

TKN社労士通信

2018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/



厚労省検討会で示された 事業主が講ずべき「パワハラ」防止策

◆防止対策の検討が進む

政府の「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日決定)において、「職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う」とされたことを受け、厚生労働省では昨年5月に「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」を立ち上げ、職場のパワハラの実態や課題の把握、実効性のあるパワハラ防止対策の検討が進められています。

2月下旬に開催された第8回会合において、職場におけるパワハラの実態、パワハラ防止のための対応策とメリット・デメリット、パワハラを防止するために事業主が講ずる対応策の案が示されました。

このうち、パワハラを防止するために事業主が講ずる対応策の案をご紹介します。

◆パワハラ防止対策の案

- (1) 事業主の方針等の明確化、周知・啓発
 - ・パワハラの内容等の明確化、周知・啓発
 - ・行為者への対処方針・対処内容(懲戒等)の就業規則等への規定、周知・啓発
- (2) 相談等に適切に対応するために必要な体制の整備
 - ・相談窓口の設置
 - ・相談窓口の担当者による適切な相談対応の確保

・他のハラスメントと一体的に対応できる体制の整備

(3) 事後の迅速・適切な対応

・事実関係の迅速・正確な確認

・被害者に対する配慮のための対応(メンタルヘルス不調への相談対応等)の適正な実施

・行為者に対する対応(懲戒等)の適正な実施

・再発防止に向けた対応の実施

(4) パワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組として望ましいもの

・長時間労働の是正等の職場環境の改善

・相談窓口と産業保健スタッフ等との連携

・コミュニケーションの円滑化のための研修等の実施

(5) 上記の対応と併せて行う対応

・相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な対応、周知

・パワハラ相談・事実確認への協力等を理由とした不利益取扱いの禁止、周知・啓発

どう変わる？平成30年度以降の 「キャリアアップ助成金」

◆「キャリアアップ助成金」とは？

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化や人材育成等の取組みを実施した事業主に対して助成される制

度ですが、平成 30 年度から改正が行われる予定です。

◆改正内容は？

【正社員化コース】(拡充・支給要件の追加)

有期契約労働者等の正規雇用労働者・多様な正社員等への転換等について助成するものです。改正により、1 年度 1 事業所当たりの支給申請上限人数を 15 人から 20 人に拡充します。

また、支給要件に、①正規雇用等へ転換した際、転換前の 6 カ月と転換後の 6 カ月の賃金総額を比較して、5%以上増額していること、②有期契約労働者からの転換の場合、対象労働者が転換前に事業主で雇用されていた期間が 3 年以下に限ること、が追加されます。

【人材育成コース】(整理統合)

有期契約労働者等に対して職業訓練を行う事業主に対して助成するものですが、改正により、人材開発支援助成金に統合されます。

【賃金規定等共通化コース】(新規加算措置)

有期契約労働者等に、正規雇用労働者と共通の賃金規定等を新たに規定し、適用した場合に助成するものです。①事業所当たり 57 万円(生産性要件を満たした場合 72 万円)助成されますが、新たに加算措置が設けられます。

【諸手当制度共通化コース】(新規加算措置)

有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に、1 事業所当たり 38 万円(生産性要件を満たした場合 48 万円)が助成するものですが、新たに加算措置が設けられます。

◆予算成立等が前提

上記の改正は、平成 30 年度予算の成立および雇用保険法施行規則の改正が前提となるため、今後変更される可能性がありますので、ご注意ください。

「働き方改革」って実際に進んでいるの？

◆企業における「働き方改革」の実態は？

現在、政府が推進する「働き方改革」の名の下に、様々な方面で「働き方」の見直しが進められており、関連する国の動きや企業事例などがメディアでも多く取り上げられています。

その一方で、実態が伴っていない「働き方改革」に対する批判や課題も叫ばれているところですが、「働き方改革」は、実際、企業ではどのように受け止められているのでしょうか。

◆必要性は感じているが取り組んでいない企業も

株式会社オデッセイが、全国の人事部門または「働き方改革」に係わる部門に所属している方を対象に実施した「働き方改革に関する意識アンケート」の結果によると、約 8 割が、「働き方改革」の必要性を感じていると回答しましたが、実際に「働き方改革」に取り組んでいるのは約 5 割という結果になったそうです。

必要性を感じながらも、実行できていない企業がまだ多いことがわかります。

◆労働時間の改善、休暇取得促進への取り組みが中心

また、「働き方改革」の具体的な施策として取り組んでいることで最も回答が多かったものは、「労働時間の見直しや改善」となっており、「休暇取得の促進」が続いています。

「女性の働きやすい環境作り」と「育児・介護中の社員が働きやすい環境作り」という回答も多く集まり、女性を支援する施策に取り組んでいる企業も多いことがわかります。

◆実現にはまだまだ課題も

また、株式会社リクルートマネジメントソリューションズが、企業の人事制度の企画・運営および「働き方改革」推進責任者を対象に実施した「『働き方改革』の推進に関する実態調査」の結果によると、「働き方改革」推進上の課題として、「社外を含めた商習慣を変える難しさ」を挙げる回答が 62.1%と最も多く、「現場や他部署との連携が難しい」(54.0%)、「マネジメント難度上昇への懸念」(50.3%)が続いています。

◆自社の現状を踏まえて適切な対応を

人材確保や従業員のメンタルヘルス対策等の面からも、企業の「働き方改革」に対する取り組みは今後も重要性が増すでしょう。

自社の現状を見極めながら適切な対応を考えていきたいところです。

「女性管理職」の実態と 管理職に対する女性の意識

◆割合は過去最高…だがまだ少ない

厚生労働省の調査によれば、課長級以上の管理職に占める女性の割合が前年比0.3ポイント増の9.6%となり、過去最高を更新したそうです。

それでも他の主要国に比べると、まだまだ女性の管理職が少ないということは各メディアでもしばしば取り上げられているところです。

太陽グラントソントンが昨年11月～12月に実施した、非上場企業を中心とする中堅企業経営者(従業員数100人～750人)の意識調査によると、日本の中堅企業における「経営幹部の女性比率」は約5%で、調査対象国の中で最下位となっているそうです。

また、この数字は2004年の調査開始時の数値(約8%)を下回る数字となっており、世界的な女性管理職割合の増加傾向(世界35カ国「経営幹部の女性比率」の平均は24%)とは、大きく差が出る結果となっています。

◆女性管理職は今後増えるのか？

中小企業における女性管理職の割合は、上記調査よりもさらに少ないことが予想されますが、国も雇用制度改革の1つとして「女性の活躍推進」を掲げており、女性管理職の登用拡大に向けた働きかけを行うことを明言しています。

今後は、管理職として女性を視野に入れていなかったような企業でも、女性管理職を積極的に登用しようという意識が働くかもしれません。

◆管理職になりたくない社員が増加

一方、最近はそもそも「管理職になりたくない」という若者が増えているという現状もあります。

リクルートマネジメントソリューションズが3年おきに実施している「新人・若手の意識調査」によれば、「管理職になりたい」「どちらかといえばになりたい」と回答した割合が、2010年の新人では55.8%だったのが、2016年の新人では31.9%となり、減少傾向が続いているようです。

また、電通が働く女性を対象に実施した調査によると、「9割以上に管理職志向なし」という結果も出ています。

◆“変化の時代”に求められる人材を育成する

上記のように、マネジメント職への意識が高いとは言えない中で、今後は、女性の管理職に限らず、管理職となるべき人材を企業として意識的に育成するための体制を考えていくことが必要になるでしょう。

管理職に対するマイナスイメージを払拭しつつ、“変化の時代”に求められる人材を育成していくことが必要でしょう。

「高齢社会対策大綱」にみる これからのシニア就業支援施策

◆「高齢社会対策大綱」とは

2月中旬、政府は「高齢社会対策大綱」を閣議決定しました。同大綱は日本が高齢社会にどう対応するかを指針であり、5年ごとに見直されています。

今回は、人を年齢で区別せず国民が希望に応じて意欲・能力をいかして活躍できる「エイジレス社会」の構築を目指すことが示されました。

◆年金受給開始年齢：70歳超が可能に

公的年金の受給開始年齢について、選択により70歳以降まで繰下げ可能にする制度や在職老齢年金の在り方等、働くシニアの多様な実態に応じた制度を検討することが盛り込まれました。

現在でも65歳以降70歳までの繰下げは可能で、受給額が月額最大42%上乘せされるメ

リットもありますが、2015年度末時点の利用率は1.4%と、60歳以降への繰上げの35.6%に比べて低く、この周知にも取り組むとされています。

◆高年齢者の就業率引上げ目標

昨年の総務省「労働力調査」によれば、60～64歳の就業率は63.6%、65歳以上の就業者数も10年間で1.5倍に増え、807万人となっています。

今回の大綱では、この就業率を2020年には67%とする目標が掲げられました。

◆健康年齢の延伸目標

中小企業では、再雇用制度等の活用によりシニア従業員になるべく長く働いてもらうことで人材を確保しているところが多くあります。

長く働き続けるためには健康であることが不可欠ですが、大綱でも、日常生活に支障のない健康寿命を、2013年時点の男性71.19歳、女性74.21歳から、2025年に2歳以上延ばす目標が設定されました。

就労の場においても、加齢に伴う身体機能の変化を考慮し、安全と健康確保に配慮した働きやすい快適な職場づくりおよび健康確保対策を推進するとしています。

◆事業者に対する支援の充実も明記

シニアの就業は本人の健康・意欲・体力等により多様化することから、テレワークの活用等選択肢を広げるとしています。

また、65歳までの定年延長や65歳以降の継続雇用延長を行う企業への支援を充実させるとともに、賃金・人事処遇制度等の条件整備に係る相談・援助の実施や各種助成制度を有効活用することが明記されました。

4月の税務と労務の手続提出期限

[提出先・納付先]

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]

16日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出[市区町村]

5月1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]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[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]
- 外国人雇用状況の届出(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]
- 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付[都道府県・市町村]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第1期>
[郵便局または銀行]
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

・土地価格等縦覧帳簿・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧期間

(4月1日から20日または第1期目の納期限までのいずれか遅い日以降の日までの期間)

当事務所よりひと言

少し前まで雪が降っていたのに、あっという間に桜が満開となりました。一方で、当初は「働き方改革国会」とされた今国会は、混迷の極みの状態です。決めるべきことは山積している筈です。改訂法の可決に注目しています。(高野 裕之)