

## ブレインスター総会



平成30年度の総決起集会を4月14日（土）にソニックジャパビル4階会議室にて行いました。

まず代表上田より29年度の活動に対する総括とこれからの当社が掲げるビジョンについて説明がありました。

次に兼峯支店長より今期から3か年の行動計画の発表がありました。組織・部門別の行動計画（潜在能力）と目標達成度評価（業績成績評価）について具体的な説明と当社の経営指針などを熱く語って頂きました。普段経営のことなど聞きなれない社員も大いに感銘を受けることとなりました。その後一人一人作成した目標管理シートを発表しました。自分の仕事だけでなく他部署の人がどのような仕事をもち、どのようなポテンシャル（潜在的能力）をもっているのか知ることが出来ました。また改めて業務を見つめ直すいい機会となりました。

総会后、当日は昼から大荒れの天気予報のため予定していたバーベキューを急ぎょ変更し、新町の自宅にてホームパーティーとなりました。お寿司の盛り合わせにスベアリップ、から揚げなどのオードブル、色とりどりのサンドウィッチプレート、恒例のイモ天にポテトサラダ、美味しい料理を前に楽しい会話が弾みました。

今回初めて熊本と福岡の社員全員の集合写真を撮りました。総勢26名（当日欠席者5名を合わせると32名の所帯です。）電話の名前と顔が一致する人は何人いらっしゃいますか？これからも益々皆様のお役に立てるよう精進して参ります。

どうぞブレインスターをよろしく願い致します。

（撮影・報告：池田）

### セミナー報告 【4月10日保育協会園長会にて】

#### 「働き方改革の動向と処遇改善等加を有効に活用する人事制度の構築法」

福岡支店支店長の兼峯が保育園の園長向けにセミナーを開催しました。

待機児童、少子化問題を抱える日本。

その受け皿となる保育園の整備が急がれています。

その一方で雇用情勢が大きく変化する中、働き方改革への関心は日々高まっています。

セミナーの前半はこれからの保育園経営に必要な労働法改正の基礎知識を中心に、保育士の人材不足の解消の方法を探るキーワードを提案させていただきました。

新しい発想に皆様、真剣にメモを取っていらっしゃいました。

後半は昨年に新設された処遇改善加算Ⅱの問題点について今後の対策を解説いたしました。

今起きている不平等な評価に話題が移った際は皆様大きくうなずかれ、閉会後には質問も相次ぎました。

介護や保育事業は国の政策であるが故、度重なる改正や加算の取扱いに事業所側は戸惑うことも多いのが現実です。

また慢性的な人材不足の観点からこれらの業界こそ「働き方改革」を無視できないと言えるでしょう。

今後も国の制度を先読みした労務管理の手法をいち早く提案できるセミナーや情報発信に務めてまいります。

どうぞご期待ください。



### お仕事 カレンダー 5月



5/10

- 一括有期事業開始届の提出（建設業）  
主な対象事業：概算保険料160万円未満で、かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事
- 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

5/15

- 障害者雇用納付金の申告と納付期限

5/31

- 4月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 自動車税の納付（条例で定める日まで）
- 3月決算法人の確定申告と納税・9月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

## ◆マイナンバーの取扱い

平成28年1月より利用が開始されたマイナンバーですが、平成30年3月5日から、事業所における社会保険手続において記載が求められるようになりました。

また、これまでマイナンバーの記載がなくても受理されていた雇用保険関係については、マイナンバーが必要な届出に記載・添付がない場合は、**ハローワークより返戻され再提出を求められます**ので注意が必要です。

## ◆マイナンバーが必要な届出等

## 【マイナンバーの記載が必要な届出等】

- (1) 雇用保険被保険者資格取得届
- (2) 雇用保険被保険者資格喪失届
- (3) 高年齢雇用継続給付支給申請（初回）
- (4) 育児休業給付支給申請（初回）
- (5) 介護休業給付支給申請

## 【個人番号登録・変更届の添付が必要な届出等

（ハローワークにマイナンバーが未届の者に係る届出等である場合）】

- (6) 雇用保険被保険者転勤届
- (7) 雇用継続交流採用終了届
- (8) 高年齢雇用継続給付支給申請（2回目以降）
- (9) 育児休業給付支給申請（2回目以降）



## ◆すでにハローワークにマイナンバーを届け出ている場合

個人番号記載欄がある届出（上記(1)～(5)）については、届出の都度マイナンバーを記載することになっていますが、すでに他の届出等の際にマイナンバーを届け出ている場合には、各届出等の欄外に「マイナンバー届出済」と記載して、個人番号の記載を省略することが可能です。個人番号記載欄のない届出（上記(6)～(9)）については、「マイナンバー届出済」の記載は不要ですが、未届けの場合は届出書類が返戻されてしまうので、個人番号登録・変更届を添付して提出します。

## ◆個人番号登録・変更届により別途の登録を行う場合

事前に個人番号登録・変更届によりマイナンバーの登録を行うことが可能です。

ただし、新規に被保険者資格を取得する従業員については被保険者番号が振り出されていないため、資格取得届の提出に先立って個人番号登録・変更届による届出を行うことができません。このような場合等、個人番号登録・変更届の提出が各種届出よりも後になる事情がある場合には、ハローワークに相談してください。

## プライバシーマーク合格

2年に1回のプライバシーマーク付与適格性審査が去る3月25日に行われ、

4月6日付けで合格の報告を頂きました。

一般財団法人日本情報経済社会推進協会「プライバシーマーク制度基本綱領」、「プライバシーマーク付与認定指定機関の指定に関する契約」および日本工業規格「個人情報保護マネジメントシステム要求事項（JIS Q15001）」に基づき審査会において決定しました。

これは個人情報を取り扱う当社にとって、適正な手順、管理を継続していく指標となる審査です。

合格に甘んじることなくこれからも適正に努めたいと思います。



365日の誕生花・花言葉

5月22日



## 忘れな草

花言葉：真実の愛、私を忘れないで  
ミュージシャン、尾崎豊（1965～1992）が10代最後に書いた曲に「Forget-me-not」というタイトルのバラードがあります。  
もう少し年配の方は菅原洋一の「忘れな草をあなたに」を思い出されることでしょう。いつまでも、いつまでも♪



代表 上田 正順  
〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F  
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065  
URL:http://brainstar.jp

これまでの職場意識改善助成金が改称・拡充され、「時間外労働等改善助成金」が創設されました。この助成金は、中小企業が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む事業主を助成するもので、中小企業における労働時間の設定の改善の促進を目的としています。概要は次のとおりです。

### 時間外労働等改善助成金の概要

**対象事業主** → 労災保険の適用事業である一定の中小企業事業主  
(コースによって他の条件も満たす必要があります)



コース	概要	助成額
時間外労働 上限設定コース	時間外労働の上限設定を行うことを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成	(1) 助成率 3/4 (事業規模 30 名以下かつ一定の機器・ソフトウェア等の導入経費が 30 万円を超える場合は 4/5 を助成) (2) 上限額 対象となる事業主が平成 30 年度 (又は平成 31 年度) に有効な 36 協定において時間外労働の上限を月 45 時間以下、年間 360 時間以下に設定した場合は上限額 150 万円など (補足) さらに、週休 2 日制とした場合に上限額を加算 (助成金の合計は 200 万円まで)
勤務間 インターバル 導入コース	勤務間インターバル制度を導入することを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成	(1) 助成率 3/4 (事業規模 30 名以下かつ一定の機器・ソフトウェア等の導入経費が 30 万円を超える場合は 4/5 を助成) (2) 上限額 インターバル時間数等に応じて、 ① 9 時間以上 11 時間未満 40 万円 ② 11 時間以上 50 万円 など
職場意識改善 コース	所定労働時間の削減、年次有給休暇取得促進に取り組むこと等を目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成	(1) 助成率 3/4 (事業規模 30 名以下かつ一定の機器・ソフトウェア等の導入経費が 30 万円を超える場合は 4/5 を助成) (2) 上限額 【年次有給休暇の取得促進、所定外労働時間の削減を取組む場合】 ① 労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数(年休取得日数)を 4 日以上増加 ② 労働者の月間平均所定外労働時間数(所定外労働時間数)を 5 時間以上削減 100 万円 ※年次有給休暇の平均取得日数を 12 日以上増加させた場合は上限額 50 万円を加算する。 【特例措置対象事業主】 週所定労働時間を 2 時間以上短縮し 40 時間以下とする 50 万円
テレワーク コース	在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークに取り組む中小企業事業主に対してその経費を助成	助成額
団体推進 コース	3 社以上で組織する中小企業の事業主団体において、傘下企業の労働時間短縮や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に対して、その経費を助成	は省略

### M字カーブ解消？ 働く 30 歳代女性が増加中

今年 1 月、総務省は「労働力調査 (29 年)」を公表しました。「完全失業率が前年より 18 万人減」「就業者が前年より 65 万人増」「労働力人口が 5 年連続で増」など、全体的に雇用が進んでいることが調査結果に表れています。

#### ◆「M字カーブ解消」とは

同調査結果で特筆すべきなのが、30 歳代の女性の労働人口比率 (就業率) が 69.4%と、米国を抜くほど大きく改善したことです。いくつかのメディアではこの結果を、「M字カーブ (現象) ほぼ解消」と報じました。

「M字カーブ現象」とは日本の女性の就業率を年齢階層別に比較すると、20 歳代や 40 歳代が高い一方で 30 歳代は低いため、グラフにすると M 字型を描く現象のことです。先進諸国ではほとんど見られない日本固有の現象として問題視されてきました。

#### ◆働く 30 歳代女性増加の背景

M字カーブ現象があった背景には、20 歳代で働きはじめた女性が 30 歳代で出産・育児のため (やむを得ず) 職を離れ、育児が一段落した 40 歳代で再就職するというワークスタイルがありました。

M字カーブの解消傾向は、仕事と育児を両立しようという女性が増えていること、および国によるさまざまな両立支援策 (たとえば育児・介護休業法の改正による育児休業の延長、短時間勤務やフレックスタイム制など「多様な働き方」の浸透、保育所の定員枠の増加など) の効果が出始めていることによる、ワークスタイルの変化があるとみられています。

#### ◆両立支援策で人材定着を

企業も、自社従業員の仕事と出産・育児の両立支援をすすめています。例えば三越伊勢丹ホールディングスは、「子が 4 歳に達するまで利用可能な育児休業」「出産・育児ほかの理由で退職した場合、8 年以内なら優先的に再雇用」など、手厚い支援制度で知られています。同社は女性従業員の約半数が 30 歳代とのことです。これら支援制度が人材定着にとりわけ大きく寄与していると思われます。人手不足のいま、両立支援策を上手に活用し、女性従業員の離職を防ぎましょう。



政府は平成30年4月6日、今国会（第196回通常国会）の最重要法案と位置づけている「働き方改革関連法案（正式名称：働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案）」を閣議決定しました。これでようやく、同法案が国会に提出されました。法案作成の詰め段階で、裁量労働制の適用の拡大の削除、施行を目指す期日の見直しなどが行われています。概要を確認しておきましょう

## 働き方改革関連法案（第196回通常国会に提出）の概要

### ●働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案の概要（厚生労働省資料）

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

#### I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）

#### II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

##### 1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。  
（※）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法の改正）

##### 2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

##### 3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

#### III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

##### 1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。（※）同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

##### 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

##### 3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

#### 施行期日

- I：公布日
- II：平成31年4月1日  
（中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日）
- III：平成32年4月1日  
（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日）

★ この改正の目玉は、何といたっても「時間外労働の上限規制（IIの1の一部）」でしょう。時間外労働の上限規制は、各企業にとって負担が大きいものです。そのため、一部の業種については適用を猶予し、また、中小企業については施行期日が1年遅れとなっています。しかし、一般的な業種の大企業では、来年4月から対応を迫られることになります（もちろん、法案が予定どおりに成立した場合です）。「同一労働同一賃金の実現に向けた改正（III）」についても注目されていますが、これについては、大企業・中小企業ともに、施行期日に余裕が設けられています。他の規定については、企業規模を問わず、来年4月から施行されるものが大半となっています（もちろん、法案が予定どおりに成立した場合です）。

★ 細かな規定に目を向けると、一定日数の年次有給休暇の確実な取得（使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日については、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする）など、企業への影響が大きい内容が含まれています。法案が成立した場合した場合、企業規模を問わず、平成31年4月1日施行される規定が大半となっていますので、国会での審議の動向から目が離せません。