

人事・労務に役立つ NEWS LETTER

月刊くろうど

クラウド社会保険労務士事務所

TEL:084-983-1198 e-mail:info@kuroudo-sr.com

2019

5

Vol.24

1 くろうどだより

2 事業場における労働者の健康情報等の取扱規程

3 子ども・子育て拠出金率の引き上げ

4 高齢社員の戦力化を考えてみては？

5 雇用保険二事業の助成金の見直し

発行元:クラウド社会保険労務士事務所 〒720-0067 広島県福山市西町二丁目8-27 ポートビル4F

くろうどだより

5月1日より、新たな時代「令和」を迎えました。

また、4月9日には、紙幣のデザインを刷新するとの発表もありました。20年ぶりとなる今回の刷新では、5千円札の肖像に津田梅子が採用されるそうです。恥ずかしながら初めて聞く名前です。どんな偉業を成し遂げた人だったのか気になり調べてみました。

津田梅子は、女性初の留学生で、日本の女性の地位の低さに失望し、自らが理想とする学び舎、女子英学塾（現在の津田塾大学）を創設しました。

また、有名な言葉として以下のものが現在にも伝わっています。

「環境より学ぶ意志があればいい」

「先生をするのであれ、主婦になるのであれ、どのような方面の仕事をするのであれ、高尚な生活を送るように努力してください」

生活の忙しさを理由に、学ぶ事をついつい後回しにしてしまいがちですが、スキ間時間を見つけ、その時間に新聞を読むなど自分磨きを怠らないようにしなくてはならないと考えさせられました。

コツコツと勉強を重ね、皆さまのお役に立てるよう精進してまいります。(箱田)

トピックス 事業場における労働者の健康情報等の取扱規程

働き方改革関連法による労働安全衛生法の改正に基づいて、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」が策定され、本年（2019年）4月1日から適用されています。

その適用開始にあわせて、指針の中で、各企業に対して策定が求められている取扱規程について、策定の手引きが公表されていますので、そのポイントを紹介します。



.....【前提】労働安全衛生法に、次のような規定が新設されました(同法 104 条).....

- 事業者は、労働安全衛生法等の規定による措置の実施に関し、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。
- 事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

事業者がこの規定に基づく措置を適切かつ有効に実施できるように、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」が策定されました。その指針の中で、各事業者に「事業場における労働者の健康情報等の取扱規程」を策定することを求めています。

★健康情報の具体的な内容は、健康診断の結果、健康診断後の措置の内容、長時間労働の医師の面接指導・保健指導の内容や、労働者から任意に提供された病歴や健康診断の結果やその他の健康に関する情報です。同時に「要配慮個人情報」に該当し、取り扱いには注意が必要です。

健康情報等の取扱規程の策定は、「指針」に基づくものであり、法的な拘束力はありませんが、厚生労働大臣は、この「指針」に関し、事業者に対して必要な指導等を行うことができるとされています。策定をお考えであれば、気軽にお声掛けください。手引きに沿ったアドバイスをさせていただきます。

トピックス 子ども・子育て拠出金率の引き上げ

子ども・子育て拠出金率（平成31年4月1日から適用） …0.34%

[参考]平成30年4月分～平成31年月分までの期間は0.29%

※子ども子育て拠出金については事業主が全額負担することとなります。

本年4月分（5月納付分）以降の納付額を計算する際、率の変更に注意しましょう。



5/10	<ul style="list-style-type: none">● 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	<ul style="list-style-type: none">● 障害者雇用納付金の申告と納付期限
5/31	<ul style="list-style-type: none">● 4月分健康保険料・厚生年金保険料の納付● 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)● 自動車税、軽自動車税の納付(指定日まで)



KurouDoからのお知らせ

5月15日(水)は、社員研修のため、営業時間を午前9時～午後3時とさせていただきます。ご不便をおかけしますが、なにとぞご理解のほどよろしくお願い申し上げます。

トビウロコ 高齢社員の戦力化を考えてみては？ そのヒント集を紹介

本年（2019年）4月から、大企業において時間外労働の上限規制がスタートしました。

中小企業においては猶予が与えられ、そのスタートが1年遅れとされていますが、残業に対する世間の目は、厳しいものとなるでしょう。

時間外労働の削減については、さまざまな手法が考えられますが、社員1人当たりの業務量が過重なものにならないように調整することが、より重要となるでしょう。

もし、業務を知り尽くしたベテランが戦力になってくれたら、そんな調整も楽になるかもしれません。そのような意味でも、高齢者の活用（戦力化）が必要となっていくそうです。

本年の3月に、独）高齢・障害・求職者雇用支援機構から、「高齢社員戦力化のためのヒント集」の最新版が公表されました。その概要を紹介します。

- 高齢社員の豊かな知識・経験を活用しつつ、企業の活性化を図っていくためには、高齢者雇用安定法に基づく雇用確保だけでなく、その戦力化を図ることが重要。
- 戦力化を図るためには、高齢社員に意欲を持って働いてもらえる制度が必要。
- まずは、定年や継続雇用年齢を延長*し、その上で、働きぶりを評価しそれを賃金に反映する仕組みを整備するなど、高齢社員が存分に能力を発揮できる制度を整える。

*定年や継続雇用年齢の延長について、次のような好事例が紹介されています。

定年引上げによりモチベーション向上

《製造請負・派遣業》

高齢社員がまだ少ないうちから対策を取る必要があると考え、役職定年を55歳から60歳に、定年を60歳から63歳に引き上げた。対象者は会社から期待されていると感じた様子であり、以前よりも仕事に前向きになった。

健康管理をすれば70歳でも働ける

《警備業》

定年は70歳。さらに、勤務態度が良好であれば70歳以降も働いてもらっている。65歳を超えても働く意欲・気力が充実している人が多い。健康管理さえしっかりやれば、70歳になっても働けると考えている。

定年制はない

《砂利採取業》

当社には定年制がなく、働く意欲があれば雇用を続けている。
この業界では、若い人がなかなか採用できず、40～50代の人を採用する場合も多い。そういった人が10年ちょっとで辞めてしまうのはもったいない。本人や家族が退職を願い出るまで（おおよそ75歳程度）働いてもらうようにしている。

顧客の要望に応じて、70歳以降も働ける仕組み

《保育サービス業》

高齢社員の意欲次第で70歳まで働けるようにしている。また、顧客から引き続きこの人をお願いしたいという要望を受けていれば、さらに長く働くことができる。

70歳以降は1年ごとに顧客の要望をお聞きし、仕事ぶりに問題がなければさらに1年延長となる。この制度によって、最大73歳まで働くことができる。

★ このヒント集は、各企業が高齢社員の戦力化を考える契機になるように作成されたものです。すぐに実施するのは難しい場合でも、そのような考え方や制度設計の仕方があることは知っておきたいところです。質問や相談がございましたら、気軽にお声掛けください。

トビウツメ 本年(2019年)4月からの雇用保険二事業の助成金の見直し

本年(2019年)4月から、雇用保険二事業の助成金等の見直しが行われています。全体像を紹介します。

2019年度予算の成立に伴い、次の助成金について

……………新たなコースの新設、コースの整理統合、支給額の見直しなどが行われました……………

① 労働移動支援助成金	⑧ キャリアアップ助成金
② 65歳超雇用推進助成金	⑨ 障害者雇用安定助成金
③ 特定求職者雇用開発助成金	⑩ 生涯現役起業支援助成金
④ トライアル雇用助成金	⑪ 人材開発支援助成金
⑤ 中途採用等支援助成金	⑫ 地域雇用開発助成金
⑥ 両立支援等助成金	⑬ 通年雇用助成金
⑦ 人材確保等支援助成金	

※たとえば、⑦の「人材確保等支援助成金」の一つとして、「働き方改革支援コース」が新設されています。

その概要は、次のとおりです。

時間外労働等改善助成金(時間外労働上限設定コース、勤務間インターバル導入コース、職場意識改善コースに限る。)の支給を受けた中小企業事業主が、雇用管理改善のための計画を策定し、新たに労働者を雇い入れ、および人員配置の変更、労働者の負担軽減その他の雇用管理の改善に取り組んだ場合に助成

助成額→雇い入れた労働者1人当たり60万円(短時間労働者の場合は、40万円)

⑩10人分が上限。

⑬生産性要件を満たした場合、雇い入れた労働者1人当たり15万円(短時間労働者の場合は、10万円)を追加。

……………また、今回の改正で、助成金の不正受給対策の強化も図られました……………

●不支給期間の延長等の改定……不正受給を行っていた事業主等に、助成金を支給しない期間

「過去3年以内」→「過去5年以内」

●返還命令等の規定の新設……不正受給を行った事業主等に対し、都道府県労働局長は、その全部または一部を返還することを命ずることができるほか、その返還を命ずる額の2割に相当する額以下の金額の納付を命ずることもできる。

●事業主名等の公表の規定の新設……都道府県労働局長が、助成金の不正受給をした事業主等の氏名等を公表できる。



★助成金に関する改正の全体像を紹介させていただきました。不正受給対策の強化も実施されますので、確実に要件を満たした上で申請する必要がありますね。

活用したい助成金があれば、ご案内いたしますので、お声かけください。

読者の皆さまへ

①皆さまのご意見、ご感想をお待ちしております。随時お寄せ下さい。

②ニュースレターの内容を無断で複写・転載することは著作権の侵害となります。くれぐれもおやめください。

③ニュースレターで取り上げた内容は、直面した事実をありのままに記載しているのであって、個人や団体を誹謗中傷するものではないです。誤解のないようお願いいたします。

クラウド社会保険労務士事務所 〒720-0067 広島県福山市西町二丁目8-27 ポートビル4F

TEL 084-983-1198 e-mail info@kuroudo-sr.com