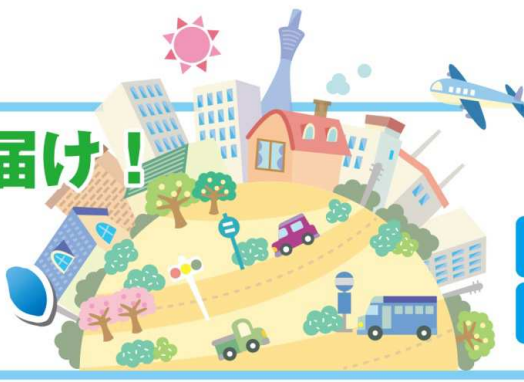


【進呈誌】

人事労務の最新情報をお届け!

月刊

人とみらい



2015 12

(発行) 中菌総合労務事務所 代表 特定社会保険労務士 中菌博章
〒660-0054 兵庫県尼崎市西立花町 3 丁目 4-1 パークビル 201
TEL 06-6430-6318 <http://nakazono-office.net>

ごあいさつ

拝啓 貴社益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

日頃は格別のご愛顧を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、このたび弊所では、お客様サービスの充実を図るべく、2010年11月まで発行しておりました月刊『人事労務通信』を大幅改訂し、月刊『人とみらい』として復刊させて頂くことと致しました。

昨今、人事労務の分野においては、法令改正等が頻繁に行われており、また様々な問題が各所で起こっています。

このような中で、最新情報をタイムリーにお届けすることで、経営の一助になればと考えておりますので、ご多忙のところ誠に恐縮ではございますが、ご関心のあるテーマについてご一読いただければ幸いです。

敬具

中菌総合労務事務所 代表 中菌博章

*なお、万一ご不要の場合は、お手数ですが、その旨お電話又はメール等にてご一報いただければ幸いです。

CONTENTS

(注目 NEWS) 「ストレスチェック」義務化で注目される産業医の役割	2
(注目 NEWS) 「マイナンバー」本人確認のポイントとは	3
(雇用関係) 職場環境の良さをアピールして人材獲得につなげる!	4
(雇用関係) 実態調査で明らかになった「学生アルバイト」をめぐるトラブル	5
(雇用関係) 職場における「ハラスメント・嫌がらせ」の実態が明らかに	6
(雇用関係) 「非正規労働者」増加の実態と正社員転換・待遇改善の動向	7
(助成金関係) 助成金加算あり! 「若者雇用促進法」に基づく認定制度がスタート	8
(助成金関係) 注目の助成金! 「女性活躍加速化助成金」とは?	9~10
12月の税務・労務手続カレンダー	11



「ストレスチェック」義務化で 注目される産業医の役割

■ストレスチェックは2015年12月から義務化されます

改正労働安全衛生法で定められた「ストレスチェックの義務化」が、2015年12月1日より施行されます。労働者数50人以上の事業場では2016年11月末までに、最低1回はストレスチェックを実施する必要があります（労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務）が、義務化を前に、大きな役割を担う「産業医」に注目が集まっています。なぜなら、ストレスチェックの実施者は「医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者」でなければならないと、法律で定められているからです。

■実施者を誰にするか？

東京経営者協会が2015年9月に行った「ストレスチェック制度に関するアンケート」の結果によると、ストレスチェック制度の実施体制について、回答した企業の28.9%が「産業医が実施者を兼務」、25.5%が「産業医が共同実施者（外部委託）」と回答していることから、産業医に大きな期待が寄せられていることがうかがえます。なお、半数以上の企業がストレスチェック制度実施の課題として「産業医・外部機関との連携」を挙げています。

■厚労省がリーフレットを公開

厚生労働省は、11月上旬に、産業医に関するリーフレット「産業医を選任していますか？ 代表者が産業医を兼務していませんか？」を公開しました。このリーフレットでは、「常時50人以上の労働者を使用する事業場においては産業医を選任しなければならない」こと、「産業医の選任・変更の際には労働基準監督署に届け出なければならない」こと、「産業医として法人や事業場の代表者が選任されている場合は早期に改善すべきである」こと等が示されています。

産業医を適正に選任していない、または産業医制度が機能していないケースは非常に多く、ストレスチェック制度を契機に見直しを図る企業が増えるものと思われます。

■産業医制度自体の見直しも検討

なお、厚生労働省は、産業医の位置付けや役割について見直す必要性が出てきていることから、9月下旬より「産業医制度の在り方に関する検討会」を開催し、必要に応じて法令の改正も念頭に置いた検討を行う方針を示しています。

将来的に何らかの法改正が行われる可能性が高いため、今後の動きに注目しておきましょう。



「マイナンバー」本人確認 (番号確認・身元確認)のポイントとは

■マイナンバーが必要な雇用保険手続

2016年1月以降、事業主が従業員から個人番号を収集したうえで記入し、ハローワークへの提出が必要となる雇用保険関係の主な様式は次の通りです。

- ・雇用保険 被保険者資格取得届
- ・雇用保険 被保険者資格喪失届
- ・高年齢雇用継続給付受給資格確認票・(初回) 高年齢雇用継続給付支給申請書 (※)
- ・育児休業給付受給資格確認票・(初回) 育児休業給付金支給申請書 (※)
- ・介護休業給付金支給申請書 (※)

(※) 事業主が提出することについて労使間で協定を締結したうえで、できる限り事業主が提出することになっています。

■本人確認(個人番号・身元(実在)確認)の方法とポイント

事業主(個人番号関係事務実施者)による本人確認(個人番号・身元(実在)確認)には、「対面・郵送」、「オンライン」、「電話」の3つの方法があります。

本人確認のポイントは、次の通りです。

- (1) 雇入れ時などに運転免許証等により本人であることの確認をしている場合であって、本人から直接対面で個人番号の提出を受ける場合は、身元確認のための書類の提出は不要。この場合には、次のいずれかの書類による個人番号の確認が必要。

- 個人番号カード
- 通知カード
- 個人番号の記載がある住民票の写し・住民票記載事項証明書 等

- (2) (1) に該当しない場合は、①または②の方法で個人番号の確認と身元確認が必要。

① 個人番号カード

② 通知カード又は個人番号の記載がある住民票の写し・住民票記載事項証明書+各種証明書
なお、マイナンバー制度関係の情報は以下のサイトで確認することができます。

○マイナンバー制度(雇用保険関係)(厚生労働省ホームページ)

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000087941.html>

○社会保障・税番号制度について(国税庁ホームページ)

<https://www.nta.go.jp/mynumberinfo/>

○内閣官房ホームページ

<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/bangoseido/>

○特定個人情報保護委員会ホームページ

<http://www.ppc.go.jp/>



職場環境の良さをアピールして 人材獲得につなげる！

■「時間単位年休制度」とは？

働きやすい職場環境の構築に役立つとされ、厚生労働省もその導入を推奨する「時間単位年休制度」。労働基準法 39 条では年次有給休暇について規定されており、6 カ月以上継続勤務し、かつ 8 割以上出勤した従業員に対して 10 日間の有給休暇が与えられることになっています。なお、日数は勤続年数に応じて増加していきます。

従来、日単位または半日単位での年休取得が認められていましたが、2010 年の法改正により、時間単位での有給休暇の取得が認められるようになりました。この制度を導入している企業は 10% ほど（同省「就労条件総合調査」）のようですが、職場環境の良さをアピールできれば、採用にプラスとなるかもしれません。なお、時間単位年休制度を導入するには、(1) 就業規則の変更、(2) 労使協定の締結が必要となります。

■「短時間勤務制度」とは？

3 歳に満たない子を養育する従業員については、従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければならないとされています（育児・介護休業法）。また、就業規則等に明記して制度化することが必要です。必ず導入しなければならない制度であれば、それを有効に活用することも必要でしょう。

ただ最近、資生堂の有給休暇、短時間勤務制度の方針転換が報道され、「資生堂ショック」などと言われています。同社では女性が多い職場ということもあり、20 年以上も前から先進的に制度を導入してきました。しかし、短時間勤務の伸展にともない売上が大きく減少してしまったとのことです。

育児時間を取るのが当たり前になってきて、“甘え”が出てきたり、取るという権利だけ主張したりという状態になっていたとも報道されています。また、従業員の間でも、業務量の偏りや取得者の配慮のなさからの不公平感も大きくなってきていたようです。

■シフト等の工夫も必要

人材獲得のためには、制度を整えるほかにシフト等を工夫し、かつそうした働きやすさを求職者にわかりやすくアピールすることも有効ですが、導入の仕方には検討すべきポイントも多いようです。



実態調査で明らかになった 「学生アルバイト」をめぐるトラブル

■「ブラックバイト」の実態が明らかに！

厚生労働省は、学生アルバイトをめぐる労働条件の実態を把握して対策を講じるため、2015年8月下旬から9月にかけて、大学生や専門学校生等に対しアルバイトに関する意識等調査を行い、その結果を公表しました。

調査は、全国の18歳～25歳の大学生、大学院生、短大生、専門学校生等を対象にインターネット上で実施。週1日以上、3カ月以上のアルバイト経験がある1,000人からの回答を集計したものです。

■約6割が労働条件のトラブルを経験

大学生等が経験したアルバイトの業種等は、コンビニエンスストア(15.5%)、学習塾(個別指導)(14.5%)、スーパーマーケット(11.4%)、居酒屋(11.3%)の順となっており、経験したアルバイト延べ1,961件のうち58.7%で、労働条件通知書等が交付されていなかったと回答しました。

労働条件については、口頭でも具体的な説明を受けた記憶がないアルバイトが19.1%に上り、48.2%(人ベースでは60.5%)が労働条件等で何らかのトラブルがあったと回答しました。中には、賃金の不払いや、労働時間が6時間を超えても休憩時間がなかったなどといった、労働基準法違反のおそれがあるものもありました。

■主なトラブル

【労働基準関係法令違反のおそれがあるもの】

- ・準備や片付けの時間に賃金が支払われなかった…13.6%
- ・1日の労働時間が6時間を超えても休憩時間がなかった…8.8%
- ・実際に働いた時間の管理がされていない…7.6%
- ・時間外労働や休日労働、深夜労働について、割増賃金が支払われなかった…5.4%

【その他労使間のトラブルと考えられるもの】

- ・採用時に合意した以上のシフトを入れられた…14.8%
- ・一方的に急なシフト変更を命じられた…14.6%
- ・採用時に合意した仕事以外の仕事をさせられた…13.4%

■業界団体を通じて改善要請

これを受けて厚生労働省は、経団連や日本商工会議所に対し、法令を順守し、無理な人員配置はしないよう文書で要請をすることなどを決めました。また、2015年12月から2016年2月にかけて、高校生と大学生に労働関係法令の基礎知識を解説するセミナーを全国で開く計画です。



職場における「ハラスメント・嫌がらせ」 の実態が明らかに

■職場で嫌がらせを受けたことがある人は約9割

全研本社株式会社が運営する働き方と天職を考えるウェブマガジン『瓦版』が、サイトユーザーを対象に実施した職場のハラスメント調査（回答者 316 人。男性 139 人、女性 177 人。年代は、10代 2 人、20代 121 人、30代 100 人、40代 70 人、その他 23 人）によると、「会社で嫌がらせを受けたことがある」と答えた人が 9 割に上ったことがわかりました。

■「モラルハラスメント」がトップ

受けたことがある嫌がらせの種類としては「モラルハラスメント」と答えた人が 83.2%、以降、「エイジハラスメント」(25%)、「セクシュアルハラスメント」(21.5%)、「アルコールハラスメント」(15.2%) 等と続いています。

その他、「スモークハラスメント」「テクノロジーハラスメント」「マリッジハラスメント」「スメルハラスメント」「パワーハラスメント」「マタニティハラスメント」と挙がっていますが、ハラスメントにも様々な種類があることがわかります。

■休日にメールで嫌がらせ

具体的にどのような嫌がらせと受けたかという点、「気に入らないという理由だけで根拠のないうわさを社長へ話す」、「休日にメールで文書による嫌がらせ」、「同じミスでも若い子には怒らず 50 代の私は叱責される」、「明らかに無理な勤務内容」などの事例が並びました。「嫌がらせ」の内容は様々ですが、中には「暴力を受けた」など明らかに問題のある事例も挙がっています。

■ハラスメントを放置することのリスク

今回の調査では「嫌がらせを受けたことがある」と答えた人が 9 割と、かなり多い結果となっています。「嫌がらせ」と受け取られる事例にも様々あり、ある行動を「嫌がらせ」と受け取るかどうかは、受け取り側の主観もある程度影響しますが、社員が「嫌がらせ」を認識してストレスを感じている場合、メンタルヘルスの問題や労使トラブルの原因にもつながり、そのような状況を放置することは、会社としてリスクが伴います。

また、ハラスメントが蔓延しているような状況では、企業の生産活動にも大きな影響を与えかねませんので、社内風土の改善という意味でも、社員の態度や社員間のやり取りには会社としても必要な範囲で目を配っていくことが求められるでしょう。

※ハラスメント対策については『起きる前に知って欲しい！ 労働トラブル回避の処方箋』（中菌博章著・ギャラクシーブックス刊）に詳しく紹介されています。



「非正規労働者」増加の実態と 正社員転換・待遇改善の動向

■非正規労働者が初めて4割に

厚生労働省が10月に発表した「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、パートや派遣などの正社員以外の労働者の占める割合が2014年10月1日時点で40.5%と、1987年の調査開始以来、初めて4割に達したことがわかりました。

また、非正規労働者を雇う理由としては「賃金の節約のため」(38.8%)が最も割合が高く、労働者が非正規雇用で働く理由は「自分の都合のよい時間に働けるから」(37.9%)が最も割合が高くなっています。

■非正規雇用が増加している原因は？

非正規雇用が増加している原因として、「改正高年齢雇用安定法の施行により、高年齢者が定年後に非正規社員として再雇用されるケースが増えている」ことが挙げられます。また、企業が高年齢者を非正規雇用労働者として活用することにより、正社員になりたくてもなれずに非正規雇用として働く若者が増えていることも考えられます。

■正社員への雇用転換推進の動き

厚生労働省は9月末に、「正社員転換・待遇実現本部」を設置し、2015年度中に展開する「正社員転換・待遇改善に向けた緊急対策」の内容を公表しました。具体的な取組みとして、経済界（経団連、中小企業団体中央会、日本商工会議所）に対し、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善対策の実施を要請、業界団体や事業所への訪問等を通じ、対策の周知啓発や関連助成金制度の活用促進等の働き掛けを実施することとしています。

2016年1月には「正社員転換・待遇改善実現プラン策定（5カ年計画）」が策定され、正社員として採用した企業への助成金を拡充、不本意な非正規比率などに目標値を設定するなど非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善等の雇用対策について取り組むこととしています。



助成金加算あり！「若者雇用促進法」に基づく認定制度がスタート

■新制度の概要

新しい認定制度は、通常国会で成立した「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、若者の雇用・育成に積極的で雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定するものです。

求職者等に対し、「安心して働くことができる企業である」と厚生労働省がお墨付きを与えるもので、認定企業は助成金の加算措置を受けることもできます。

■加算される助成金

キャリアアップ助成金では、35歳未満の有期契約労働者等を正規雇用等へ転換する場合、1人あたり10万円加算され、最大60万円が支給されます。キャリア形成促進助成金では、「若年人材育成コース」を活用した場合、経費助成率が2分の1から3分の2へ引き上げられます。トライアル雇用奨励金では、35歳未満の対象者に対しトライアル雇用を実施する場合、月額最大4万円のところ、5万円が支給されます（最長3カ月間）。

■認定要件・申請手続

常時雇用する労働者が300人以下の事業主が、認定基準をすべて満たす場合、都道府県労働局へ申請することにより、認定通知書が交付されます。

具体的な認定基準の内容は次の通りです。

- ① 若者対象の正社員募集等をしている。
- ② 若者の採用や人材育成に積極的に取り組んでいる。
- ③ 離職率や月平均所定外労働時間等が一定以下、かつ有給休暇取得率、育児休業等取得率が一定以上である。
- ④ 所定の雇用情報（採用者数・離職者数、人材育成制度の内容、所定外労働時間数等）を公表している。
- ⑤ 過去3年間に新卒者の採用内定取消しを行っていない。
- ⑥ 助成金の不支給措置を受けていない。
- ⑦ 過去1年間に事業主都合の解雇または退職勧奨を行っていない。
- ⑧ 重大な労働関係法令違反を行っていない。

■その他の認定を受けるメリット

厚生労働省が公開を予定しているポータルサイトに企業情報が掲載されるほか、都道府県労働局・ハローワークが開催する認定企業限定の就職面接会等に参加し、自社をアピールすることができます。また、同時期に公表予定の認定マークを自社の商品・広告等に使用することができます。



注目の助成金！ 「女性活躍加速化助成金」とは？

■女性活躍加速化助成金とは？

いわゆる「女性活躍推進法」が2016年4月1日に施行されるのに先駆けて、自社の女性の活躍に関する「数値目標」や「取組目標」等を盛り込んだ行動計画を策定し、目標を達成した事業主に対して支給される「女性活躍加速化助成金」が創設されました。

■いくらもらえる？

【Aコース】「取組目標」を達成した中小事業主（常時雇用する労働者が300人以下）

→30万円支給（1事業主1回限り）

【Nコース】「取組目標」と「数値目標」を達成した事業主（すべての企業）

→30万円支給（1事業主1回限り）

■支給までの流れは？

ステップ1

※女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定します。

①採用者に占める女性比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④管理職に占める女性比率など女性の活躍状況について把握し、課題解決のための取組内容を決め、行動計画を策定します。行動計画には、①計画期間、②現状をより良くする数値目標、③数値目標達成のための取組目標、④取組実施計画、⑤長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組を盛り込みます。



ステップ2

策定した行動計画について、都道府県労働局への届出、労働者への周知を行い、「ポジティブ・アクション応援サイト」(※)に公表します。



ステップ3

数値目標の達成に向けた取組を実施し、「取組目標」を達成した場合、Aコースの支給申請が可能になります。



ステップ4

「数値目標」を達成し、達成状況を「ポジティブ・アクション応援サイト」(※)に公表した場合、Nコースの支給申請が可能になります。複数の目標がある場合でも、どれか1つ実施した時点で申請できます。

※「ポジティブ・アクション応援サイト」は、全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を紹介しているサイトのことです。(http://www.positiveaction.jp/pa/)



注目の助成金！ 「女性活躍加速化助成金」とは？（続き）

■支給申請方法は？

所定の支給申請書に「行動計画（写）」、「行動計画および情報の公表を行ったことがわかる資料」、「目標を達成したことを確認できる資料」等を添付して、本社管轄の都道府県労働局雇用均等室に提出します。

支給申請の期限は、目標達成日の翌日から2カ月以内です。

※厚生労働省ホームページ（「事業主の方への給付金のご案内」⇒「両立支援等助成金」）に、本助成金の詳細、支給申請書等の案内が掲載されています。

■「女性・育児・介護」は助成金の重点事項

さて、2016年度の厚生労働省予算概算要求が9月に出されました。厚生労働省では、2016年度は次の事項について重点的な要求・要望を行うこととしています。要求が却下される場合もありますので、そのまま来年度の施策につながるとは限りませんが、ざっと内容を確認しておくことと新年度に向けた事業計画作りにも大いに役立ちます。

- (1) 予防・健康づくりの推進等
- (2) 総合的ながん対策の推進
- (3) 「全員参加の社会」の実現加速
- (4) 未来を支える人材力強化
- (5) すべての子どもが健やかに育つための総合的な対策の推進
- (6) 地域の福祉サービスに係る新たなシステムの構築
- (7) 医療分野の研究開発の推進等
- (8) 国境を越えた厚生労働行政の展開

これらの指針に基づいて助成金についても整理がされています。雇用関係分野においては、特に「育児・介護による離職を防ぐための施策」について力を入れようとする傾向が見てとれます。

■助成金活用をにらんだ事業計画の検討を

こうした傾向を特に反映しているのが、男性の育児休業等の取得促進のための助成金の新設や、中小企業両立支援助成金の育休復帰支援プランコースの拡充（介護支援プラン）、代替要員確保や介護離職の取組みを行う企業に対する助成金の拡充などといった部分でしょう。育児・介護による離職の防止は、企業にとってもすぐに取組みを検討しなければならない喫緊の課題です。

今後の動きに注目するとともに、企業の各種施策について検討しておき、助成金を有効活用できるようにしたいものです。



税務・労務の手続カレンダー (2015年12月)

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

31日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

本年最後の給料の支払いを受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出 [給与の支払者 (所轄税務署)]
- 給与所得者の保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出 [給与の支払者 (所轄税務署)]

【編集後記】

郊外のお客様をご訪問した時の話。稲を刈った後の泥田で子供が野球をしていました。党分裂や基地移設を巡る泥仕合とは違って、ほのぼのしていますね。私も交じりたくなりました。さて、いよいよ年末調整の季節！ 各事業所様、総務・経理担当の方々は忙しだとお察ししますが、これを乗り越えれば楽しいお正月が待っています！ 健康にはくれぐれも留意し、年調を乗り切りましょう！

月刊 人とみらい 2015年12月号

発行 中籾総合労務事務所

〒660-0054 兵庫県尼崎市西立花町3丁目4-1 パークビル201

TEL 06-6430-6318 URL <http://nakazono-office.net>

編集 ひとみ編集工房

※本書の無断複製・複写を禁じます。
