



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.124

 12
2019


パワハラ防止措置の義務化

大企業では令和2年6月1日から施行の見込み

労働政策審議会の雇用環境・均等分科会において、「パワハラ防止対策の法制化（パワハラ防止措置の義務化など）」が盛り込まれた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年6月5日公布）」の施行期日を定める政令の案が示されました。同分科会で示された指針の素案と合わせて、ポイントを紹介します。

パワハラ防止措置の義務化 施行期日と指針の案をチェック

【確認】 職場におけるパワーハラスメントの防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります（パワハラ防止措置の義務化）。これに合わせて、「職場におけるパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針（パワハラ防止措置等の指針）」が策定されることになっています。



＜パワハラ防止措置の義務化の施行期日（案）は？＞

- 公布後1年以内の政令で定める日 ……………その政令で定める日は「令和2年6月1日」
- ただし中小企業では、公布後3年以内の政令で定める日
までの間は努力義務 ……………その政令で定める日は「令和4年3月31日」

＜パワハラ防止措置等の指針の素案のポイントは？＞

- パワハラに該当する例・該当しない例が、「身体的な攻撃」、「精神的な攻撃」、「人間関係からの切り離し」、「過大な要求」、「過少な要求」、「個の侵害」という典型的な6類型に分けて示されています。
例) 精神的な攻撃について
(該当すると考えられる例)
○業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返すこと。
○他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返すこと。
(該当しないと考えられる例)
○遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して強く注意をすること。
○その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、強く注意をすること。
- 企業に防止対策を義務づける労働者には、正社員のほか、パートタイム労働者や契約社員などの非正規雇用労働者も含むことなどが明確にされています。
- 事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容は、いわゆるセクハラ指針と同様です。
(①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、②相談(苦情を含む。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③事後の迅速かつ適切な対応、④その他、プライバシーを保護するために必要な措置など)



★ 指針については詳細を詰めているところですが、施行期日はほぼ確定といえる段階です。

準備に向けて、質問などがございましたら、気軽にお声掛けください。

iDeCo など企業年金の対象者拡大～社会保障審議会で検討

厚生労働省は、社会保障審議会で中小企業向け企業年金制度の拡大に向けての案を示し、大筋で了承されました。来年の通常国会に関連法案を提出する方針です。

見直し案は、将来的に公的年金の給付水準の目減りが避けられない中、私的年金の活用を促す狙いがあります。前回の部会では、企業年金・個人年金の加入可能要件を見直して加入可能年齢を引き上げるとともに、受給開始時期等を柔軟化すべきであることが確認されていました。

一方、企業年金・個人年金の現状を見ると、①中小企業を中心にそもそも企業年金がない者がいる、②企業に企業年金があっても適用されていない者がいる、③iDeCo について加入可能範囲が拡大されたが、企業型確定拠出年金の加入者が iDeCo に加入できるのは同時加入を認める規約の定め等がある企業に限られている、といった課題があります。これらを踏まえ、より多くの企業・個人が制度を利用できるよう制度面・手続面の改善を図るべきではないかと、以下のような案が示されました。

◆中小企業向け制度の対象範囲の拡大

企業年金の導入率の低下は 300 人未満の企業で著しいことから、中小企業向けに設立手続を簡素化した「簡易型 DC」や、企業年金の実施が困難な中小企業が iDeCo に加入する従業員の掛金に追加で事業主掛金を拠出することができる「中小事業主掛金納付制度 (iDeCo プラス)」について、制度を導入可能な事業主の対象範囲を現行の 100 人以下から 300 人以下に拡大する。

◆企業型 DC 加入者の iDeCo 加入の要件緩和

企業型 DC 加入者が iDeCo に加入できるのは、現行は労使合意に基づく規約の定めがあって事業主掛金の上限を引き下げた企業に限られているが、これを改め、規約の定めや事業主掛金の上限の引下げがなくても、iDeCo に加入できるように改善する。これにより、希望者全員が iDeCo に加入できるようになる。

◆iDeCo に係るその他の改善

- ・企業型 DC 加入者のマッチング拠出と iDeCo 加入の選択……マッチング拠出を導入している企業の企業型 DC 加入者は、マッチング拠出か iDeCo 加入かを加入者ごとに選択できることとする。
- ・iDeCo の加入申込み……iDeCo の加入申込みや変更について、現行は紙による手続となっているが、オンラインで行うことを可能にするなど、各種手続面の改善をできる

限り速やかに実現する。

◆確定拠出年金における中途引き出しの改善

例外的に認められている中途引き出し（脱退一時金の受給）について、外国籍人材が帰国するときは、制度に加入できず年金資産を積み増すことはできなくなることから、通算の掛金拠出期間が短いこと等の他の要件を満たせば、中途引き出しを認める。

若手が求めるやりがいとパワハラ防止へのコミュニケーションの重要性

◆若手のやりがい、求められるコミュニケーション

マンパワーグループが行った、入社 2 年目までの若手正社員 (22～27 歳) を対象とした調査によると、仕事に「やりがいを感じている」割合は約 70% だということです。やりがいの中身 (複数回答可) では、上位から順に「仕事の成果を認められる」が 37.6%、「仕事をやり遂げる」が 34.7%、「自分の成長を感じる」が 34.7%、「新しい仕事にチャレンジする」が 33.2%、「お礼や感謝の言葉をもらう」が 31.4% となっています。また、若手正社員が取り入れてほしいと考える勤務制度への回答では、多いほうから順に「フレックス制」36.8%、「在宅勤務」33.3%、「モバイルワーク」30.8% が目立つ一方、「ない」との回答も 37.5% ありました。

上記の結果を「コミュニケーション」という視点から見ると、認められたい・コミュニケーションをとりたいという希望がある一方、勤務制度についてはコミュニケーションがとりづらい方法の希望があるようです。

◆コミュニケーションとパワハラ

パワハラの防止対策を企業に義務付けるパワハラ防止法の施行を来年 6 月 (中小企業は 2022 年 4 月) に控え、現在、パワハラ防止ガイドランの素案が公表されており、年内には正式に決定・公表される見込みです。

パワハラ予防のためには、職場のリーダーは部下を指揮する一方、部下から必要な情報が上がってくるようにして適切なコントロール (指揮・統制) をしなければなりません。昔のようにリーダーからの一方的な指揮・統制では仕事は回らなくなっています。

つまり、部下の話聞いてあげて、部下のほうからのコミュニケーションを増やすよう、意思疎通を良くしなければなりません。例えば、業務時間中に部下の話聞く機会を増やしたり、部下が考えて意見を言えるように質問型マネジメントをしたりする等が必要です。

実際、上記調査でもコミュニケーションがとりやすい社

内ツールとして、メール (55.3%)、電話 (50.0%) に次いで「対面」(48.0) %も回答が多くなっています。社内SNS等も発達してきていますが、やはり人間同士、電話・対面といったアナログなコミュニケーションも重要なのだと思われれます。

◆中小企業もスケジュールは考えておく

パワハラ防止のカギはコミュニケーション、といてしまえば単純なようですが、管理職・一般社員への研修一つとってもポイントなる部分を押さえる必要がありますし、法施行日までにやることは他にもたくさんあります(就業規則改訂、相談窓口設置・担当者の決定、従業員アンケート…etc)。中小企業には多少猶予期間がありますが、今からスケジュールだけでも考えておく必要はあるでしょう。

社会人インターンシップをどう活用するか

◆活用する企業が増加

副業・兼業を認めたり、ギガワーカーやフリーランスで働く人を多用したり、企業の間でも柔軟な働き方を受け入れる動きが広がっています。そのような背景のもと、「社会人インターンシップ」を戦略的に活用する企業が増えています。今回は、社会人インターンシップを企業としてどう考えるかをまとめます。

◆社会人インターンシップとは

インターンシップというと、学生向けをイメージされると思います。しかし最近では、既に本職を持っている方や、複数の職を持つ既卒の人材を対象にした社会人インターンシップを受け入れる企業が増えています。

社会人向けの場合は、給与を発生させることがほとんどです。勤務時間は、平日に本業を持っている人も多いため、平日の時間外や土日、テレワーク等で人材を募集しているケースもあります。期間も1日から数カ月、夏期(冬期)休暇中等、柔軟に設定しているケースが多いようです。職種も、企画、マーケティング、新事業立上げ、ディレクター、デザイナー、ライター等多岐にわたります。

◆企業の目的

企業側の目的としては、優秀な人材の確保や雇用のミスマッチ予防など、雇用調整的に活用する場合のほかに、イノベーションの創出や新事業の宣伝といった戦略的な使い方をする場合もあります。

◆働き手の目的

働き手にとってみても、本職の傍ら新キャリア形成をする準備、興味のある分野への職業体験、人脈拡大、刺激や収

入の獲得といったメリットが多いのが特徴です。

◆社会人インターンシップの導入を考える場合

仕事は検索して探す時代です。インターンシップも多分に漏れず、専用の求人サイトが多数存在します。まずはそれらを研究することから始めてもよいでしょう。

そして、有期雇用や短時間雇用、アルバイトとどう違いを出すか、また、給与や各種届出規定等をどう設定するか、そして特に、求人・募集をどこでするか……。

自社に合わせた、戦略的なインターンシップ制度を活用するとよいでしょう。

年末の風物詩「職場の大掃除」、実は義務だにご存じでしたか？

◆大掃除は会社の義務とされている

仕事納めの日には社内の大掃除をする、という会社は多いのではないのでしょうか。忙しい部署からは、「ただでさえ年末はやることが多いのに、掃除に割く時間がもったいない」とか、「掃除は仕事じゃないのに……」などとボヤク声も聞こえてきそうですね。しかし、実は、会社の大掃除を行うことは、法律にも定められた義務であり、立派な仕事の1つなのです。

具体的には、労働安全衛生規則第619条に、「事業者は、次の各号に掲げる措置を講じなければならない。」として、「日常行う清掃のほか、大掃除を、6月以内ごとに1回、定期的に、統一的に行うこと」が定められています(第1項)。

◆職場の清潔保持は労働者の義務でもある

一方、労働者にも、「作業場の清潔に注意し、廃棄物を定められた場所以外の場所にすてないようにしなければならない」ことが義務付けられています(同規則第620条)。職場環境を清潔に保つことは、会社にとっても労働者にとっても、必要不可欠なこととされているのです。

◆義務付けのねらいを理解して積極的に大掃除に取り組もう

このような義務付けがなされているのは、労働者を守るためです。オフィス内が整理・整頓されていなければ事故も起こりやすくなりますし、不衛生な環境は病気の原因ともなります。安心して働くことのできる職場環境を維持するためにも、定期的で大掃除を行って職場の清潔を保持することが大切です。また、職場環境をきれいに保つことは、仕事の効率化やストレスの軽減にも効果があるとされています。「労働者が働きやすい環境をつくるため」という意義を明確にして、来たる年末、職場みんなで積極的に大掃除に取り組む機運を醸成しましょう。

トビウタス 住民票・マイナンバーカード等への旧姓の併記 施行されています

住民票、マイナンバーカード等へ旧姓（旧氏）を併記できるようにするための住民基本台帳法施行令等の一部を改正する政令が、令和元年（2019年）11月5日から施行となりました。その概要を確認しておきましょう。

——— 住民票、マイナンバーカード等への旧姓（旧氏）の併記のポイント ———

●この改正により、婚姻等で姓（氏：うじ）に変更があった場合でも、従来称してきた姓（氏）をマイナンバーカード等に併記し、各種証明に利用することができるようになります。

たとえば、就職・転職時などの仕事の場面でも、旧姓（旧氏）で本人確認をすることが可能になるということです。企業実務を行う上でも、知っておきたい改正といえます。

以下に、総務省が周知用に作成したリーフレットのの一部を紹介しておきます。



旧姓(旧氏)併記はこんなときに役立つ!

こんなときに!

各種の契約や銀行口座の名義に旧姓が使われる場面で、その証明に使えます。



こんなときに!

就職・転職時など、仕事の場面でも旧姓で本人確認ができます!



◆旧姓は「使い分け」から「併記」の時代へ?

今回の旧姓併記は、主に女性が結婚後も旧姓を広く使いやすくすることを目的としたものといえます。企業実務においては、従業員の姓をシーンによって使い分けるのは珍しいことではありません（労働社保など雇用管理上の事務処理は戸籍上の姓で行い、対顧客等には広く認知されている旧姓を用いるなど）が、いずれは「使い分け」ではなく「併記」をすることが主流となるかもしれません。

★ 今後、各種行政手続における具体的な注意点などが通知されることがありましたら、必要な情報はお伝えいたします。

お仕事 カレンダー 12月



12/10

● 11月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

12/31

● 11月分健康保険料・厚生年金保険料の納付(2020年1月6日)
● 10月決算法人の確定申告と納税・翌年4月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
● 翌年1月・翌年4月・翌年7月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)

◆あとがき◆ 早いもので今年も残すところあと1カ月となりました。この1年間、たいへんお世話になりました。来年はいよいよ大企業で「同一労働同一賃金」が問われることになり、1年後の中小企業での施行に向け、準備がたいへんな年になりそうです。弊社でも精一杯お手伝いさせていただきますので、どうぞお声がけください。3月にセミナーも予定しております。

年末年始は、12月28日(土)まで営業し、29日(日)より1月5日(日)まで休業いたします。どなた様もよいお正月をお迎えください。なお緊急の場合は佐藤の携帯までお知らせください。おむね県内におります。