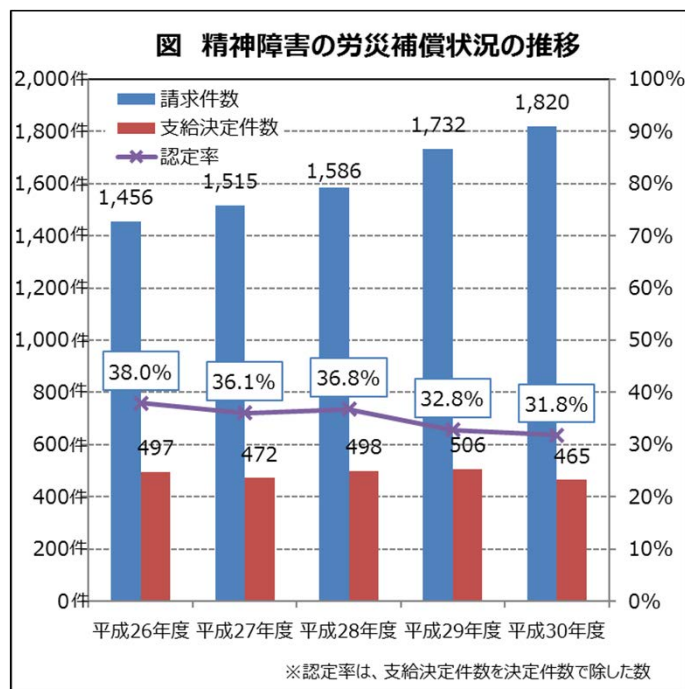
企業に求められる従業員の精神障害発症を防ぐための対応

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、労災請求をしたいと会社に相談する従業員が増加しています。実際、どのくらいの件数の請求があり、労災の認定がされているのか、厚生労働省が発表した平成30年度の労災補償状況に関する集計結果を見てみましょう。



1.精神障害の労災補償状況

平成30年度の精神障害に関する労災請求件数は1,820件となり、前年の1,732件から88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465件で、認定率は31.8%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。

2.精神障害発症の理由

精神障害の集計では、精神障害を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、上位項目は次のとおりとなっています（「特別な出来事」を除く）。

順位	具体的な出来事	件数
1	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	69件
1	（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	69件
3	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	56件
4	1ヶ月に80時間以上の時間外労働を行った	45件
5	（重度の）病気やケガをした	36件

第1位に、「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」と「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」があることを考えると、企業は、異動により仕事の内容が変わったり、同僚の退職等で業務量が増えたりする等、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面談を行ったり、管理職や一般職向けにパワーハラスメントに関する研修を定期的実施する等、必要な措置をとることが重要となります。

パワーハラスメントについては、先に行われた国会で、パワーハラスメント防止対策が法制化され2019年6月5日に公布されました。施行は公布後1年以内の政令の定める日（中小企業は公布後3年以内の政令で定める日までには努力義務）とされています。施行はまだ先の予定ですが、日々の労務管理を行う上で、パワーハラスメントの防止に向けた取組みを進めていきましょう。



業種別1法人あたり年間の交際費等支出額



ここでは、今年6月に発表された国税庁の調査結果※から、業種別に2017年度（平成29年度）分の1法人あたり年間の交際費等支出額をみていきます。

製造業の平均は 368.1万円

上記調査結果から、業種別に利益計上法人の1法人あたり年間の交際費等支出額をまとめると、右表のとおりです。

製造業の資本金階級計をみると、交際費等支出額が最も高いのは、化学工業の699.5万円でした。最も少ない繊維工業の額の3倍超です。

製造業の資本金階級計の平均は、368.1万円となりました。2016年度分より、2.4%の増加です。

製造業以外は 243.2万円

製造業以外の資本金階級計をみると、最も高いのは運輸通信公益事業でした。

製造業以外の平均は243.2万円で、製造業の平均よりも120万円ほど低くなりました。

貴社の交際費等支出額と比べてみてはいかがでしょうか。

業種・資本金階級別1法人あたり年間の交際費等支出額（利益計上法人、千円）

製造業							
資本金階級	繊維工業	化学工業	鉄鋼金属工業	機械工業	食料品製造業	出版印刷業	その他の製造業
100万円以下	715	1,340	1,200	1,185	742	786	1,003
100万円超	450	1,400	1,512	1,186	826	1,387	906
200万円 "	799	1,209	1,275	1,170	952	994	1,055
500万円 "	1,536	2,028	2,129	2,031	1,846	1,893	1,814
1,000万円 "	2,328	2,528	2,951	2,697	2,831	2,563	2,400
2,000万円 "	2,469	3,706	4,125	3,851	3,452	3,961	3,390
5,000万円 "	4,151	7,881	7,827	6,367	7,365	7,815	6,069
1億円 "	6,425	16,516	10,742	9,132	13,886	40,085	12,167
5億円 "	18,200	26,549	19,467	17,790	49,865	111,056	35,633
10億円 "	30,571	49,876	28,560	29,384	61,276	109,190	37,548
50億円 "	58,000	82,145	54,250	53,913	109,158	48,333	58,280
100億円 "	127,750	305,659	363,091	134,333	361,897	670,600	361,211
計	2,146	6,995	3,128	3,252	4,022	3,824	2,396
製造業以外							
資本金階級	建設業	卸売業	小売業	料理飲食旅館業	不動産業	運輸通信公益事業	サービス業
100万円以下	1,513	1,249	939	1,393	961	1,152	1,295
100万円超	1,635	1,110	1,002	1,255	1,078	1,392	1,162
200万円 "	1,798	1,261	988	1,115	948	1,479	1,233
500万円 "	2,498	2,136	1,605	1,569	1,777	2,180	2,042
1,000万円 "	3,168	3,102	2,182	1,949	1,962	2,618	2,576
2,000万円 "	4,221	4,974	3,429	2,722	2,724	3,454	3,580
5,000万円 "	9,470	10,266	7,329	4,045	4,321	6,692	6,110
1億円 "	25,775	23,121	15,714	7,817	8,957	12,873	10,560
5億円 "	48,529	39,261	17,158	24,943	23,784	25,826	18,710
10億円 "	103,542	64,139	52,463	59,642	32,877	26,047	29,558
50億円 "	170,250	126,926	70,417	110,357	25,071	71,103	64,673
100億円 "	1,076,133	294,341	119,025	48,714	226,063	302,041	194,464
計	2,774	3,539	1,681	1,664	1,664	3,706	1,998

国税庁「平成29年度分会社標本調査」より作成

※国税庁「平成29年度分会社標本調査」

内国普通法人を対象に、2017年（平成29年）4月1日から2018年（平成30年）3月31日までの間に終了した調査対象法人の各事業年度について、2018年7月31日現在でとりまとめたものです。ここでの交際費等支出額は、資本金階級別に集計された合計金額を法人数で除して求めた数字です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/kaishahyohon2017/kaisya.htm>



電子マネー利用の現状



近年キャッシュレス決済手段が多様化し、利便性も向上しています。ここでは、今年6月に発表された総務省の調査結果※から、電子マネーの利用状況に関するデータをみていきます。

利用世帯割合は50%超に

上記調査結果から、2008年（平成20年）以降の全国二人以上世帯における、電子マネーの保有割合や利用割合をまとめると、表1のとおりです。

【表1】電子マネーの保有・利用世帯の割合（%）

	保有世帯割合	利用世帯割合
2008年	26.3	19.3
2009年	29.7	22.3
2010年	36.5	29.7
2011年	37.4	30.6
2012年	41.1	34.4
2013年	45.8	39.1
2014年	49.9	43.2
2015年	49.6	41.5
2016年	51.9	43.9
2017年	54.3	45.5
2018年	59.2	50.4

総務省統計局「家計消費状況調査年報（平成30年）結果の概況」より作成

直近の2018年の状況をみると、電子マネー保有世帯割合は59.2%、利用世帯割合は初めて50%を超えました。

平均利用金額は2万円に近づく

調査対象の電子マネーは、交通系や小売系、専門系などに分類され、鉄道やバスの乗降時や買い物時などに利用されます。表1の利用世帯における、1ヶ月の平均利用金額などの推移をまとめると、表2のとおりです。

【表2】電子マネー利用世帯の1ヶ月の平均利用金額と二人以上世帯全体に占める1万円以上利用した割合（円、%）

	平均利用金額	1ヶ月1万円以上利用した割合
2008年	8,727	6.0
2009年	8,897	7.1
2010年	9,588	10.5
2011年	11,116	12.1
2012年	11,269	14.1
2013年	12,044	17.0
2014年	12,480	20.1
2015年	16,382	21.9
2016年	17,318	23.7
2017年	17,644	24.6
2018年	18,256	28.0

総務省統計局「家計消費状況調査年報（平成30年）結果の概況」より作成

1ヶ月の平均利用金額は、2011年に1万円を超えました。その後2018年には18,256円と2万円に近い額になっています。なお、2018年の結果で最も割合が高い平均利用金額帯は、1万円以上3万円未満でした。

また、全国二人以上世帯全体に占める1ヶ月1万円以上利用した割合は、2018年には28.0%と全体の1/4を超えました。

事前に現金をチャージして使用する電子マネーは、比較的分かりやすい決済手段といえましょう。そのため、キャッシュレス決済が初めての方にも使いやすく、今後も利用する人は増えるのではないかと思います。

※総務省統計局「家計消費状況調査年報（平成30年）結果の概況」

全国3,000の調査地点より選定した約3万世帯を対象とした調査です。この調査での「電子マネーの利用」とは、事前に現金と引換えに金銭的価値が発行されたICカードやプリペイドカード等（Suica、ICOCA、PASMO、nanaco、WAON、楽天Edy、WebMoney、BitCash、クオカードなど）の利用をいいます。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.stat.go.jp/data/joukyou/2018ar/index.html>

今年のシルバーウィークは大型連休ではありませんが、取引先の休業状況は確認しておきましょう。また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。

2019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. 地域別最低賃金の改定額の公示

3. 障害者雇用支援月間

4. 日・中社会保障協定の発効

5. 内定式の準備

6. 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. 地域別最低賃金の改定額の公示

10月1日以降に発効される2019年度の地域別最低賃金が公示されます。都道府県ごとに改定額と発効年月日が異なるため、確認の上、自社の従業員について最低賃金を下回る設定になっていないかを調べるようにしましょう。

3. 障害者雇用支援月間

9月は障害者雇用支援月間です。現在、民間企業における障害者の法定雇用率は2.2%となっていますが、2021年4月までに2.3%への引上げが予定されています。そのため法定雇用率を満たしていない企業では、障害者雇用に向けて採用活動を強化していきましょう。

4. 日・中社会保障協定の発効

9月1日より日・中社会保障協定が発効されます。これまで日本・中国の両国から相手国に派遣された駐在員は、両国で年金制度に加入する必要がありました。この協定の発効により派遣期間が5年以内であれば、原則として派遣元国の年金制度のみに加入することになります。

5. 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。

6. 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。

[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り組み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。



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	日	仏滅	
2	月	大安	
3	火	赤口	
4	水	先勝	
5	木	友引	
6	金	先負	
7	土	仏滅	
8	日	大安	白露
9	月	赤口	
10	火	先勝	●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）
11	水	友引	
12	木	先負	
13	金	仏滅	
14	土	大安	
15	日	赤口	
16	月	先勝	敬老の日 ●新卒高校生の採用選考・内定開始
17	火	友引	
18	水	先負	
19	木	仏滅	
20	金	大安	
21	土	赤口	●秋の全国交通安全運動（～30日まで）
22	日	先勝	
23	月	友引	秋分 秋分の日
24	火	先負	
25	水	仏滅	
26	木	大安	
27	金	赤口	
28	土	先勝	
29	日	先負	
30	月	仏滅	●健康保険・厚生年金保険料の支払（8月分）



社会保険労務士法人「ことのは」の益子です。

暑かった夏も終わり、9月に入って秋らしく過ごしやすいい日が続くようになりました。食べ物も美味しい季節で嬉しいですが、最近ダイエットを始めようかなと思っています（まだ、始めていませんが）。ダイエットには運動が一番だと言いますが、ジョギングはどれも苦手です。これまでの人生で一番走ったのは中学生時代の部活（バスケットボール部）で、よくあんなにも（毎日アホみたいに）走れたものだなと我ながら感心します。50人近くいた部員の中で上位5位に入るくらいに早く走っていたことは嘘のようなホントのことです。今回はジョギングではなく、子供と一緒に散歩をしたり、食べすぎには気を付けて、少しでもダイエットをしていきたいと思っています。

最近、「働き方改革」に関する講演会（セミナー）の講師を依頼される機会が多く、県内のいろいろな場所でお話をさせて頂いています。人口減少の時代の中で、今後どう労働力を確保していくのかは、国や企業そして労働者本人にとっても、重大な課題になっています。いくつかの項目で法律の施行時期は違えども、「年次有給休暇5日消化義務」や「長時間労働規制」など、「働き方改革」では具体的な取り組みをしていかねばならない項目があります。その内容は、大企業も中小企業も同じとなりますので、中小企業では「取り組みがうまく進まない」「ハードルが高い」と感じることもあるかもしれません（大企業の取り組みのしわ寄せ（？）が、中小企業に来るようなことが無いようにしてもらいたいものです！）。

法律で定められた以上、「コンプライアンス」の視点から取り組みをしていく必要があるのですが、単に法律を守るというだけでなく、その目的をはっきりさせて取り組まないと良い結果は生まれてきません。自社には今後どんな課題や不安材料があり、なぜ働き方改革の取り組みを進め、その結果としてどういう状態になることを目指すのか。年次有給休暇が取得しやすくなり、残業が減り、柔軟な労働時間制度が導入されることで、会社はどうなり、社員は「ワーク・ライフバランス」を実現させ、どう感じながら働き続けることができるようになるのか（「ワーク・ライフバランス」とは、働く時間が短くなっても、これまでと同じ成果を出さなければ評価されないというある意味で厳しいことでもあります）。こうした働き方を実現させる為には、働き方改革関連法以外にも、会社はどんなことをやっていかなければならないのか、、、。こんなことを考える機会にしてみてくださいと思っています。

この秋には、「働き方改革」をテーマに、定例の「ことのはセミナー」開催を予定していますので、是非ご参加ください。