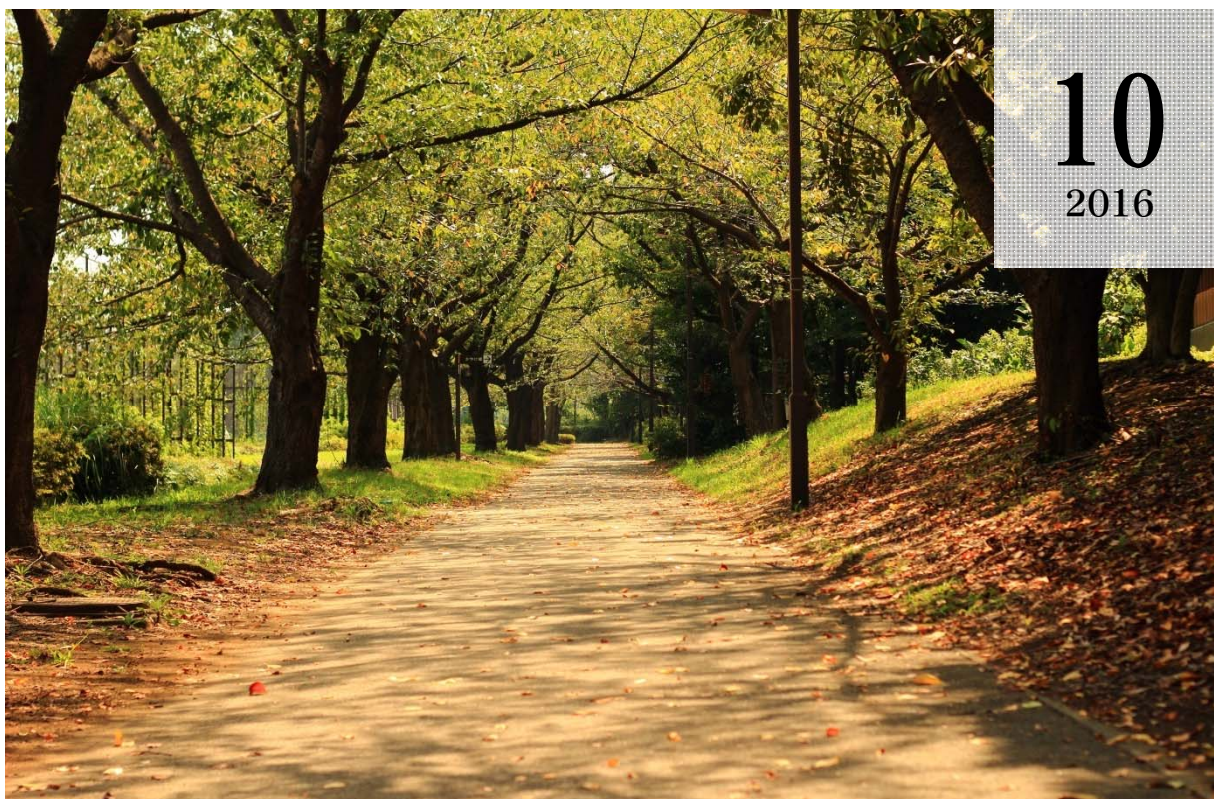


ニュースレター

10月の第2月曜日は「体育の日」です。体育の日が制定されたのは、1964年の東京オリンピックの後のことです。リオデジャネイロオリンピックも終わり、次の東京オリンピックが楽しみです。

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



深川経営労務事務所

福岡県福岡市博多区比恵町11-7-701
TEL : 092-409-9257 / FAX : 092-409-9258



来年1月からスタートする 子の看護休暇等の半日取得

平成21年に行われた育児・介護休業法の改正では、子の看護休暇と介護休暇（以下、「子の看護休暇等」という）について日数の拡充が図られましたが、平成29年1月1日からは再度、改正された育児・介護休業法が施行され、子の看護休暇等について、1日単位ではなく半日単位での取得ができるようになります。



1.子の看護休暇等とは

子の看護休暇とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、1年に5日まで（子が2人以上の場合は10日まで）、病気・けがをした子の看護や、子に予防接種・健康診断を受けさせるために、休暇が取得できるものです。

一方、介護休暇とは、要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者が、1年に5日まで（対象家族が2人以上の場合は10日まで）、介護その他の世話をを行うために、休暇が取得できるものです。なお、子の看護休暇、介護休暇とも無給の休暇としても問題ありません。

2.可能となる半日単位での取得

今回、子の看護休暇等の柔軟な取得を進めるため、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者を除き、半日単位での取得ができるようになります。

この半日単位とは1日の所定労働時間数を2分の1にしたものをいうため、所定労働時間

が8時間の場合には、前半、後半の4時間の単位で取得となります。

3.労使協定による半日の定め方

半日単位は、2.のとおり、1日の所定労働時間数の2分の1が原則ですが、会社の始業・終業時刻や休憩時刻の関係で、昼の休憩時間を挟んで午前・午後で取得できるようにしたいといったケースもあるでしょう。このような場合には、対象となる労働者の範囲、取得の単位となる時間、休暇1日当たりの時間数の3点を労使協定で締結しておくことで、所定労働時間数の2分の1以外の時間数で、企業の実態に合う形で柔軟に設定することができます。例えば始業時刻が午前9時、休憩時刻が正午から午後1時、終業時刻が午後6時のケースでは、午前を3時間、午後を5時間とすることが可能です。

その他、労使協定を締結することで、業務の性質や業務の実施体制から、半日単位での子の看護休暇等を取得することが困難と認められる業務に従事する従業員については、対象外とすることが認められています。

このように、企業ごとに柔軟に時間数を設定することができるため、どのように制度化すれば、実際、従業員にとって活用しやすいのか、検討を始めたものです。また、今後、育児・介護休業規程や労使協定の整備が必要となるため、お困りのことがございましたら当事務所までお気軽にご相談ください。



労災にまつわるよくある問題

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、従業員が仕事中にケガをしてしまったのですが、本人が自分の健康保険証を使って医療機関を受診したことが、いまになって判明しました。どのようにすればよいのでしょうか？



総務部長

仕事ということとは労災に当たりますね。医療機関に連絡し、健康保険から労災保険に切り替えることができれば、医療機関に療養の給付申請書（※1）を提出することになります。切り替えができない場合は、手続きが複雑になります。具体的には、医療機関が健康保険の保険者から給付を受けた7割分について従業員本人が医療機関に支払い、既に負担している3割分を含め全額を労災保険として扱います。具体的には療養の費用請求書（※2）を労働基準監督署に提出することになります。



社労士

医療費を全額立て替えることになるので、一時的ではあるものの経済的な負担が出てきますね。



そうですね。そのため、従業員に対して、仕事中にケガをした場合は、たとえ軽いケガであっても医療機関の窓口で仕事中のケガであることを伝え、会社にも速やかに報告することを徹底しておきたいですね。



わかりました。ケガの状況からしばらく休業することになるため、休業補償も受けることになりますが、出勤しながら週1日通院するような場合でも休業補償は支給されますか？



まず休業補償は、以下の3つの要件をすべて満たしていれば支給されます。

- ①業務上の事由による負傷や疾病により療養のために休業している
- ②労働することができない
- ③賃金の支給を受けていない

そのため、通院日についてこれらの要件を満たしていれば支給されます。



なるほど。それでは、例えば午前中に通院し、午後から勤務するような場合はどのようになりますか？



通院のため所定労働時間の一部を休業した場合、給付基礎日額から午後実際に労働した部分に対して支払われる賃金額を控除した額の100分の60に当たる額が支給されます。100分の60を超える金額が支払われている場合は、上記③を満たしていないとして、支給されません。



給付基礎日額の100分の60に当たる賃金が支払われているか、がポイントとなるので、すね。また疑問が出てきましたら相談します。



- ※1 様式第5号 療養補償給付たる療養の給付申請書
- ※2 様式第7号 (1) 療養補償給付たる療養の費用請求書

【ワンポイントアドバイス】

1. 従業員に対して、仕事中にケガをして医療機関にかかる場合、窓口で仕事中のケガである旨を伝えるとともに、会社にも速やかに報告するよう徹底しておく。
2. 通院のため所定労働時間の一部を休業した場合、給付基礎日額から実際に労働した部分に対して支払われる賃金額を控除した額の100分の60に当たる額の給付が支給されるが、100分の60を超える金額が支払われている場合は、支給されない。



10月より引下げられた 厚生年金保険の標準報酬月額

10月よりパートタイマー等短時間勤務者への社会保険の適用拡大が行われました。この適用拡大は被保険者数501人以上の企業が対象となるため、新たに被保険者となる人は限定的ですが、これと共に変更となる厚生年金保険の標準報酬月額の引下げについては全被保険者が対象となります。そこで今回は、この内容について確認しておきましょう。



1.引下げられる厚生年金保険の下限

これまで、厚生年金保険の標準報酬月額は、第1等級の98,000円から第30等級の620,000円までとなっていました。今回の社会保険適用拡大に伴い、下図の通り新たに第1等級として88,000円（報酬月額93,000円未満の場合に該当）が追加されました。これに伴い、これまでの等級は繰り下げられ、第1等級である98,000円は第2等級に、第30等級である620,000円は第31等級となりました。

2.適用対象となる人

社会保険の適用拡大の対象となる人は、複数ある要件のすべてに該当した人のみですが、引下げられた標準報酬月額表は全被保険者が対象となります。そのため、社会保険の適用拡大の対象になっていない人であっても、報酬月額が93,000円未満になった場合には、[新]1等級が適用されることとなります。

3.設けられる予定の経過措置

平成28年10月より前に厚生年金保険の被保険者資格を取得している人は、報酬月額が93,000円未満であっても、[旧]第1等級に該当していました。今回、経過措置が設けられ、[新]第1等級が追加されたことに伴い、このような人は、10月より[新]第1等級が適用される予定です。

この措置は厚生労働大臣が標準報酬月額を職権で改定することになり、対象者がいる場合には、日本年金機構から通知が届きます。そして、経過措置により改定された標準報酬月額は、平成28年10月から平成29年8月まで適用されることになっています。

正式な決定は9月下旬の予定となっています。

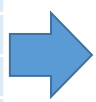
※本記事は平成28年9月10日時点の情報に基づき、作成しています。

改正前

等級	標準報酬		報酬月額	
	月額	円以上	円未満	
1	98,000	~	101,000	
2	104,000	101,000	~	107,000
3	110,000	107,000	~	114,000
⋮				
30	620,000	605,000	~	

改正後

等級	標準報酬		報酬月額	
	月額	円以上	円未満	
1	88,000	~	93,000	
2	98,000	93,000	~	101,000
3	104,000	101,000	~	107,000
4	110,000	107,000	~	114,000
⋮				
31	620,000	605,000	~	



平成28年4月に健康保険の標準報酬月額の上限が上げられ、平成28年9月には厚生年金保険料率の変更があり、さらに10月からは、この厚生年金保険の標準報酬月額の下限が引下げられるといった、例年より多くの社会保険に関する変更が行われています。いつから変更が適用になるかを確認の上、給与計算処理に誤りがないようにしていきましょう。



来年1月からマタハラの 相談窓口設置等が求められます

約6割の女性が出産・育児により退職しているという統計はあるものの、育児休業制度の普及により産前産後休暇・育児休業を取得し、継続就業する女性が増加しています。また、国をあげて女性の活躍を推進していることもあり、出産・育児というライフイベントを経つつ、キャリアを高めたいと考える女性も増えています。こうした環境を背景に、妊娠・出産・育児休業等に対するハラスメント（以下、「マタハラ」という）が増加していることから、改正男女雇用機会均等法等が平成29年1月に施行され、企業にはマタハラ防止措置が求められるようになります。



1.マタハラ防止措置の 対象となる言動

厚生労働省では、マタハラ防止措置の対象となる言動を、制度等の利用への嫌がらせ型と、状態への嫌がらせ型に分類しています。

①制度等の利用への嫌がらせ型

制度等の利用への嫌がらせ型とは、産前産後休業の取得を申し出たところ、上司に解雇等の不利益な取り扱いをされたり、同僚に繰り返し取得をしないようにいわれたことなどが挙げられます。

②状態への嫌がらせ型

状態への嫌がらせ型とは、妊娠したことにより、労働能率が低下したことに対し、上司から解雇等の不利益な取り扱いをされたり、同僚に繰り返し嫌がらせをされたりすることなどが挙げられます。

この他にも、妊娠による軽易な作業への転換、育児休業、介護休業、所定労働時間の短縮措置等、法律で認められた制度の利用に対し同様の行為が行われることも含まれます。

ここでは、行為者が上司のみではなく、同僚も含まれていることが、一つのポイントであり、マタハラの防止措置を広く行う必要があります。なお、業務上の必要性に基づく言動については、防止措置の対象とはなりません。

2.具体的な防止措置

企業には、マタハラの発生を防止するための対応が求められることとなります。具体的には以下の4項目を行うこととなります。

- ①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ②窓口の設置等の相談体制の整備
- ③事案にかかる事後の迅速かつ適切な対応
- ④マタハラの原因や背景となる要因の解消

これに加えプライバシーの確保や、マタハラの相談をしたことや、事実関係の確認に協力したこと、不利益な取り扱いが行われないうことを、周知することなどが求められます。

マタハラはセクハラやその他のハラスメントと共に発生することも想定されます。そのため、相談窓口を設置する場合にはセクハラ等の相談窓口と一本化し、一元的に相談に応じることができるような体制整備が求められます。この機会に、ハラスメント窓口の設置について社内の対応を整理し、個々のハラスメント問題が大きくなる前に相談が寄せられるようにしていきたいものです。



業種別にみる 中小企業の経営課題



企業が抱える経営課題には、さまざまなものがあります。ここでは平成28年7月に発表された調査結果（※）から、中小企業の経営課題に関するデータをみていきます。

新規顧客の獲得が最重要課題に

上述の調査結果から、中小企業の経営課題を業種別にまとめると、下表のとおりです。全体では、新規顧客の獲得を重要な経営課題とする割合が最も高くなりました。次いで、既存顧客との関係強化、人材の確保となっています。

中小企業における人手不足は、さまざまな調査結果や報道でも大きな問題として取り上げられています。ただし、この結果をみる限り、新規顧客の獲得の方が重要だと認識している割合の方が高いことがわかります。

人材の確保が最重要課題の業種も

業種別にみると、新規顧客の獲得の割合が最も高いのは、製造業、飲食以外の小売業、卸売業、宿泊業、その他サービス業となりました。一方、飲食業と建設業、運輸業では、人材の確保の割合が最も高くなりました。こ

の3業種の2番目に割合が高い経営課題をみると、飲食業は新規顧客の獲得ですが、建設業と運輸業は既存顧客との関係強化となっており、違いがみられます。

規模による経営課題の違い

この調査では、回答企業の売上高によって4段階の区分を設けて結果をまとめています。それによると、売上規模の小さな企業では新規顧客の獲得、既存顧客との関係強化が重要な課題と認識されており、売上規模の大きな企業ではその他に、人材の確保や人材育成の強化等を重要な経営課題に挙げる割合が高いということです。

企業の成長には、経営課題の解決が欠かせません。課題を重要性と緊急性の点から分類し、自社にとって重要性と緊急性の高い課題から解決していくことが大切です。

業種別の重要な経営課題（％）

	全体	製造業	飲食業	飲食以外の小売業	卸売業	建設業	運輸業	宿泊業	その他サービス業
該当企業数	4,320	1,046	319	356	384	436	471	176	710
新規顧客の獲得	24.6	23.0	23.5	32.6	31.3	17.9	13.2	27.8	29.3
既存顧客との関係強化	20.0	19.7	8.8	26.7	23.7	23.2	25.3	11.9	22.0
人材の確保	19.8	12.8	27.6	9.8	9.1	25.0	35.9	25.6	16.5
人材育成の強化	8.2	7.8	11.0	4.5	7.0	10.1	6.8	11.9	8.7

（公財）全国中小企業取引振興協会「規模別・業種別の中小企業の経営課題に関する調査（要旨）」より作成

（※）（公財）全国中小企業取引振興協会「規模別・業種別の中小企業の経営課題に関する調査（要旨）」

中小企業基本法上の定義に基づく中小企業・小規模事業者及び従業員100人以下の医療法人・社会福祉法人2万社を対象に、平成28年1月に行われた調査です。回収率は21.6%となっています。詳細は次のURLのページで確認できます。

http://www.zenkyo.or.jp/it/pdf/houkoku_h27.pdf

IT情報

都道府県別にみる
インターネットの利用状況

今年7月に総務省から平成27年通信利用動向調査の結果（※）が発表されました。ここではその結果から、都道府県別のインターネット利用者の割合を利用端末別にみていきます。

全国平均は83.0%に

上記結果から、都道府県別のインターネット利用者の割合を示すと下表のとおりです。

27年のインターネット利用者の割合は、全体（全国平均）で83.0%になりました。都道府県別にみると、東京都の89.7%が最も高くなりました。また全体を上回ったのは、埼玉県や神奈川県など12都府県となりました。

高まるスマホの利用割合

利用端末別にみると、全体ではパソコンが56.8%、次いでスマートフォンが54.3%となりました。26年はパソコンが58.4%、スマートフォンが47.1%であり、スマートフォンの割合が高まっていることがわかります。インターネット関連の販促等を行う場合は、こうした結果も参考にはいかがでしょうか。

都道府県別インターネットの利用端末別のインターネット利用者の割合（%）

都道府県	総数					都道府県	総数				
	パソコン	携帯電話 (PHS含む)	スマートフォン	タブレット 型端末	パソコン		携帯電話 (PHS含む)	スマートフォン	タブレット 型端末		
全体	83.0	56.8	15.8	54.3	18.3	三重県	82.1	52.4	18.6	52.4	17.4
北海道	81.9	54.7	25.2	46.9	17.1	滋賀県	83.9	55.2	18.7	56.6	16.9
青森県	72.2	43.7	21.8	42.7	12.8	京都府	85.6	60.3	19.2	56.1	17.4
岩手県	72.8	45.0	22.9	45.3	13.6	大阪府	83.8	60.7	16.2	56.7	17.8
宮城県	82.9	52.8	19.0	54.6	15.6	兵庫県	82.8	56.2	17.5	56.4	18.6
秋田県	78.8	49.8	23.2	46.5	13.0	奈良県	82.9	60.5	14.9	52.8	18.5
山形県	78.5	47.9	21.7	49.9	13.6	和歌山県	78.0	51.3	18.0	51.4	17.8
福島県	79.0	45.8	19.1	47.2	16.0	鳥取県	74.1	47.7	23.5	44.7	14.1
茨城県	83.3	52.4	16.7	55.2	16.4	島根県	76.3	48.2	16.8	47.3	14.1
栃木県	79.3	52.2	17.0	51.0	15.4	岡山県	80.1	51.5	21.8	50.1	12.1
群馬県	82.8	53.4	21.2	51.1	14.8	広島県	82.4	55.0	17.9	54.9	19.4
埼玉県	87.7	59.5	23.1	54.9	17.1	山口県	78.3	50.5	21.9	44.5	19.2
千葉県	85.6	62.4	16.9	58.0	22.0	徳島県	78.9	49.9	15.0	51.4	16.4
東京都	89.7	70.0	19.2	62.1	21.4	香川県	76.5	48.1	16.3	50.6	18.6
神奈川県	86.1	61.8	19.9	60.7	23.6	愛媛県	80.7	47.1	22.5	48.9	18.5
新潟県	77.5	45.4	22.1	47.1	17.6	高知県	74.0	50.1	18.5	43.7	16.5
富山県	81.9	57.0	17.4	50.4	16.3	福岡県	83.5	55.8	16.0	56.0	19.5
石川県	84.4	56.9	15.1	53.8	14.0	佐賀県	80.6	50.2	16.9	50.2	17.7
福井県	79.4	54.0	18.5	50.9	17.7	長崎県	77.9	48.4	20.6	51.0	17.1
山梨県	80.7	51.4	21.9	52.2	18.9	熊本県	75.4	38.7	21.2	49.0	16.3
長野県	81.2	57.2	19.6	48.6	16.9	大分県	77.8	46.6	16.4	50.4	12.6
岐阜県	79.8	55.1	18.7	49.1	16.2	宮崎県	79.3	49.3	14.1	47.0	14.6
静岡県	83.3	58.5	18.4	54.0	18.6	鹿児島県	74.9	42.7	17.3	52.9	13.4
愛知県	82.2	57.9	18.1	56.0	20.0	沖縄県	83.1	51.4	15.0	50.6	18.8

総務省「平成27年通信利用動向調査ポイント」より作成

（※）総務省「平成27年通信利用動向調査」

全国の世帯（全体、構成員）および企業を対象に、平成28年1～2月に行われたサンプル調査です。今回のデータの有効回答数は14,765世帯（36,402人）となっています。詳細は次のURLのページから確認できます。

<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05a.html>

年末年始は、大きな資金が必要となる時期です。年末を前に資金繰りを計画しましょう。特に未収債権の回収促進に努めましょう。

2016年10月

お仕事備忘録

1. 短時間労働者の社会保険加入要件が変更
2. 年末にかけての資金繰り計画
3. 労働保険料第2期分の納付（延納申請した場合）
4. 労働者死傷病（軽度）報告提出
5. 定時決定の反映と新しい保険料率による控除
6. 各都道府県で地域別最低賃金額が変わります
7. 歳暮・年賀状の準備開始

1. 短時間労働者の社会保険加入要件が変更

今月より従業員数501人以上の企業で、1週間の所定労働時間が20時間以上、1ヶ月の決まって支払われる賃金が88,000円以上などの条件に該当する短時間労働者の方は厚生年金保険・健康保険の加入対象となる可能性があります。確認の上、手続きを進めましょう。

2. 年末にかけての資金繰り計画

年末にかけての年度後半は、賞与資金など大きな支出の他に、様々な諸経費も増える時期です。資金繰りは大丈夫ですか？下期の資金計画をたてましょう。

資金繰りには売掛金の回収促進や在庫などの管理が重要です。場合によっては、買掛金の支払などの遅延が発生してしまい、信用を失う可能性もあります。

未収債権の把握をし、滞留しているものがあれば営業担当者などに回収を促します。

3. 労働保険料第2期分の納付（延納申請した場合）

労働保険の概算保険料は、年度更新の際に延納申請すると3期に分割して納付することができます。今月は口座振替を利用しない場合の第2期分の納付期限です。

4. 労働者死傷病（軽度）報告提出

業務災害が発生した場合、「労働者死傷病報告」を労働基準監督署に提出しなければいけません。業務中の軽度の事故・疾病が原因で休業日数が1～3日ある場合は、暦年の四半期ごとにまとめ、翌月（4・7・10・1月）末までに届ける必要があります。今月は7月から9月分の報告となります。

また、4日以上の場合は、個々のケースごとに報告が必要なので注意しましょう。

5. 定時決定の反映と新しい保険料率による控除

定時決定により、9月からは新たに改定された社会保険料が適用されますが、従業員からの社会保険料の控除を翌月に行っている場合、10月から控除することになります。また、平成28年9月分（10月納付分）から厚生年金保険の保険料率が改定されていますので、新しい保険料額表をご確認ください。

6. 各都道府県で地域別最低賃金額が変わります

今月より地域別最低賃金額が変わります。各都道府県によって適用となる月日が異なっていますので、金額および発効年月日を確認しておきましょう。

7. 歳暮・年賀状の準備開始

10月は年末年始のご挨拶の準備に取り掛かる時期です。

昨年の実績、今年の中元の発送先を洗い出し、どこへ歳暮を贈るのか、住所やあて先の氏名、役職名の変更はないのかなど、担当者等と連絡を取り合って確認をします。

また例年、11月頃にはお年玉つき年賀はがきが発売されます。必要枚数を確認すると同時に、今年の実績をまとめ、来年も発送するのか、喪中先はないのかなどのチェックもはじめましょう。

歳暮・年賀状とも同時進行でいかなければならないため、少しでも余裕をもてるよう、この時期からはじめるのが得策です。



2016.10

10月は年の終盤です。やり残しがないように、進捗の確認や計画の見直しを随時行いましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	土	先負	<ul style="list-style-type: none"> ●全国労働衛生週間（～7日（金）まで） ●大学生への採用内定の通知開始 ●高齢者雇用支援月間
2	日	仏滅	
3	月	大安	
4	火	赤口	
5	水	先勝	
6	木	友引	
7	金	先負	
8	土	仏滅	寒露
9	日	大安	
10	月	赤口	体育の日
11	火	先勝	<ul style="list-style-type: none"> ●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付（9月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
12	水	友引	
13	木	先負	
14	金	仏滅	
15	土	大安	
16	日	赤口	
17	月	先勝	
18	火	友引	
19	水	先負	
20	木	仏滅	
21	金	大安	
22	土	赤口	
23	日	先勝	霜降
24	月	友引	
25	火	先負	
26	水	仏滅	
27	木	大安	
28	金	赤口	
29	土	先勝	
30	日	友引	
31	月	仏滅	<ul style="list-style-type: none"> ●健康保険・厚生年金保険料の支払（9月分） ●労働保険料の納付（第2期分）※口座振替を利用しない場合 ●労働者死傷病（軽度）報告提出（休業日数1～3日の労災事故[7月～9月]について報告） ●個人の県民税・市町村民税の納付（普通徴収・第3期分）※市町村の条例で定める日まで