



マイナンバーも安心！当事務所は電子申請でお手続きしています

◆業務ご案内◆

- 労務管理・年金等のご相談
- 給与計算・年末調整
- 就業規則・諸規程のご相談・作成
- 人事・賃金制度に関するご提案
- 労働・社会保険のご相談・事務・請求手続き
- 労災に関するご相談・請求手続き

◆営業時間ご案内◆

- 月曜日～金曜日（祝祭日を除く）9時～17時



皆さまいかがお過ごしでしょうか。日によって大きく気温の差があり、なんとも過ごしにくい毎日です。

この5月に子どもたちが2人とも誕生日で、長女は20歳を迎えました。生まれてから20年経ったことに全く実感がありませんが、まだまだ私も娘とともに成長していかないと感じています。

ふとしさしぐさに表れやすい本音
つま先は関心のある方に向く!?



「目は口程に物を言う」といいますが、目よりも雄弁にその人の性格や心理状態を表している部位があります。それは足です。人は嘘をつくとき、当然それが相手にばれないように芝居します。しかしどんなにうまく演じたつもりでも表情や言葉遣いに集中するあまり、足下がおろそかになっていることが多いのです。座ったときの脚の様子に注目してみましょう。特に公共の場にいるときに、顕著に表れるようです。

- 足を広げる…虚勢を張っている。自分のテリトリーを広げたい。
- 膝に足首を乗せる…目立ちたい。自分をアピールしたいという自己顕示欲。
- 足を前に投げ出す…つまらない。退屈さのあらわれ。
- 足を組んで座る…完璧にしたい。一方で不安を感じているので余裕があるように見せたい場合もある。

★5月のお仕事カレンダー★★



- | | |
|-------------|---|
| 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● 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) |

★トピックス★



子供人口、過去最低を更新 少子化に歯止めかからず

総務省から、平成 30 年 4 月 1 日現在におけるこどもの数(15 歳未満人口)の推計が公表されています(平成 30 年 5 月 5 日の「こどもの日」にあわせて公表)。

これによると、子供の数は、前年比 17 万人減の 1,553 万人で 37 年連続の減少となり、総人口に占める子供の割合も前年比 0.1 ポイント減の 12.3%と 44 年連続の低下となっています。

比較可能なデータがある昭和 25 年以降、人数、割合とも過去最低を更新し、少子化に歯止めがかかっていない状況が明らかになっています。

子供の数は、年齢層が低くなるほど少なくなっており、総務省では「出生数の低下が影響している」と分析しているようです。

このような状況は、将来の年金や医療保険の財政に影響を及ぼすことは明らかです。また、将来的な労働力人口の不足が及ぼす影響も大きくなるでしょう。今後はさらに、少子化対策、出生率を上昇させる取組みが強化されるかもしれません。

働き方改革法案、国会に提出

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。これによって、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）

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、医師等については、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。

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となります（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、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。

*マイナンバーも安心！
弊所は電子申請でお手続きしています*

いきいきした会社づくりをお手伝いします

羽渕貴久子社会保険労務士事務所
社会保険労務士 羽渕貴久子
〒663-8234 西宮市津門住江町 8-16-815
TEL 0798-23-1553 / FAX 0798-23-1554
E-MAIL habuchi@sky.memail.jp
URL <http://ikiiki30.com/>

