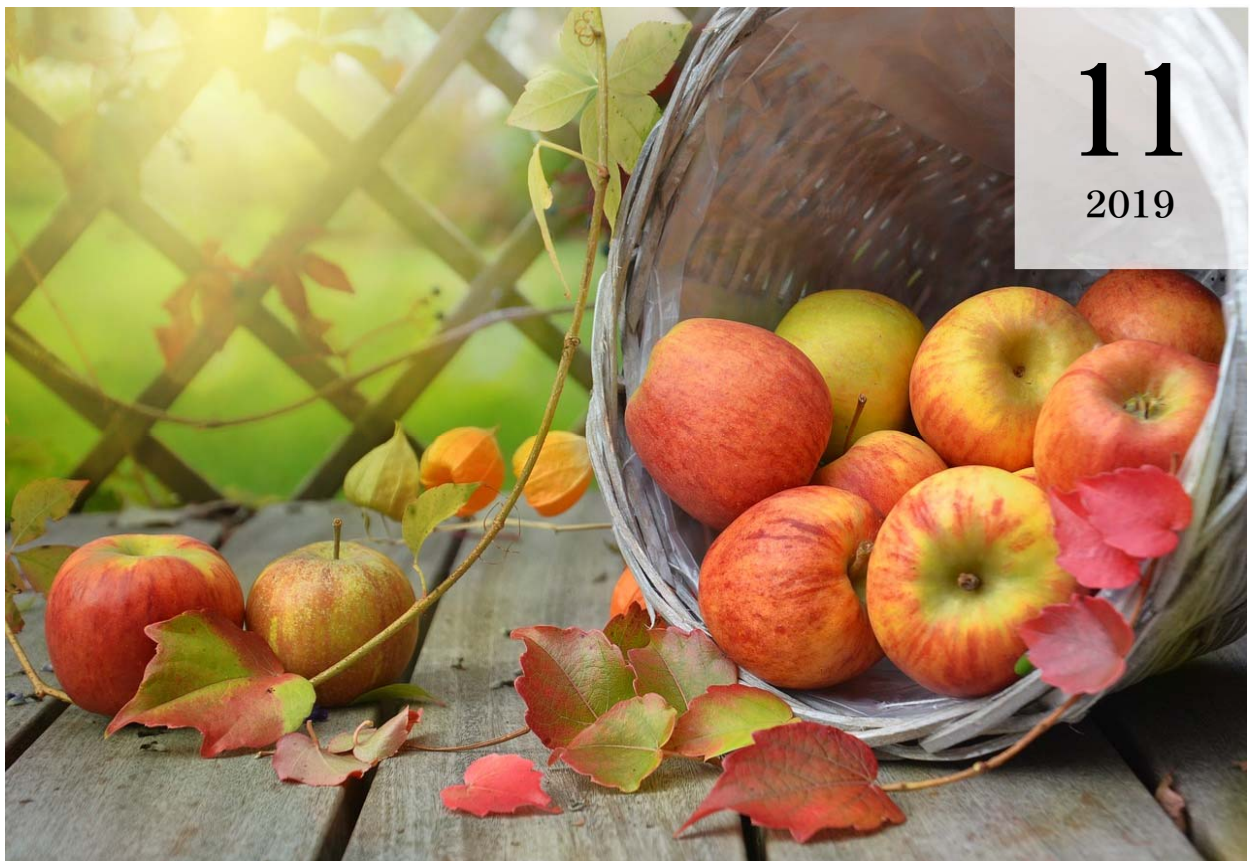


D・プロニュース

「年金の日」をご存じですか。国民一人ひとり、「ねんきんネット」等を活用しながら、高齢期の生活設計に思いを巡らす日として、厚生労働省が2014年度から11月30日（いいみらい）を年金の日としたそうです。

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 D・プロデュース

神奈川県横浜市中区相生町1-15第二東商ビル6F

TEL : 045-226-5482 / FAX : 045-226-5483

homepage : <http://www.d-produce.com/>

facebook : <https://www.facebook.com/d.produce>



育児短時間勤務を 運用する際のポイント

育児・介護休業法では、3歳未満の子どもを育てる従業員が希望したときは、1日の所定労働時間を原則として6時間に短縮することを企業に義務付けています（育児短時間勤務）。育児休業から復帰した後にこの制度の利用を希望する従業員は多く、また、制度を使いやすいものにして欲しいという要望も多く寄せられることから、以下では制度のポイントを確認しておきます。



1.対象となる労働者

育児短時間勤務は、3歳未満の子どもを育てる従業員が対象となる制度ですが、そもそも1日の所定労働時間が6時間以下の従業員は制度の対象外となっており、労使協定を締結することで、入社1年未満の従業員や、業務の性質や実施体制により制度の対象とすることが難しい従業員は、制度の対象から除外することができます。なお、制度の対象から除外した業務の性質や実施体制により制度の対象とすることが難しい従業員については、育児短時間勤務の代わりとなる制度の導入が義務付けられます。

厚生労働省の「平成30年度雇用均等基本調査」から、育児短時間勤務制度の最長可能期間を企業ごとに見ると、3歳未満が25.6%、小学校就学の始期に達するまでが19.1%で上位2つになっています。子どもの保育所の送迎などに時間を要することもあり、法令を超えた子どもの年令まで制度の対象とする企業も一定数あることがわかります。

2.労働時間数の選択

育児短時間勤務では、1日の所定労働時間を6時間とすることが求められますが、通常

の1日の所定労働時間が7時間45分である企業もあることから、1日の所定労働時間が5時間45分から6時間までであれば、6時間に短縮していることと認められます。

なお、従業員から1日の所定労働時間を5時間や7時間にしたいという要望が聞かれますが、法令では6時間に短縮することを求めており、それ以外の選択をできるようにすることまでを求めてはいません。1日の所定労働時間を6時間とできるようにしつつ、所定労働時間数を選択できるようにしたり、隔日勤務のように所定労働日数を短縮する制度を選択できるようにすることも可能です。企業の状況によって導入を検討してもよいでしょう。

3.始業・終業時刻の選択

保育所に子どもを預けながら働く場合、保育所の開所時間によって従業員が働くことのできる時間が左右されることもあります。そのため、1日の所定労働時間を6時間に短縮しつつ、短縮後の始業・終業時刻を選択することを希望する従業員がいます。法令では始業・終業時刻を選択できるようにすることまでを求めていないため、始業・終業時刻については企業の状況に応じて決めることができます。

育児短時間勤務の制度内容を柔軟にすることで、育児をする従業員にとっては働きやすい環境になりますが、その反面、周囲の従業員に過度の負荷が掛かることもあります。従業員の要望により法令を上回る制度とするときには、従業員全体のバランスも考慮にいれておきたいものです。

労働基準監督署の調査で よく聞かれる36協定（一般条項） に関する事項

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。

来月、労働基準監督署の調査が行われることになりました。事前の準備物に「時間外・休日労働に関する協定届」（以下、「36協定」という）とありますが、どのようなことを確認されるのでしょうか？



総務部長

まずは以下の3点について確認が行われるでしょう。

- ①各事業場で36協定の届出が行われているか。
- ②36協定に記載された延長することができる時間数を遵守できているか。
- ③過半数代表者が適正に選出されているか。



社労士

①について当社は本社のみですが、今後、支店や営業所を出す場合、そこでも36協定の届出が必要ということですね。



そのとおりです。36協定は会社単位ではなく、事業場（本社、支店、営業所など）ごとに締結することが必要です。次に②については、例えば36協定の延長することができる時間数として1ヶ月45時間、1年360時間と協定していた場合、実際の時間外労働時間数がこれらの基準に収まっているかの確認がされます。



当社は、多くても残業は1ヶ月40時間程度なので、大丈夫かと思います。



なるほど、1ヶ月の時間外労働は収まっているということですね。となると1年を確認する必要がありますね。例えば、1年の起算日から1ヶ月40時間の時間外労働が連続6ヶ月あった場合、累計は240時間になります。1年360時間を遵守するためには、残りの6ヶ月は1ヶ月当たり平均20時間以内の時間外労働に収める必要があります。



1年での残業時間は気にしていませんでした。一度確認し、状況に応じ、次回の36協定を締結する際の時間数を検討します。



そうですね。最後に③については、36協定を結ぶときの代表者について、従業員の過半数を代表しているか、選出にあ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か、管理監督者に該当していないかということが確認されます。この他、36協定を従業員に周知する義務があり、見やすい場所に掲示するなどの対応が必要になっていますので、これらについても確認されるかもしれません。



確認するポイントが細かくあるのですね。他の準備物とあわせて事前に確認して調査に対応します。



【ワンポイントアドバイス】

1. 36協定は事業場ごとに締結し、届け出る必要がある。
2. 36協定で締結した内容を遵守しなければ36協定違反となるため、法令を遵守しつつ、実態に合った内容とする必要がある。
3. 36協定は、見やすい場所への掲示などを行い、従業員に周知する必要がある。



パートタイマーの 社会保険の加入要件と 今後の適用拡大の方向性



公的年金は少なくとも5年ごとに財政見通しと、マクロ経済スライドの開始・終了年度の見通しの作成を行い、年金財政の健全性を検証することになっています。2019年8月にはこの財政検証が実施され、財政を支えるために今後の社会保険の適用の拡大について検討する必要性を示しました。そこで、以下ではパートタイマーやアルバイト（以下、「パート等」という）の社会保険の加入要件について確認しておきます。

1. 特定適用事業所と被保険者

現在、正社員のほか、パート等であっても1週間の所定労働時間（勤務時間）および1ヶ月の所定労働日数（勤務日数）が正社員の4分の3以上のときは社会保険に加入します。

これに加え、厚生年金保険被保険者数の合計が常時501人以上の企業（特定適用事業所）では、勤務時間や勤務日数が、正社員4分の3未満であっても、以下の①～④のすべてに該当するときには被保険者となります。

- ①週の所定労働時間が20時間以上である
- ②雇用期間が1年以上見込まれる
- ③賃金の月額が88,000円以上である
- ④学生ではない

ここで②については、雇用期間が1年未満であっても、雇用契約書に契約が更新する旨または更新する可能性がある旨が明示されている場合も、含まれることになっています。

また、③については、賞与等、1ヶ月を超える期間ごとに支給されるものの他、通勤手

当や家族手当といった最低賃金法で算入しないことになっている賃金は、含めずに考えます。

2. 任意特定適用事業所

2017年4月からは厚生年金保険被保険者数が少なく、特定適用事業所には該当しないときであっても、地方公共団体に属する事業所や、会社と従業員が合意し日本年金機構に申し出たときには、任意で特定適用事業所として認められる制度が設けられました。

3. 今後の適用拡大の流れ

厚生労働省では「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」が開催されており、その中で社会保険の更なる適用拡大が議論されています。2019年9月20日にはこの懇談会における議論がとりまとめられましたが様々な意見が出ているため、調整には時間がかかり、また、拡大するときの要件についても、いくつかの案で検証が行われることになるでしょう。

社会保険の適用拡大が行われることで、年金財政の支え手となる人が増えることは年金制度の安定につながりますが、従業員や企業にとっては社会保険料の負担が大きくなり、被保険者となる要件に該当しない範囲に労働時間を短縮する働き方を選択するパート等の発生にもつながります。今後の議論の動向を注視していく必要があります。



高校生を雇用する際の留意点

人材確保が難しいことから、これまで高校生等の満18歳未満の年少者（以下、「高校生」という）を雇用していなかった企業でも、長期休暇や土曜日・日曜日等に高校生を雇用することを検討しているケースが増えています。高校生を雇用するときには、労務管理上の留意点があるため、その内容を確認しておきます。



1.労働基準法における主な保護規定

労働基準法は高校生にも当然に適用されます。雇用契約は高校生本人と行い、給与も高校生本人に支払います。ただし、年齢区分に応じて取扱いが異なるものがあり、高校生を雇用するにあたっては、特に以下の3項目について注意が必要です。

- ①年齢証明書等の備付け
- ②労働時間・休日の制限
- ③深夜業の制限

①年齢証明書等の備付け

事業場に、高校生の年齢を証明する公的な書面（戸籍証明書や住民票記載事項証明書等）を備え付ける必要があります。

②労働時間・休日の制限

労働基準法の原則である1週40時間、1日8時間を超えて労働させることはできず、いわゆる変形労働時間制により働かせることもできません。例外として、以下の2つがあります。

- ア) 1週40時間を超えない範囲で、1週間のうち1日の労働時間を4時間以内に短縮する場合において、他の日の労働時間を10時間まで延長する場合

- イ) 1週48時間、1日8時間を超えない範囲内において、1ヶ月または1年単位の変形労働制を適用する場合

③深夜業の制限

原則として、午後10時から翌日午前5時までの深夜時間帯に働かせることはできません。ただし、以下の場合には例外となっています。

- ア) 交替制の満16歳以上の男性
- イ) 農林業、水産・養蚕・畜産業、保健衛生業または電話交換の業務に従事する高校生
- ウ) 災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合

2.その他の留意点

雇用契約は高校生本人と行うことになりますが、雇用契約をする際には、親権者に働くことを伝えてあるかを確認し、学生の本分である勉強がおろそかにならないような配慮が必要です。

また、高校生であっても労災保険の対象となります。そのため、業務中にケガをしたり通勤途中で事故にあった場合は、労災保険が適用されます。会社としては、このような場合には自身の健康保険証が使えないことを事前に伝えておくといった細かな配慮もしたいものです。

4月に新入社員として入社する前の冬休みや春休みに、高校生にアルバイトとして勤務してもらうこともあるでしょう。高校生の雇用については、新入社員として雇用する予定であっても、満18歳に満たない場合は、保護規定が適用されるので、勤務する前に、年齢の確認をしておきましょう。



業種別の入・離職状況



採用難の状態が続いていますが、人材の移動はどのようなになっているのでしょうか。ここでは今年8月に厚生労働省が発表した資料※から、業種別に2018年（平成30年）の入・離職率をみていきます。

サービス業関連で高い入・離職率

上記調査結果から、業種別に入職率と離職率をまとめると下グラフのとおりです。業種計の入職率は15.4%、離職率は14.6%でした。

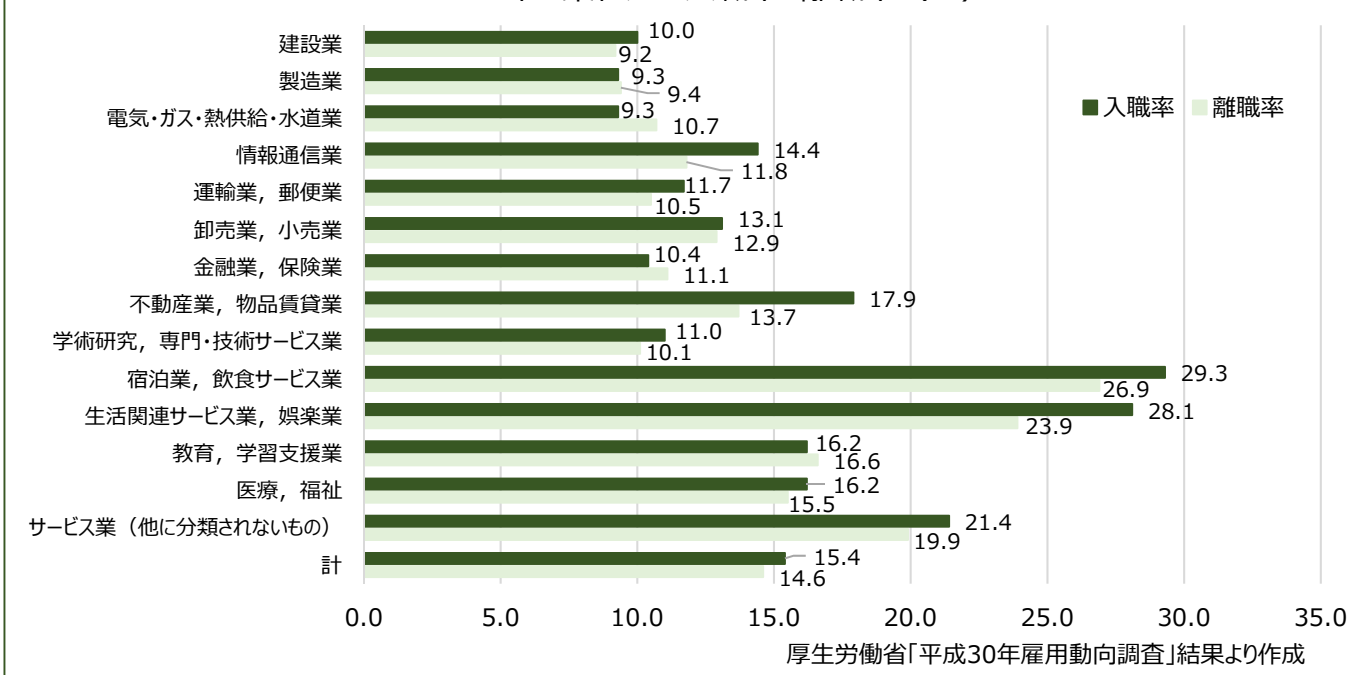
業種別にみると、入職率では、宿泊業、飲食サービス業と生活関連サービス業、娯楽業などのサービス業関連が20%以上と高くなりました。一方で、製造業と電気・ガス・熱供給・水道業は10%未満と低くなりました。離職率は、入職率と同様にサービス業関連で高くなっています。低いのは建設業と製造業で、9%台となりました。

入職超過率は4業種が離職超過に

入職超過率（入職率から離職率を引いたもの）は、業種計が0.8ポイント（15.4－14.6）で入職超過です。業種別では不動産業、物品賃貸業と生活関連サービス業、娯楽業が4.2ポイントで最も高くなりました。一方、製造業など4業種が離職超過の状態です。

採用が難しい状況では、既存従業員の定着率を高めることが重要です。賃上げはもちろん、賃金以外の部分でも満足度を高めるような取組が必要でしょう。

2018年の業種別に入職率と離職率（%）



※厚生労働省「平成30年雇用動向調査」

日本標準産業分類に基づく16大産業に属し、5人以上の常用労働者を雇用する事業所のうちから、産業、事業所規模別に層化して無作為に抽出した約15,000事業所と、その事業所に入職した常用労働者と離職した常用労働者のうちから無作為に抽出した者を対象にした調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450073&tstat=000001012468&cycle=7&year=20180&month=0&tclass1=000001012469&tclass2=000001063686&tclass3=000001063687&result_back=1&cycle_facet=tclass1%3Acycle



間接業務でのクラウドサービス 利用状況



生産性向上のために、ITを導入する企業も少なくありません。ここでは近年利用が進んでいるクラウドサービスと、その中でも、いわゆる間接業務でのクラウドサービスの利用状況をみていきます。

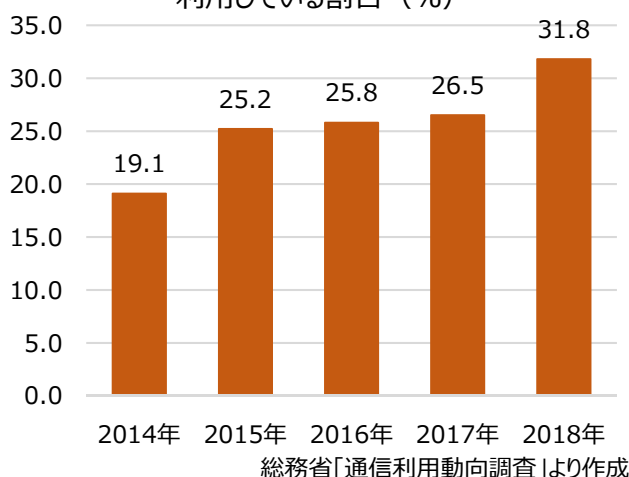
利用割合は60%に迫る

今年5月に総務省が発表した調査結果※などから、クラウドサービスを利用している企業の割合をみると、2014年（平成26年）時点では38.1%でした。その後、2017年に初めて50%を超え、2018年には58.3%と60%に迫る勢いとなりました。

間接業務での利用状況

次にクラウドサービス利用企業のうち、間接業務（ここでは給与、財務会計、人事）でクラウドサービスを利用している企業の割合をまとめると、下グラフのとおりです。2015年に20%、2018年には30%を超えました。

給与、財務会計、人事のクラウドサービスを利用している割合（%）



利用する理由は

次に2018年の結果から、間接業務にクラウドサービスを利用する理由別に利用割合をまとめると、下表のとおりです。

理由別の利用割合（複数回答、%）

システムベンダーに提案されたから	41.7
災害時のバックアップとして利用	41.3
安定運用、可用性が高くなるから（アベイラビリティ）	39.6
資産、保守体制を社内に持つ必要がないから	39.3
サービスの信頼性が高いから	38.0
システムの拡張性が高いから（スケーラビリティ）	37.2
システムの容量の変更などが迅速に対応できるから	36.9
既存システムよりもコストが安いから	33.6
どこでもサービスを利用できるから	27.4
その他	28.5

総務省「平成30年通信利用動向調査」より作成

システムベンダーに提案されたから、災害時のバックアップとして利用する割合が高く、40%を超えました。

2018年の調査によると、クラウドサービス利用企業は利用していない企業に比べて労働生産性が高くなっています。様々な分野のクラウドサービスがありますので、まだ利用していない企業も、検討してみてもいいかもしれません。

※総務省「平成30年通信利用動向調査」

全国の常用雇用者数100人以上の企業や全国の一定の世帯を対象にした、毎年実施される調査です。クラウドサービスとは、従来は利用者が手元のコンピュータで利用していたデータやソフトウェアを、ネットワーク経由で、サービスとして利用者に提供するものです。データの詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05b2.html>

年末の行事や年初の備品発注などの準備に追われます。スケジュールの確認を徹底し、もれないようにしましょう。

2019年11月

お仕事備忘録

1. 年末調整の準備

2. 年末賞与の支払準備

3. 所得税の予定納税額の減額申請（第2期分のみ）

4. パート等の年間収入チェック

5. 忘年会の準備

6. 防火対策

1. 年末調整の準備

年末調整については、どこまで段取り・準備をすすめておくかで業務効率が大きく異なります。対象者へ確認する事項、提出してもらう書類も多くあります。申告書の提出忘れや証明書の添付もれなどがないように、回収期限を早めに設け、確認しましょう。

2. 年末賞与の支払準備

今月は、賞与の支給額を決めるための準備があります。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配布などを行う必要があります。

3. 所得税の予定納税額の減額申請（第2期分のみ）

11月は、所得税（復興特別所得税を含む）の予定納税第2期分の納付月です。もし、その年の申告納税見積額が予定納税基準額（注）に満たないと見込まれる場合には、予定納税額の減額にかかる承認を申請することができます。11月1日～15日までに提出できる減額申請は、予定納税のうち第2期分のみです。

（注）予定納税基準額は、税務署が計算をして事前に納税者へ通知します。この予定納税基準額は所得税及び復興特別所得税の合計額で計算します。

4. パート等の年間収入チェック

パートやアルバイト等においては、所得税法上の扶養親族の範囲等で働いていることが多くあります。そのため、年末になってこのまま勤務するとその収入の範囲を超えてしまうという、急に休んでしまうことが懸念されます。今のうちから収入をチェックしておき、年末の忙しい時期になって「人手が足りない」と困ることがないように、調整しておきましょう。

5. 忘年会の準備

年末行事の大きなものに忘年会があります。全社行事として執り行う場合は、総務が中心となって企画運営していくこととなります。場所の確保や来賓の確認、乾杯の音頭、挨拶等の依頼、余興の準備、出席者数の確認など、段取りよくすすめましょう。

6. 防火対策

秋の火災予防運動の時期です。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について周知しておきましょう。

消防設備の点検 消火器、非常口、非常階段、避難経路など

非常時の対応方法見直し 連絡方法、避難対策など

冬にかけて火を取り扱う機会が増えてきます。火の後始末の方法などを確認しましょう。

また不用意に、燃えやすいもの等を屋外に放置しないようにしましょう。

お仕事 カレンダー

2019.11

今月は、年末調整や賞与支給などの準備に追われます。段取りよく計画をたててスムーズに業務ができるようにしましょう。



日	曜日	六曜	項 目
1	金	友引	●過重労働解消キャンペーン（～30日まで） ●労働保険適用促進月間（～30日まで） ●テレワーク月間（～30日まで）
2	土	先負	
3	日	仏滅	文化の日
4	月	大安	振替休日
5	火	赤口	
6	水	先勝	
7	木	友引	
8	金	先負	立冬
9	土	仏滅	●秋季全国火災予防運動（～15日まで）
10	日	大安	
11	月	赤口	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付（10月分）
12	火	先勝	
13	水	友引	
14	木	先負	●継続・有期事業概算保険料延納額の支払（第2期分※口座振替を利用する場合）
15	金	仏滅	●所得税の予定納税額の減額申請（第2期分のみ）提出期限
16	土	大安	
17	日	赤口	
18	月	先勝	
19	火	友引	
20	水	先負	
21	木	仏滅	
22	金	大安	小雪
23	土	赤口	勤労感謝の日
24	日	先勝	
25	月	友引	
26	火	先負	
27	水	大安	
28	木	赤口	
29	金	先勝	
30	土	友引	●健康保険・厚生年金保険料の支払（10月分）（12月2日期限） ●所得税の予定納税額の納付期限（第2期分）（12月2日期限） ●個人の事業税納付（第2期分）※各都道府県の条例で定める日まで



深秋の候、いかがお過ごしでしょうか。
Dプロデュース谷島です。

今年は夏の時期が少し遅く、10月になってもいつまでも暑かったですね。

さて、Dプロデュースもいよいよ一大イベント「年末調整」の始まりです。

世の中の誰しもが携帯電話を持つ時代です。
日本人のスマホ所有率は国民の8割
電車に乗っても、食事に出かけても、どこもかしこも多くの人がスマホを手に入れている光景をよく目にします。
しかも、行政の方も届出の電子化が進んでおり、
いよいよスマホで年末調整ができる時代に！
本当に便利な世の中になりました。
今年はDプロデュースでも新しいシステムを取り入れています。

話は変わりますが・・・
先日、電車での出来事です。
私が電車で座っていましたら、左右の人が同時に下車しました。
左右が空きました。
すると若い女性が2人左右に座りました。その時点では会話はなく、
2駅ほど過ぎた頃片方からクスクスと声がします、
実は私を挟んでその2人は携帯で会話をしているとわかりました。
そして、同時に立ち上がり下車しました。
えー知り合い？？友達なら席を替わってあげたのに・・・
確かに携帯は便利ですが。

ってか、友達なら顔を見て話さんかーい！って心の中つつこみを思わずしてしまった出来事でした。

早いもので今年も残す所2か月となりました。
前寒の候、お元気でお過ごしください。



社会保険労務士法人 D・プロデュース

〒231-0012

神奈川県横浜市中区相生町 1-15 第二東商ビル 6F

TEL 045-226-5482 FAX 045-226-5483

URL <http://www.d-produce.com/>

E-Mail info@d-produce.com