

TKN社労士通信

2016年4月号

TKN社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012
東京都世田谷区駒沢2-58-13
電話：03-6315-8830
FAX：03-3795-9021
e-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp
URL：http://www.tkn-sr.jp/



4月から「不服申立て制度」が大きく変わります！

◆約50年ぶりの改正

行政不服審査法が約50年ぶりに改正され4月から施行されることに伴い、労災保険法をはじめ、雇用保険法、労働保険徴収法、健康保険法、厚生年金保険法など、労働・社会保険の不服申立て制度が変わります。

「審査請求期間の延長」や、「不服申立て前置の一部廃止」などにより、国民の利便性が向上することが期待されています。

◆「不服申立て」とは？

行政庁の違法不当な処分その他公権力の行使・不行使について、行政庁に対してする救済手段のことです。

労働・社会保険の分野には、不服申立てに関する特別法（労働保険審査官及び労働保険審査会法、社会保険審査官及び社会保険審査会法）があり、労災保険や健康保険法などにも不服申立てについて定めた条文があります。

◆主な改正点は？

今回の改正の主なポイントは次の通りです。

- (1) 不服申立てをすることができる期間が60日から3カ月に延長されます。
- (2) 不服申立ての手続きを審査請求に一本化し、処分庁に対する異議申立ては廃止されます。
- (3) 処分取消の訴え（裁判所に提訴）は、審査請求・再審査請求に対する裁決を経た後でな

ければ提起することはできないとする「不服申立て前置」が一部廃止され、裁決を経なくても処分の取消しの訴えを提起することができるようになります。

◆不服申立ての流れ（労災保険の場合）

例えば、労災保険の「保険給付に関する決定」に不服がある者は、原処分のあったことを知った日の翌日から起算して3カ月以内に、労働者災害補償保険審査官に対して審査請求をすることができます。

そして、審査請求に対する労働者災害補償保険審査官の決定にさらに不服がある場合には、労働保険審査会に対して再審査請求するか、処分の取消しの訴えを裁判所に提起するか、このどちらかを選ぶことができます。もちろん、処分の取消しの訴えは、これまで通り労働保険審査会の裁決後に提起することもできます。

労災保険の「保険給付に関する決定」の例を挙げましたが、労働保険・社会保険等は、ほぼ同様の仕組みとなっています。

法人代表者等が事業場の産業医を兼任することが禁止に（来年4月から）

◆改正の趣旨

産業医については、労働安全衛生法13条1項の規定において、事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから選任することとされています。

一方で、産業医として選任できる者の事業場等における役職については、法または労働安全衛生規則で制限されていないため、「企業の代表取締役」、「医療法人の理事長」、「病院の院長」等が産業医を兼務している事例が多くあります。

しかし、労働者の健康管理は一定の費用を伴うものであるため、事業経営の利益の帰属主体（事業者）の代表者や事業場においてその事業の実施を統括管理する者が産業医を兼務した場合には、労働者の健康管理よりも事業経営上の利益を優先する観点から、産業医としての職務が適切に遂行されないおそれがあります。

◆今回の改正内容

上記の理由から、来年4月から事業者は産業医を選任するにあたって、「一定の者」を選任してはならないこととなります。

すなわち、事業者は、産業医を選任するにあたって、「法人の代表者」もしくは「事業を営む個人（ただし、事業場の運営について利害関係を有しない者を除く）」または「事業場においてその事業の実施を統括管理する者」を選任してはならないこととなります。

◆来年4月施行予定

先日、厚生労働大臣は労働政策審議会に対して、「労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱」について諮問を行いました。

この諮問を受け、同審議会安全衛生分科会で審議が行われ、同審議会から「妥当である」との答申がありました。

厚生労働省は、この答申を踏まえ、省令の改正作業を進めることになり、平成29年4月1日から施行される予定です。

企業に広がる有期契約労働者の「無期転換の動き

◆再来年4月から本格適用

2013年4月に施行された、有期契約の労働者でも、契約が繰り返し更新されて通算5年を

超えた場合に無期契約への転換を求める権利が与えられる労働契約法18条のいわゆる「5年ルール」の規定が、再来年の2018年4月から順次適用になります。

有期契約が更新されない「雇止め」の不安を解消し、安定して働けるようにするのが目的とされています。

◆「無期契約」に変える企業が増加

ここ最近、パート社員や契約社員などの「有期契約」で働く人を「無期契約」に変える企業が増えているようです。背景には「人手不足の中で人材を安定的に確保したい」という考えがあるようです。

労働政策研究・研修機構の調査（2015年7～9月）によると、法改正に対応し何らかの方法で「無期にしていく」と回答した企業は6割を超えました。

厚生労働省では、ホームページ上で導入企業の実例（現時点で9社）を紹介しています。

◆当初の懸念はあたらず？

法改正時に心配されていたのは、企業が無期転換を避けるために5年より前に「雇止め」にしたり、強引に5年以内の契約上限を設けたりするという動きでした。しかし、今のところそうした動きは少ないようです。

企業側も、無期にするメリットとして「長期勤続が期待できる」「要員を安定的に確保できる」という理由を挙げた割合が増えているようです。

景気の回復基調のなか、人手不足により人材を囲い込むメリットがあると考える企業が増えています。

◆経団連も検討を後押し

経団連は、今後は人材獲得が困難になるとして、「無期転換の仕組みを整備することは労働者への大きなアピールとなり、前向きに検討すべきだ」としています。

ただ、企業は無期転換しても賃金を変える必要はありません。労働政策研究・研修機構の調査でも4分の1程度の企業が「対応方針は未定・わからない」と答えています。

監督対象事業場の 23.7%で労働時間が「過労死基準」超え！

「過重労働解消キャンペーン」重点監督実施結果

厚生労働省が行った「過重労働解消キャンペーン」(昨年11月実施)の重点監督において、監督指導を実施した5,031事業場のうち、73.9%に当たる3,718事業場で労働基準関係法令違反が認められました(2月23日発表)。

最も多かったのは「違法な時間外労働」で、全体の45.9%に当たる2,311事業場が摘発されています。

◆過酷な長時間労働の実態が浮彫りに
違法な時間外労働があった事業場において、時間外・休日労働が最長の者の実績を見ると、80時間超100時間以下が396事業場、100時間超150時間以下が646事業場、150時間超200時間以下が115事業場で、200時間を超えている事業場も38事業場ありました。

厚生労働省が過労死のリスクが高まると位置付ける「過労死ライン」を超えている事業場は、今回の対策対象事業場の23.7%にも上ります。過酷な長時間労働の実態が浮彫りとなったと言えます。

◆過重労働をなくすために

同省は、「今後も、月100時間を超える残業が行われている事業場などに対する監督指導の徹底をはじめ、過重労働の解消に向けた取組みを積極的に行っていく」としています。

過重労働の解消を図るためには、企業において仕事量の調整や適切な労働時間管理、健康障害防止対策などの取組みを進めることが重要です。

改めて自社の状況を確認するとともに、多数公表されている実務面における過重労働改善取組事例なども参考にして、必要な対策を講じていきましょう。

重要改正事項目白押し！ 雇用保険法等改正で実務はどう変わる？

◆1月下旬に国会上程

「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が1月29日に国会に上程されました。これにより、雇用保険法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の改正が予定されています。

雇用保険の適用対象者が拡大されるなど、企業にとって影響のある改正になります。具体的な改正事項として下記の項目が盛り込まれています。

◆失業等給付に係る保険料率の見直し

失業等給付に係る雇用保険料率の引下げ(改正前1.0%→改正後0.8%)が行われます。(施行:平成28年4月1日)

◆育児休業・介護休業等に係る制度の見直し

多様な家族形態・雇用形態に対応するため、(1)育児休業の対象となる子の範囲の拡大(特別養子縁組の監護期間にある子等)、(2)育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件(1歳までの継続雇用要件等)の緩和等が行われます。(施行:平成28年4月1日)

介護離職の防止に向け、(1)介護休業の分割取得(3回まで、計93日)、(2)所定外労働の免除制度の創設、(3)介護休暇の半日単位取得、(4)介護休業給付の給付率の引上げ(賃金の40%→67%)等が実施されます。(施行:平成29年1月1日、介護休業給付の給付率の引上げは平成28年8月1日)

◆高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保および就労環境の整備

65歳以降に新たに雇用される者も雇用保険の適用対象となります(保険料の徴収に関しては平成31年度分まで免除)。(施行:平成29年1月1日)

シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り週40時間までの就業が可能になります。(施行:平成28年4

月1日)

◆妊娠した労働者等の就業環境の整備

妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による就業環境を害する行為を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置が義務付けられます。(施行:平成29年1月1日)

その他、雇用保険の就職促進給付の拡充(再就職手当の給付率の引上げ等)が予定されていますので、企業としては今後、規定変更などの実務対応が必要となってきます。

「ストレスチェック制度」で気を付けたい 労働基準監督署への報告

◆50人以上の事業場に義務付け

労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック制度」が昨年12月1日に施行され、従業員50人以上の事業所には、労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師または保健師による検査(ストレスチェック)を行うことが義務付けられています。

なお、ストレスチェックの実施状況について労働基準監督署への報告が必要とされています。

◆最新の更新内容

厚生労働省ホームページには「ストレスチェック制度Q&A」が掲載され、実施に際して迷いやすい点などがまとめられています。

この内容は度々更新されており、最新版(2月8日更新)では新たに7つのQ&Aが追加されましたが、特に注目すべきは「労働基準監督署への報告」に関する項目が多く追加されたことです。いくつか抜粋してご紹介します

Q19-8 労働基準監督署への報告方法について、全社員を対象に、年に複数回ストレスチェックを実施している場合、どのように報告すればよいのでしょうか。実施の都度報告するのでしょうか。

A 労働基準監督署への報告は、1年に1回、法令に定められている事項の実施状況を報告して

いただくためのものですので、全社員を対象に複数回実施している場合は、そのうち1回分について報告していただくようお願いいたします。実施の都度、複数回報告していただく必要はありません。

Q19-9 労働基準監督署への報告方法について、部署ごとに実施時期を分けて、年に複数回ストレスチェックを実施している場合、どのように報告すればよいのでしょうか。実施の都度報告するのでしょうか。

A 1年を通じて部署ごとに実施時期を分けて実施している場合は、1年分をまとめて、会社全体の実施結果について報告していただく必要があります。実施の都度、複数回報告していただく必要はありません。ご報告いただく際、「検査実施年月」の欄には、報告日に最も近い検査実施年月を記載いただくようお願いいたします。

Q19-10 労働基準監督署への報告様式の記載方法について、在籍労働者数は、どの数を記載すればよいのでしょうか。派遣労働者やアルバイト・パートも含めた全ての在籍従業員数でしょうか。

A 労働基準監督署への報告は、法令に定められている事項の実施状況を確認するためのものです。したがって、労働基準監督署に報告いただく様式の「在籍労働者数」の欄に記載するのは、ストレスチェックの実施時点(実施年月の末日現在)でのストレスチェック実施義務の対象となっている者の数(常時使用する労働者数)となります。

社員の転職理由の「本音」と「建て前」

◆転職市場は盛況

株式会社インテリジェンスが発表した「DODA転職求人倍率レポート」によると、2016年2月の転職求人数は前月比104.9%・前年同月比145.3%となり、15カ月連続で、調査開始2008年1月以来の最高値を更新しているそうです。

転職希望者数も前月比6.5%増、前年同月比56.8%増となり、6カ月連続で最高値を更新しており、転職市場は引き続き盛況なようです。

このような人材の活発な流動化中では、企業にとっては人材確保が大きな問題になります。

◆会社に伝える退職理由と本当の理由

転職する場合、当然ながら現在の仕事を辞めなければなりません。社員の退職理由からは、会社の問題点が浮き彫りになることもありますが、会社に退職の意思を伝えてくる際の退職理由が本音ばかりとは限りません。

エン・ジャパン株式会社が行った「退職理由のホンネとタテマエ」についてのアンケート調査(回答 1,515 名)によると、約半数の人が会社に本当の退職理由を伝えていないことがわかりました。

会社に伝えた退職理由と本当の退職理由は以下のようなものです。

【会社に伝えた退職理由】

- (1) 結婚、家庭の事情(23%)
- (2) 体調を崩した(18%)
- (3) 仕事内容(14%)

【本当の理由】

- (1) 人間関係(25%)
- (2) 評価・人事制度(12%)
- (3) 社風や風土、給与、拘束時間(各 11%)

◆社員の本音から考える

この調査からわかることは、社員が伝える退職理由は本音からは離れていることがままたあるということです。

退職者が多い会社というのは、「本当の理由」として挙がっている例から想像される通り、相対的に会社の雰囲気が悪かったり、待遇面で不満を持つ社員が多かったりする会社とも見られてしまうわけですから、求職者も離れていきます。

退職者の本音と建て前を見極めながら対策を講じていくことも必要でしょう。

4 月の税務と労務の手続提出期限

【提出先・納付先】

11 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]

15 日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出[市区町村]

5 月 2 日

- 預金管理状況報告の提出[労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分>[労働基準監督署]
- 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]

当事務所よりひと言

新年度が始まりました。当事務所を開設してから、本年度中に7年を超えて、8年目に入る予定です。社労士会の中を見渡すと、既に中堅の部類になっておりました。

さて皆様方におかれましては、新年度から何が変わるのか？

当事務所が携わる労働法、社会保険諸法令の実務では、雇用保険法の改正(一部施行)、雇用保険料率の改訂、健康保険法における傷病手当金、出産手当金の算定方法の変更等々に伴う制度改正が成されます。特に雇用保険法は内容によって順次施行開始となります。

当事務所としては、皆様方に不利益が出ないよう、最新情報の提供に努める所存です。

(高野 裕之)