

夏本番を迎えます、体調にお気をつけてお過ごしください。
< 7日 小暑, 七夕, 16日 海の日, 23日 大暑 >

1. July ご案内・改正情報

① 算定基礎届は、7月10日が提出期限です。 4月～6月（**支払ベースで見ます**）の3か月の給与平均額の結果、9月に改定されます（保険料変更は、通常翌月10月支払い給与から）。固定的賃金の変動が4月にあり、標準報酬月額に2等級以上差がある場合には7月改定（月額変更届）となります（※固定的賃金がアップしたが、標準報酬はダウンの場合は該当しない、その逆も）。

② 賞与支払の時期です。不支給の場合でも、社会保険の「**賞与支払届**」の提出を致します。また、支給後に月末までに（月末日を除く）退職する場合には、被保険者でなかったとして保険料を徴収いたしません。ご注意ください。



※（労使折半料率）健康保険 **49.5**（愛知）／1000、介護保険 **7.85**／1000
厚生年金保険 **91.5**／1000 雇用保険 **3**／1000（建設業 **4**／1000）

2. 名言名句

「人生はいろんな事があるけど、その人が真摯にまじめに生きてゆけば、無駄な事は何もない。全ては何かにつながってゆく。」

NHK朝ドラ「半分、青い」の中の登場人物、漫画家秋風羽織が、主人公の幼馴染の律に話した言葉

3. 法改正等ワンポイント ①働き方改革関連法が成立

高度プロフェッショナル制度 【付帯決議で決議された「高プロ」に関する主な項目】

- ・導入する全事業場に労働基準監督署が立ち入り調査を行い、適用可否をきめ細かく確認する。
- ・省令で定める対象業務は、具体的かつ明確に限定列挙する。また、労使委員会による対象業務の決議を（労基署が）受け付ける際は、適用対象に該当するものであることを確認する。
- ・労使委員会の決議は、有効期間を定め、自動更新は認めないと省令で規定する。本人同意は短期の有期労働者は労働契約の更新ごと、無期労働者は1年ごとに更新するべきだと指針で規定する。
- ・3年をめどに適用対象者の健康管理時間の実態、労働者の意見、導入後の課題などについてとりまとめて国会に報告する。
- ・会社側が始業・終業時間や深夜・休日労働など労働時間に関わる業務命令や指示をしてはいけないこと、働き方の裁量を奪うような成果や業務量を要求したり、期限や納期を設定したりしてはいけないことを省令で明確に規定する。
- ・本人が同意を撤回する手続きも明確に決議し、撤回を求めた労働者を不利益に取り扱ってはいけないと監督指導を徹底する。

②「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）」の原案

「骨太の方針」の原案は、**人手不足対策として、外国人材の受け入れを拡大**するため、新たな在留資格を創設することがポイントです。政府は現在、単純労働の分野で外国人の就労を原則として禁止していますが、医師や弁護士など高度な専門性を持った人材は積極的に受け入れ、家族の帯同も認めています。今回の原案による新たな在留資格の対象は、**人手の確保が難しく、業種の存続・発展のために外国人材の受け入れが必要と認められる業種（農業、介護、建設、宿泊、造船）の5分野を想定**しています。

◆最長で10年の就労が可能

日本では約128万人の外国人が働いています。その内訳は、人数の多い順に、①永住者や日本人と結婚した人、②留学生などのアルバイト、③技能実習生、④専門性が高い医師や研究者などです。技能実習生

は約 25 万 8,000 人で、5 年前のおよそ 2 倍に膨らんでいます。今回の原案では、技能実習生に対する 5 年の就労延長を想定した新資格の創設を明記しました。実現すれば、**最長で 10 年の就労が可能**になります。政府は秋の臨時国会にも出入国管理法改正案を提出し、来年 4 月からの導入を目指します。さらに、骨太の方針では、新資格を得た人が日本語や専門分野の試験に合格すれば、在留期限の上限を撤廃し、家族の帯同も認める考えも掲げました。

◆技能実習制度が骨抜きになるとの懸念も

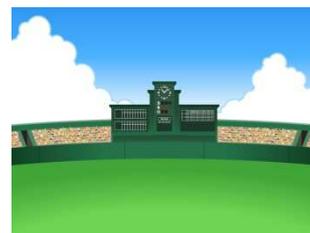
1993 年に始まった技能実習生制度は、本来、途上国への技術移転が目的でした。日本での就労期間が延びるほど、身に付けた技術を母国で活かす機会は遠のきます。今回の案は、技能実習制度を骨抜きにする可能性も指摘され、事実上の移民政策につながる懸念の声も上がっています。

◆人手不足の中小企業が 4 年連続増加

日本商工会議所は、全国の中小企業 4,108 社を対象に実施した「人手不足等への対応に関する調査」の結果を発表しました。それによると、回答した 2,613 社のうち、1,731 社（65.1%）が「人手が不足している」と回答しており、4 年連続で割合が上昇していることから、中小企業の人手不足が悪化していることが浮き彫りとなりました。

「人手不足対応アドバイザー」を全国に配置

中小企業庁は、昨年「中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン」を取りまとめ、5 月には地域の相談に応じる相談員「人手不足対応アドバイザー」を全国のよろず支援拠点に配置しました。各拠点の相談員は、労務管理、業務見直し等による生産性向上、職場環境の改善などの相談に応じ、対応が困難な内容についてはテレビ電話システムや出張を通じて対応するとしています。



4. 情報・速報！

①成人年齢を 20 歳から 18 歳に引き下げる改正民法が国会で成立。関連する 22 本の法律も「20 歳未満」「未成年者」の要件を改める。施行は 2022 年 4 月 1 日。結婚できる年齢は女性を 18 歳に引き上げ、男性は 18 歳のまま。飲酒・喫煙や公営ギャンブルができる年齢は 20 歳のままとなった。（6 月 14 日）

②厚生労働省は、解雇の金銭解決制度に関する検討会を新たに設け、年内に法的論点をまとめる方針。2019 年からは労働政策審議会で解決金の上限額など具体的な議論を行う。不当に解雇された労働者が、会社に対して解決金の支払いを要求できる権利の仕組みが軸となる。（6 月 10 日）

③内閣府は、正社員の 2015～17 年の平均給与を年齢層別に 5 年前（10～12 年）と比べたところ、40 代だけが減少していたとの調査結果を発表した。バブル期後半の大量採用組や人口の多い「団塊ジュニア」が 40 代に当たるが、管理職ポストに限りがあり、部長や課長への昇進が全体的に遅れていることが背景にあるという。（6 月 25 日）

④電子部品大手のアルプス電気は、長時間労働の見直しを行い、浮いた残業代の一部を従業員に還元すると発表した。管理職を除く約 5,100 人を対象に今夏の賞与から試験的に上乗せして支給。2019 年度の制度化を検討する。働き方改革と並行し、年収水準の低下にも目配りした取り組みで、大手企業では異例。アルプス電気では 17 年度下期に従業員 1 人当たりの残業時間が前年度同期に比べ月平均 2.4 時間減った。圧縮できた時間外手当の 3 分の 1 程度を基本給 0.04 カ月分に換算、上乗せして平均 2.89 カ月分を支給する。（6 月 14 日）

HRM Tanaka Human Resources Management

win-win

「他カ本願」「運も実力のうち」ワールドカップサッカー予選で、日本は 2 位通過しました。文字通りであるし、まさに**コロンビアのおかげ！**とにかく決勝トーナメントに出られればよし、なのだから。ポランド戦の終盤の「単なるボール回し」に会場では大ブーイング。これが世界最高の舞台でのプレーなのか？ フェアプレーポイントでセネガルを上回ったとの事ですが、あの「**時間潰しのボール回し**」は皮肉にもフェアプレーとは言いがたく、また日本サッカー協会の H.P. に「**常に全力を尽くしてプレーすること**」がフェアプレーの原点とありました（ボール回しも全力だったとも言えますが）。賛否両論ですが、「つまらないサッカー」と言われてしまうかどうかは次のゲームにかかっている？ → <追記> 7 月 3 日のベスト 8 を掛けたベルギー戦は日本中が盛り上がりました（朝結果を知りました）。「**サッカーの神様がへそまげた？**」とも思える**まさかの逆転負け！**ただ予選前には期待薄だった分、大健闘！**全力は出し切ったと！**

今年、夏の高校野球甲子園大会が第 100 回を迎えます。小職もその昔、高校球児でした。第 60 回の愛知大会予選に臨みました。公立高校ながら春の大会では強豪私立の名電・愛知に勝ち、名古屋地区 2 位になった事もあり、ブロック決勝までは行くだろうと下馬評も高かったのですが、あっけなく初戦敗退。今でも「**あの一瞬**」を覚えています。思い出としては、秋・春の東海大会も制し、夏は甲子園ベスト 4 となった強豪中京から練習試合を申し込まれた事。強豪私立と互角に戦えた事。とことん練習した事。全力少年、あれから 40 年、また暑い夏がやってきます。今年の記念大会どんなドラマが待っているのでしょうか。勝者がいれば、敗者がいる。**全力で試合に挑むのは尊い**、完全燃焼、輝け高校球児！ (S)