人事・労務に役立つ News Letter

B's 事務所通信

マメなサービスで福をお届けします

2
2015

発行：**びいず社労士ＦＰ事務所**
〒466-0058 名古屋市昭和区白金３－２０－２
TEL 052-881-0404　FAX 052-881-0440　e-mail　info@b-z.jp
発行日：2015 年 2 月 1 日　通巻第 67 号

最新情報

育休復帰支援プランを作成・実施した中小事業主に対する助成金

雇用保険二事業の助成金の一つに両立支援等助成金がありますが、そのコースに、「育休復帰支援プラン助成金（仮称）」が追加される予定です（平成 27 年 2 月から実施予定）。
概要は次のとおりです。

育休復帰支援プラン助成金（仮称）の概要

＜趣　旨＞

この助成金は、労働者の育児休業及び職場復帰を円滑にするため、育休復帰支援プランを作成し、当該プランに基づく措置を実施し、育児休業を取得した労働者を育児休業後継続して雇用した中小企業事業主に対して助成金を支給することにより、職業生活と家庭生活の両立支援に対する中小企業事業主の取組を促し、もってその労働者の雇用の安定に資することを目的とする。

＜内　容＞

支給要件など	中小企業事業主が、次の①②に該当する場合に支給する。 ①　中小企業事業主が、育児休業取得予定者と育児休業前の面談を実施した上で、育休復帰プランナーの支援を受け育休復帰支援プランを作成し、当該プランの実施により、当該予定者が３か月以上育児休業を取得した場合 ➡　**育休取得時助成金（仮称）** ②　中小企業事業主が、育休復帰支援プランの実施により、育児休業中の情報提供を含む復帰支援を行うとともに、育児休業復帰前・復帰後の面談により必要な支援を行った上で、育児休業取得者が職場復帰後６か月以上雇用された場合 ➡　**職場復帰時助成金（仮称）**
支給額	**１回　30 万円**（１企業当たり①②各々１回まで）

政府が力を入れている仕事と家庭の両立支援対策の一つといえます。
平成 26 年 10 月から実施する予定でしたが、育休復帰プランナー養成の民間機関の入札がなかったので、実施が遅れたという経緯があります。現在は、入札も決まり、プランナーの派遣の準備も整ったようで、本年２月からの実施は確実と思われます。
社員が育児休業を取得した場合、１社につき最大 60 万円が支給されるチャンスです。予算到達で受付けが締め切られる可能性もありますので、活用できそうな場合にはお早めにお声かけください。

「スケジュール後倒し」が影響を及ぼす2016年度新卒採用

◆経団連「採用選考の指針」

2016年度新卒採用は、広報開始が３年生の３月以降、選考開始が８月以降と定められ（いずれも経団連「採用選考の指針」による）、従来よりも広報は３カ月、選考は４カ月遅れる内容となりました。

ただ、各社の対応を見ると、指針を順守せずに選考を開始する予定の企業は多いようです。

また、広報開始時期より早く学生への接触（インターンシップ、学内セミナー、大学とのコネクション作り等）を行うこととしている企業も多く見受けられるようです。

政府は学業時間の捻出や留学の促進等を図ろうとしているものの、企業としては優秀な人材を確保するため、指針に沿うことなく早期に動くという対応を取らざるを得ないというのが現実のようです。

◆中小企業における懸念事項

人手不足により人材確保競争が激しくなっており、中小企業ではただでさえ採用活動が長引いています。

そんな中、選考開始時期が遅れることで大手企業と中小企業の採用選考期間が重なり、中小企業と学生の出会いがますます減少することが予想されているほか、採用活動がバッティングすることで内定辞退が増加する、採用時期がずれ込むことで社内業務と新たな調整が必要となり採用活動に割くための社内の人員が不足するなど、様々な懸念があります。

◆先を見据えて講じておきたい施策

新卒採用については、多くの中小企業では、大手の内定が出揃う10月以降が勝負となりそうです。

新卒採用を成功させるためには、採用目標を立てる際に目標に達しない場合の対策も講じておくとともに、内定辞退防止のための施策、新卒が辞めない組織作りなどといった取組みも積極的に行っていく必要があります。

「若者雇用対策法案」の概要とポイント

◆法案の概要が判明

政府が今月開会予定の通常国会に提出する「若者雇用対策法案」（仮称）の要旨が明らかとなりました。

同法案は、一定の基準を満たす企業の認定制度を創設することや、労働関連法で重大な違反があった企業の求人票をハローワークで不受理とすること等が柱であり、今年度中の施行を目指しています。

◆新規学卒者の内定状況および離職率

今春大学卒業予定者の就職内定率（昨年10月１日時点）は68.4%（前年同期比4.1ポイント増）、高校卒業予定者の内定率（昨年９月末時点）は54.4%（同8.8ポイント増）で、雇用状況は改善しているものの、25～34歳の非正規雇用者のうち、本人が正規雇用を望んでいない割合は約27%であり、他の年代より高い状態です。

また、新規学卒者の３年以内の離職率は大卒者が32.4%、高卒者が39.6%となっています。

◆「若者雇用対策法案」のポイント

厚生労働省は、すでに一定の労務管理体制が整えられており、若者の雇用や育成に積極的な中小・中堅企業について積極的に広報等を行う「若者応援企業宣言」事業を実施していますが、上記の「若者雇用対策法案」はこれらを抜本的に強化するもので、主な内容は次の通りです。

（１）若者社員の定着率や能力向上のための研修制度を導入する等、一定の基準を満たす企業を「若者育成認定企業」（仮称）として認定する。

（２）労働関連法令の重大な違反があった企業の求人票はハローワークで不受理とする（民間サイトは対象外）。

（３）フリーターやニートの正規雇用を促進する。

◆認定企業は優秀な人材を集めやすく

「若者育成認定企業」の認定については、①３年以内の離職率が30%以下、②有給休暇の取得率が70%以上または10日以上、③平均残業時間が月20時間以下または週60時間以上働く人が５%以下、といった基準をすべて満たす企業が対象で、助成金も支給されるようです。

企業にとっては、認定を受けることにより優秀な人材を確保しやすくなることが期待されます。

「医療保険制度改革」で企業と被保険者の負担増へ

◆負担増のメニューが並ぶ

厚生労働省の医療保険制度改革の骨子案が明らかになりました。

紹介状なしで大病院を受診した場合の負担金を2016年度から新たに導入することや、75歳以上の保険料を軽減する特例を廃止するといった被保険者負担の増加のほか、大企業の会社員等が加入する健康保

険組合の保険料率の上限を上げることも盛り込まれ、企業にも被保険者にも負担が増えることが明らかとなりました。

社会保障審議会の部会で内容を詰めたうえで、1 月下旬に始まる通常国会で関連法の改正案が提出される見通しで、生活者には厳しい改正となりそうです。

◆大病院では専門医療中心に

大病院を紹介状なしで受診する際の新たな負担金としては、患者の集中を防いで医師が重症患者の治療に専念しやすくするため高度な医療を提供する「特定機能病院」や、ベッド数が 500 床以上の病院について患者に新たな負担を求めることとしました。

例えば初診の場合には、現在は初診料 2,820 円のうち、患者負担は所得や年齢によってその 1～3 割がかかっていますが、改革案では、これとは別に定額負担を求め、負担額は 5,000 円～1 万円との目安が示されています。

また、入院中の食事代にかかる自己負担額も、現在の 1 食あたり原則 260 円から引き上げられる見通しです。

◆75 歳以上低所得者の医療保険料の軽減措置も撤廃

75 歳以上の後期高齢者の医療保険料については、所得の低い人を対象にして実施してきた負担軽減特例を、2017 年度から原則的に廃止する方向で、現在対象となっている約 865 万人が負担増となります。ただ、急激に負担が増える人には激変緩和措置を講ずるとされています。

◆保険料率上限の引上げ

康保険組合の保険料率の上限は、2016 年度に 12%から 13%に引き上げられます。健康保険組合の加入者は約 2,900 万人（約 1,400 組合）で、国民健康保険より財政基盤は安定していると言われますが、高齢者医療制度への支援金・納付金の負担が重く、約 8 割の健保組合が赤字となっています。

保険料率は 3～12%の間で健保組合ごとの判断で決めることができますが、すでに上限の 12%に達している組合も多く、これを新たに 13%まで引き上げられるようにします。

企業の「個人情報保護対策」がますます重要な時代に！

◆経産省「個人情報保護ガイドライン」を改正

昨年、ベネッセコーポレーション等の有名企業における個人情報漏洩問題が頻発しましたが、経済産業省は、同様の事案の再発防止に向けて、個人情報保護法で規定された事業者の義務を具体化・詳細化した「個人情報の保護に関する法律についての経済産業分野を対象とするガイドライン」を改正しました。

これにより、事業者における個人情報保護の適正な取組みの推進、国民の個人情報の保護に関する意識向上を図るとしています。

◆主な改正点

本ガイドラインの主な改正点として、以下の点が挙げられます。

（1）第三者からの適正な取得の徹底
（2）社内の安全管理措置の強化
（3）委託先等の監督の強化
（4）共同利用制度の趣旨の明確化

◆個人情報保護法も改正案が提出予定

上記の動きとは別に、個人情報保護法についても 2015 年の通常国会で改正案が提出される予定となっています。改正案の骨子が「パーソナルデータの利活用に関する制度改正に係る法律案の骨子（案）」（2014.12.19）として示されましたが、以下の内容等が盛り込まれています。

（1）個人情報の定義の拡充
（2）個人情報の利活用のための環境整備
（3）個人情報保護を強化するための環境整備
（4）個人情報保護委員会の新設

◆企業は個人情報管理の見直しが必要に

上記骨子案によると、取得した個人情報の利用目的を変更する場合の規則の緩和等、個人情報を保護するだけでなく、ビッグデータなどで個人情報を利活用するための環境整備について規定されています。

一方、個人情報の定義が従来よりも広がり、例えば身体の特徴をデータ化したもの（指紋データ、顔認識データ等）や個人に付与される番号（携帯電話番号、運転免許証番号等）も個人情報とみなされることとなります。

また、第三者提供について確認や記録の作成の義務付け、取り扱う個人情報が少量である場合の個人情報取扱事業者からの除外規定の削除等、注視が必要な内容となりそうです。

近く「マイナンバー制度」の導入も始まりますので、企業は今後ますます個人情報の取扱いについて対策を迫られる必要が出てくるでしょう。弊事務所では全国社会保険労務士会連合会 SRP 認証を受けていますが、マイナンバー制度対応に向けいっそうのセキュリティアップを図って参ります。

最新情報

厚生労働省の長時間労働対策

平成 26 年 12 月 22 日に、全国労働基準部長会議が臨時に開催され、本年から次のような長時間労働対策を実施することとされました。対策のポイントを紹介します。

厚生労働省の長時間労働対策

＜対策のポイント（平成 27 年１月～）＞

・都道府県労働局に「働き方改革推進本部」を設置し、地方公共団体等の協力を得つつ、各局幹部による企業経営者への働きかけを行うとともに、地域全体における働き方の見直しに向けた気運の醸成に取り組む
　➡「地方創生」につなげる
・時間外労働が月 100 時間を超える事業場等への監督指導を徹底するとともに、厚生労働省本省がインターネットを監視して収集した、過重労働が疑われる企業等の情報を監督指導等に活用する
・メンタルヘルスの一層の向上に向けてストレスチェック制度の周知等に取り組む

＜対策の全体像＞

「長時間労働削減推進本部」
厚生労働大臣を本部長とする

過重労働等撲滅チーム
① 長時間労働削減の徹底に向けた重点監督の実施
② 相談体制の強化
③ 労使団体への要請
④ 過労死等の防止に向けた取組

働き方改革・休暇取得促進チーム
① 本省幹部による企業経営陣への働きかけ
② 地方自治体との協働による地域レベルでの年次有給休暇の取得促進
③ 切れ目のない年次有給休暇取得促進

⇒ 各都道府県労働局に**「働き方改革推進本部」**を設置

削減推進チーム
若手職員からの意見聴取や民間企業へヒアリング等を行い、以下の方策を検討・実施
① 長時間労働に係る負担軽減方策
② 早期退庁・休暇取得促進方策
③ 早期退庁後や休暇の有効な活用事例

お仕事カレンダー 2月

2/1	●贈与税の申告受付開始
2/10	●一括有期事業開始届の提出（建設業） 主な対象事業：概算保険料 160 万円未満でかつ請負金額が 1 億 9000 万円未満の工事 ●1月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
2/16	●所得税の確定申告受付開始
2/28	●1 月分健康保険料・厚生年金保険料の支払 ●じん肺健康診断実施状況報告書の提出 ●固定資産税（都市計画税）納付（第4期分） ●12 月決算法人の確定申告・6 月決算法人の中間申告 ●3 月・6 月・9 月決算法人の消費税の中間申告

◆あとがき◆　１２月、１月と２回、愛知県の企画で「育休から復帰する部下への配慮」という演題のワークショップをさせていただきました。女性の活躍が求められています。育休復帰のための研修にも助成金が支給されますので、育休復帰支援プラン助成金とあわせてご相談ください。