



## Contents

発行 : 社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル 1F **yell**

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email : [info@sr-yell.com](mailto:info@sr-yell.com) URL : <http://www.sr-yell.com>

Facebook : <https://www.facebook.com/yell1354>

- 代表より
- 「働き方改革」実行計画 時間外労働の上限規制とは？
- 働き方改革と助成金
- 個人情報保護法改正
- 被扶養者調書
- 賞与の保険料
- 企業PRコーナー
- スタッフコラム

鎌倉です。ゴールデンウィークにエールのメンバーの結婚式にみんなで参列しました。結婚式が福山でしたので、一同で近くの“鞆の浦”にも行ってまいりました！ “鞆の浦”は宮崎駿監督のアニメ「崖の上のポニョ」の舞台にもなった瀬戸内海の古い港町。日本で一番古い灯台がいまなお残る、自然と歴史を感じられる地です。

今回、そこでメンバーとすごした宿のことをみなさまにご紹介したいと思います。

江戸時代からの 100 年以上建つ古民家を借りたのですが、思えば、忍者屋敷のような宿を探検するところから、ストーリーは始まっていたのかもしれませんが。入口には「エール」の表札、中庭に活けられた華、食器棚に収められた一腳ずつ趣の異なるティーカップ、離れに向かう途中のヒノキ風呂の湯煙、離れの地下室、不思議な調度品の数々。。。

昔の商人が来賓をもてなしたという大広間では、瀬戸内海に精通した料理長が魚介類を目の前でさばいてくれたり、天然塩で固めた鯛の塩釜をみんなで割り、凍った竹筒で貴重な地酒を注いだり、この地の歴史を学んだり、隠し部屋に驚きがあったり。。。

翌朝は漁船で、この地にまつわる伝説をききながら、無人島にも案内していただきました。

<何もないといえない> <新しいものはない> のですが、<その場所でしか体験できないものがぎゅっと詰め込まれている> <大切な人と豊かな時間と贅沢を感じる> <懐かしい温かさ・サービスが自然でとても心地よい>

さて、どのようにしたらこのようにできるのか？ この宿をプロデュースしている企業に興味をわき、HP サイトを探すと 経営者の言葉にこうありました。

「お客様が望まれることをどこまで先取りできるか」「あるものの価値を見出し、再利用し、徹底的に活かす」

「五感と心を動かすお手伝い」「人がやることはやらない」「ナンバーワンではなく、オンリーワンをめざす」

そこにあるものを見出し、再生し、組み合わせ、新しい価値を創り出すこと。そしてお世話になった方々は一人ひとりがプロ意識をもち、役割・責任をしっかりと果たし、同じ方向性を向いて目的に向けて連携していました。

こんな想いがしっかりと共有されていたら、もう他と比較されることはないポジションだと思います。唯一無二の存在になることは、アイデアと工夫、創造力次第なのかもしれません。今 あるものの価値…… ないと思えば見えない。

でも、目をこらせばたくさんの価値があるかもしれない。考え抜き、創造すること。

メンバーとともにいろいろ想像、創造したくなる時間を過ごした鞆の浦でした。



# 働き方改革実行計画 時間外労働の上限規制(案)とは?

2017年3月28日、政府の働き方改革実現会議は「働き方改革実行計画」を公表しました。

この計画の冒頭には、「日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに手を付けていく改革」であり、社会を変えるエネルギーが必要であると強調されています。この中に、労働時間の上限規制や、同一労働同一賃金の実現、高齢者雇用、生産性向上など、全体で9つの分野に係る働き方の改革について方向性が示されています。

## 1. 実行計画における延長時間数の上限規制案

今回は、その中でも多くの業種に対し影響のある「時間外労働の上限規制案」についてご説明します。

長時間労働の是正実行計画策定に先立ち、経団連と連合との間で「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」が妥結されました。その中で、押えておきたいのが**罰則付きの時間外労働の上限規制導入**です。

時間外労働の上限規制案の内容として、まず法定時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間と定められる予定です。ただし、一時的な業務量の増加がやむを得ない特定の場合には次の上限規制案が提案されています。企業は、今後の動きを頭に入れて今から対策することが必要になってきます。



- ① 年間は月平均60時間（年720時間）以内とする。
- ② 2カ月ないし6カ月平均は**休日労働を含んで**80時間以内とする。
- ③ 単月は、**休日労働を含んで**100時間未満を基準とする。
- ④ 時間外労働の限度の原則は、月45時間、年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう年6回を上限とする。

## 2. 上限規制の抜け穴? 「休日出勤」について

上記案①の上限720時間には抜け穴が存在する、とも指摘されています。それは「休日に働く時間」はこの時間が含まれていないからです。今後、就業時間内に業務を終えることができなかった従業員が、自主的に休日出勤する、ということも増えるかもしれません。しかし、会社が命じていない休日出勤には、割増賃金、法定休日を与えられない労基法違反、労災リスクなどの問題が起こり得ます。

## 3. 企業はどう対応していくべきか

時間外労働の上限規制案が施行された場合、36協定の延長時間数の設定は、特別条項であれ、上限基準を超える内容は認められません。もし基準超過の36協定締結、届出をしたとしても、これらは無効になり、刑事罰のリスクが生じます。仕事量の増大、人員不足の深刻さなどから、単月で100時間、2カ月ないし6カ月平均で80時間超の水準まで時間外労働を行わせている企業は早急な改善を迫られます。これまで日本の企業は、マンパワー・労働時間を使って成長してきましたが、今後は労働人口の減少、労働時間規制強化など大きな環境変化の中、いかに会社として、社員らの「働き方」、上司の「働かせ方」を精査し、その単位時間当たりの労働生産性を向上させるか知恵を絞る必要に迫られるようになります。この内容の実現には労働基準法の改正が必要になりますが、今のところその施行は2019年4月1日が想定されているようです。流動的な部分もありますがあと2年でどう業務改革、意識改革に取り組むかを今から社内で進めていく必要があります。

# 残業時間対策と助成金

多くの企業は従来から、残業時間削減の努力を進めてきましたが、近年の労働時間に関する意識の高まりを受け、危機意識を持ったより多くの企業がこの問題に取り組むようになってきています。

「業務効率化」や「人員配置の見直し」「ノー残業デーの導入」が主流ですが、最近では各企業工夫をこらした残業対策も登場しているようです。ただ単に時間削減を強要するだけでは企業の力は落ちてしまうでしょう。生産性を上げる工夫と知恵、改革が強く求められています。

## ◆◆働き方改革と助成金◆◆

- **IT導入補助金**（サービス等生産性向上IT導入支援事業） IT導入費の 2/3 補助が受けられます。  
上限は 100 万円、下限は 20 万円。 ※二次公募は 6 月 30 日まで
- **職場意識改善助成金 勤務間インターバル制度導入コース**  
労働時間の改善を図るため勤務間インターバル制度を導入した場合にかかる規程や機器購入経費の補助 3/4 ただし、上限は 40 万円(11 時間以上のインターバルの場合は 50 万円が上限)
- **人事評価制度改善等助成金**  
生産性向上に資する人事評価制度と賃金制度を整備することで生産性向上を図り、賃金アップおよび離職率の低下を実現した企業に。
  - ①人事評価制度の整備・賃金制度(評価制度整備)で 50 万円
  - ②制度整備から 1 年後に、生産性向上、賃金引上げ、離職率低下の目標達成をした場合 80 万円

★ 2017 年度から厚生労働省管轄の助成金の多くに「生産性要件」を求める改定がありました。3年前と比べて生産性が6%以上(金融機関から一定の事業性評価を受けている場合は1%以上)伸びているかどうかで助成金額や助成率が割増となります。今や、雇用関係助成金の要件にも国は生産性を求めるようになっているのです。助成金は国の施策の誘い水。国が望む方向(生産性向上)に企業を強く誘導しようとしていることがわかります！！



## ◆◆エールの取り組み報告◆◆

エールの時間管理についての取組を以前、紹介しましたが、その後の実施状況等をご報告します。

### **ホワイトボードにその日の終了予定時間を記入**

どうしても遅くなる場合には、他の日で早く帰る日をあらかじめ決めることに。

毎日少しずつ残業するのではなく、「メリハリ」のある働き方を心がける！！

### **時計(マイアラーム)で、帰宅予定時刻にアラームを設定。**

開始当初: 終了見込み時間にセット。あと 5 分、あと 10 分と、ずるずる遅くなってしまってもしばしば。

改善案 : 終了見込みの 15 分前にセット。残り 15 分で目途をつけるように「意識改善」。

### **My NO 残業デー**

「NO!! 残業カード」配布。1 月に 4 枚使い切らないと・・・罰則！



業務効率化、時間短縮はどの企業でも共通の課題です。エールでも、お客様により良いサービスを提供するための時間を確保するため、引き続き様々な取り組みを実施していきます。  
ぜひ御社の取り組みも教えてください。



# 個人情報の取り扱いにご注意ください

～個人情報保護法改正により中小企業にも適用されることになりました～

5月30日から個人情報取り扱い事業者から除かれていた「取り扱う個人情報が5,000人以下の小規模取扱事業者」も同法に対応することが必要となりました。



## 〈個人情報とは〉

生存する個人に関する情報であって、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるものをいいます。法改正により、「氏名」、「住所」、「生年月日」の他、特定の個人を識別できるメールアドレスなども個人情報に該当します。



## 〈個人情報取扱事業者とは〉

個人情報データベース(個人情報を含む情報の集合物であって、一定のものをいいます)を事業の用に供している者をいいます。個人情報データベースに該当する例:電子メールソフトに保管されているメールアドレス帳、ルール化して整理した名刺、取引先コードなどメールアドレス帳や名刺なども個人情報データベースに該当することから、個人情報取扱事業者の範囲は思った以上に広く、件数による基準がなくなることで、実質的にはほとんどの事業者で個人情報保護法への対応を求められることとなります。今一度自社の個人情報の取り扱いについて確認しましょう。

## 〈マイナンバー法との関係〉

マイナンバー法で規制等の対象となるのは、「特定個人情報」です。これは、マイナンバーに関する情報を含む個人情報のことです。特定個人情報も個人情報の一部なので、原則として個人情報保護法が適用されます。さらに特定個人情報は、マイナンバーによって名寄せなどが行われるリスクがあることから、個人情報保護法よりも厳しい保護措置をマイナンバー法で上乗せしています。



## 〈チェックしてみましょう!〉

- ・ 個人情報を取得する際、何の目的で利用されるか本人に伝わっている。 YES/NO
- ・ 取得した個人情報を決めた目的以外のことに使っていない。 YES/NO
- ・ 取得した個人情報を安全に管理している。 YES/NO
- ・ 取得した個人情報を無断で他人に渡していない。(委託などの場合を除く) YES/NO
- ・ 「自分の個人情報を開示してほしい」といった求めを断っていない。 YES/NO

**注意**

## 住民税通知書には、マイナンバーが記載されています!

社員が居住する市区町村から6月から給与から天引きする個人住民税の通知書が届きます。企業に送付される特別徴収税額通知には、マイナンバー法上、マイナンバーを記載しなければならないことになっています。市区町村から届く「住民税通知書」は今後マイナンバーと同様に鍵がかかるところへ保管していただくよう、ご注意ください。

### ★エールにご連絡の際は次の点にご注意ください★

- ・ 通知書をそのままFAXもしくはメールに添付して送信いただかない様、お願いします。
- ・ 郵送もしくは、電子会議室からお送りいただきます様、お願い致します。



## 今年も被扶養者資格（認定状況）の再確認が実施されます

協会けんぽに加入されている事業所については5月末から6月下旬にかけて、「被扶養者状況リスト」が事業所に届きますので、**被扶養者となっている方が現在も被扶養者の条件に該当するかの確認**をお願い致します。

【平成29年度の再確認の対象となる方】

●協会管掌健康保険の全被扶養者（※以下の方は除く）

- ①平成29年4月1日において18歳未満の被扶養者
- ②平成29年4月1日以降に被扶養者認定を受けた被扶養者



★被扶養者の条件に該当するか確認が済みましたら、同封の返信用封筒にて7月末までに「被扶養者状況リスト」を協会けんぽへ返送してください。

**再確認の結果、削除に該当する方がいた場合には、エールまでご連絡ください。**

## 賞与保険料のご案内

賞与に対しても雇用保険料・健康保険料（介護保険料含む）・厚生年金保険料がそれぞれかかります。給与ソフトの料率設定は給与の保険料率と賞与の保険料率とそれぞれ別に登録・変更が必要な場合もありますので、賞与計算前に再度、料率のご確認をお願い致します。

社員負担分の保険料率は次のとおりです。

※ 健康保険・介護保険・厚生年金の料率は協会けんぽ神奈川支部、東京支部のものです。

協会けんぽその他支部・健康保険組合・厚生年金基金に加入している企業様は保険料率が異なります。

項目	対象となる金額	協会けんぽ	
		神奈川	東京
健康保険料 (75歳未満)	標準賞与額	49.65 / 1,000	49.55 / 1,000
介護保険料 (40歳以上65歳未満)	標準賞与額	8.25 / 1,000	
厚生年金保険料 (70歳未満)	標準賞与額	90.91 / 1,000	
雇用保険料 (64歳以上免除を除く)	支給総額	3.00 / 1,000 (建設業は 4.00 / 1,000)	

**標準賞与額とは？** …賞与支給総額の1,000円未満を切り捨てた額。

(例)支給総額 324,520円 → 標準賞与額 324,000円

【上限】健康保険：年度で573万円 ・ 厚生年金保険：月間で150万円

## 企業PRコーナー

貴社の製品、サービスなど企業PRを掲載します。ご希望がございましたら担当までご連絡下さい。

株式会社北京 T's センターは翻訳・通訳をメインに業務を展開しております。弊社の専任訳者により、より品質の良いサービスを提供させていただきます。



翻訳・通訳以外にも、中国語教室や中国の穴場的スポットへの観光案内と手配、中国の SNS サイトを活用した PR 活動、医療ツーリズムもお手伝いさせていただきます。

エールスピリッツをご覧頂きお問合せいただいた方に、400文字のトライアル翻訳(無料)を体験いただけます。ぜひお試しください。

お問い合わせ、お待ちしております！

### 株式会社北京 T's センター

〒231-0021 神奈川県横浜市中区日本大通7番地 日本大通7ビル4階 YBP

営業時間：9:00~17:30 (土日、祝日除く)

お問い合わせ：cai@tscenterjp.co.jp (蔡/Alice Cai)

URL：https://www.tscenterjp.co.jp

## マネジメントゲーム体験記

今月のコラムは、  
佐藤が担当します



佐藤です。社員が経営者目線に変わるマネジメントゲームをご存知でしょうか？

先日よつやグループ様主催の MG に初めて参加させていただき、

2日間真剣にこのゲームを体験させていただきました！！

製造から販売までを行う企業の社長となり、ボードゲームのようにカードを引きながら、材料の仕入れ、製造、設備投資、販売、採用などを自分で考え、意思決定し、経営していきます。開発が成功することもあれば、時にはリスクを負うこともあったり、縁故で採用した人材の人件費負担にあえいだり、倉庫が火事になったり、とリアルな事件や事故も起こり、

経営上のさまざまな困難を乗り越えながら、5期の利益を競います。経営や経理・決算書がよくわからなくても、大丈夫です。ゲームなので、楽しんで経営を疑似体験することができ、最後は決算書が書けるようになります。

私の体験させていただいた MG は2日間で5期分の決算まで行ったので、「どうしたら利益が出るのか？」「どうしたら高く売ることができるのか？」「周りの企業はどういう状況か？」そんなことを真剣に考えてあっという間の2日間でした。関心をお持ちの企業様、ぜひ社員の方とチャレンジしてみませんか？



### よつやグループ マネジメントゲームセミナー日程

日時：6月20日(火)10:00-20:00

6月21日(水)10:00-17:00

初日終了後に情報交換会を開催します(実費2000円)

場所：よつやコミュニティホール「プラセル」新羽町1687

(ローヤルよつや新羽店の裏です)

費用：18000円(税込)費用には初日の昼食・夕食、2日目の昼食含む