



トピックス

マタハラの防止措置を事業主に義務付け(防止措置の内容)



平成29年1月から実施される、いわゆるマタハラを防止するための措置を事業主に義務付ける規定について、防止措置の内容などを紹介します。

(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正)

いわゆるマタハラの防止措置の内容

事業主が講ずべき措置の内容については、指針において、次のように定められています。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容などを管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ② **当該ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。**



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 相談窓口をあらかじめ定めること。
 - ④ 相談窓口担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
- ・望ましい取組み: その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談も一元的に受け付ける体制を整備すること。……既存のセクハラ等の事例に関する相談窓口に、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの事例を組み入れれば合理的。



3 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- ⑦ 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること。(事実確認ができなかった場合も同様)



4 職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- ⑨ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
- ・望ましい取組み: 労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を周知・啓発すること。

5 上記①～⑨の措置と併せて講ずべき措置

- ⑩ 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措置を講じ、労働者に周知すること。
- ⑪ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

ポイントは、就業規則(分割して育児・介護休業規程を定めている場合、その規程を含む。)への規定です。その上で、必要事項の周知・啓発を行う必要があります。就業規則等の整備が必要となりますが、有効な対策・規定方法は会社ごとに異なりますので、法律の内容に沿って、会社の実情を踏まえた対応をとればよいと思います。是非、ご相談ください。

マタハラ防止策を講じない企業の求人はハローワークで不受理に

◆来年1月施行

厚生労働省は、昨年10月から順次施行されている若者雇用促進法（青少年の雇用の促進等に関する法律）に基づき、マタニティー・ハラスメント（マタハラ）に対して、男女雇用機会均等法で義務付けた防止措置を講じない企業の求人をハローワークで不受理しないように制度を改めます。政令を改正して来年1月から施行されます。

◆求人不受理の対象に「マタハラ」を追加

ハローワークでは今年3月から、一定の労働関係法令の違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けない仕組みを創設しています。

具体的には、労働基準法・最低賃金法については、(1)1年間に2回以上同一条項の違反について是正勧告を受けている場合、(2)違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合、(3)対象条項違反により送検され公表された場合、また男女雇用機会均等法と育児・介護休業法については、法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合等に、当該企業の新卒求人を不受理しない取り組みを始めています。

今回は、その不受理の対象に、「マタハラ」に関する規定を加えるというものです。

◆両立支援で女性の社会進出を後押し

男女雇用機会均等法は、女性従業員の妊娠や出産を理由に職場で不利益な扱いをされないことがないように、相談窓口を設置するなど防止体制を整備するように求めています。

厚生労働省の調査で法違反が見つければ、是正を求める勧告を行いますが、それにも従わずに企業名が公表された場合には求人を不受理しないこととします。不受理となる期間は、違反が是正されてから6カ月が経過するまでの期間となります。

育児と仕事を両立させる環境整備を企業に促し、女性の社会進出を後押しする狙いです。

◆就労実態等の職場環境に関するデータベースも整備

また、厚生労働省では、残業時間や育休の取得率など企業の職場環境に関する様々な情報を集めたデータベースを整備する計画です。

若者がいわゆる「ブラック企業」へ就職してしまうことを防ぐために、労働条件などの的確な情報に加えて、

平均勤続年数や研修の有無・内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供し、職場情報についての開示を強化するように企業側に働きかけ、学生や転職を考えている人がそうした企業に就職することを未然に防ごうというものです。

厚労省のポータルサイト

「スタートアップ労働条件」を活用して労働管理等の問題点を診断！

◆ウェブ診断「スタートアップ労働条件」とは？

厚生労働省は、事業場の労働管理・安全衛生管理について問題がないかをウェブ上で診断できるポータルサイト「スタートアップ労働条件」を11月1日より開設しました。

このサイトでは「労働条件の明示」や「時間外・休日労働協定の締結の有無」、「労働災害を防止するための安全管理者の選任」などの問題点を診断することができます。

これから起業する事業場はもちろんですが、現在の自社の労働条件等に問題がないかをチェックするのも活用することができます。

診断結果に基づき、改善に向けた労働関係法令の情報が表示されるようになっていきますので（法令の基礎知識や遵守すべき事項、手続き・届け出方法等）、ぜひ一度利用してみたいかがでしょうか。

◆主な診断内容は？

以下の項目について、自社の診断状況を診断します。

- (1) 募集、採用、労働契約の締結
- (2) 就業規則、賃金、労働時間、年次有給休暇
- (3) 母性保護、育児、介護
- (4) 解雇、退職
- (5) 安全衛生管理
- (6) 労働保険、社会保険、その他

◆どうやって診断するの？

厚生労働省の事業者のための労働管理・安全衛生管理診断サイト（「スタートアップ労働条件」<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>）にアクセスします。ユーザー登録をして40問（所要時間約15分）、登録ユーザーは54問（所要時間約20分）のすべての設問に答えると、診断結果がレーダーチャートに表示されます。カテゴリごとの得点や各設問についての解説などを確認することができ、2回目以降の診断では前回の結果と比較することができる機能も付いています。

「賃上げ実施の中小企業」の 法人税減税を拡大へ

◆2017年度税制改正で法人税減税額引上げの方針

政府・与党は、資本金1億円以下の中小企業における賃上げの機運を高めるため、「所得拡大促進税制」を拡充して賃上げを実施した中小企業の法人税の減税額の引き上げを、12月にまとめる与党税制改正大綱に盛り込む方針を固めました。

◆「所得拡大促進税制」って何？

本制度は2013年度に導入され、中小企業だけでなく大企業も活用することができます。具体的には、2012年度の給与支給総額に比べて3%以上、また、支給総額と従業員の平均給与が前年度以上の場合に、増加分の10%が法人税額から減額されるという制度で、2014年度には約7万4,000社の中小企業が本制度を利用していますが、中小企業全体から見ればごく一部にとどまっています。最低賃金の引上げ等も行われていますが、今年度の中小企業の賃上げ幅は、厚生労働省の調査によれば1.1%です。

そこで、この減額幅を20%に引き上げることで中小企業の賃上げを促す、というのが改正方針の趣旨です。

◆対象となる「賃上げ」とは？

本制度の対象となる賃上げには、正社員の基本給引上げ（ベースアップ）だけでなく、賞与支給額やパート・アルバイトの賃金の引上げも含まれます。

賞与支給額は業績に左右されるものですが、本制度は事前申請なしに利用できるため、「思わぬ好景気に見舞われた」という企業にとってはチャンスです。また、人材確保のためパートの正社員化を進めたり、時給引上げ等を行ったりしている企業でも要件を満たす可能性があります。一度、自社の給与支給総額の変化を確認してみたいかがでしょうか？

最低賃金改定（大幅アップ）と 給与体系の見直し

◆最低賃金改定、今年は過去最高額の引き上げ

今年も10月1日から20日にかけて最低賃金が改定され、2016年度の最低賃金額（全国加重平均額）は時給823円となりました。愛知県は845円で、前回の25円アップです。

最低賃金は2007年以降、右肩上がり増額し続けています。特に今年は、政府による「ニッポン一億総活躍

プラン」「経済財政運営と改革の基本方針2016」「日本再興戦略2016」などもあり、過去最高額の引き上げ（プラス25円）となりました。

◆懸念される人件費上昇

政府は「2020年に最低賃金を全国平均で1,000円」という目標を掲げています。この目標の実現性は不明ですが、少なくとも来年以降も引き続き最低賃金は増額されるものと見てよいでしょう。

最低賃金の引上げは、収入増による消費活性化を期待しての政策ですが、言うまでもなく企業にとっては人的コスト増による収益悪化というマイナス面もあります。

◆最低賃金引上げで企業の35%が給与体系見直し

10月中旬に帝国データバンクが発表した「最低賃金改定に関する企業の意識調査」によると、有効回答企業1万292社のうち、35.0%の企業が「給与体系を見直した」または「見直しを検討している」と回答しています。実に3社に1社が、「給与体系見直し」すなわち増額しているという結果です。

業種別に見ると、「小売」が48.9%と最も多く、「運輸・倉庫」43.4%、「製造」41.0%と続きます。パート・アルバイトを雇用割合が高い業種ほど給与体系が見直されているようです。

また、給与体系見直しの理由として、複数の企業が「人材確保」を挙げています。慢性的な人手不足のなか、同業他社に人材が流れないよう賃金を増額する企業が増えているのです。

◆給与体系見直しに最適なタイミングとは？

最低賃金を下回ると、最低賃金法により使用者は罰金刑に課せられますが、最低賃金の金額さえ支払えばよいかという、そうでもありません。

すでに多くの企業が最低賃金に合わせて賃金を増額しており、賃金の相場は年々上昇しています。従来のままの給与体系では相対的に低賃金の企業となり、人材確保が難しくなるかもしれません。

給与体系見直しは、人件費増加につながるほか、従業員の合意形成も必要なことから、資金的・時間的に余裕がある時機に行うことが肝心です。いまのうちから検討されてはいかがでしょうか？

賃金引き上げについては、「業務改善助成金」や「キャリアアップ助成金（処遇改善コース）」が使えます。その際、職務分析・職務評価を行うと効果的です。いずれも当社でサポートできますので、どうぞお尋ねください。

高齢者の雇用状況が公表されました

厚生労働省から、高齢者を65歳まで雇用するための「高齢者雇用確保措置」の実施状況などをまとめた、平成28年「高齢者の雇用状況」（6月1日現在）の集計結果が公表されました。

法律（高齢者等の雇用の安定等に関する法律）では、企業が定年を定める場合、その定年年齢を60歳以上とすることを義務付けています。

加えて、65歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「定年制の廃止」、「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じることを義務付けています。

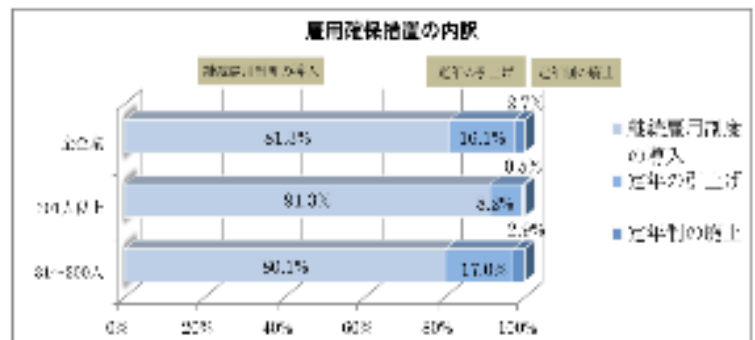
この調査は、これらの制度の実態を把握するため、同法の規定に基づいて行われているものです。



■ ■ 高齢者の雇用状況のポイント ■ ■

主要な集計結果は次のとおりです（割合は、調査対象企業中の割合）。

- ・「65歳定年」としている企業→14.9%（0.4ポイント増）
- ・「定年制の廃止」を実施した企業→2.7%（0.1ポイント増）
- ・「66歳以上定年」としている企業→1.1%（対前年差変動なし）
- ・「66歳以上希望者全員の継続雇用制度」を導入している企業→4.9%（0.4ポイント増）
- ・70歳以上まで働ける企業→21.2%（1.1ポイント増）



「ニッポン一億総活躍プラン（閣議決定）」の中でも取り上げられているように、政府は定年延長・継続雇用延長などを推し進めたいようです。今後は、企業への支援策を積極的に講じることとされており、その一環として「65歳超雇用推進助成金*」という助成金も新設されています。

* 65歳超雇用推進助成金の概要

雇用保険二事業の助成金の一つで、労働協約又は就業規則に規定することにより、65歳以上への定年引上げ等の取組みを実施した事業主を助成するもの。実施した取組みに応じて、次に定める額が支給されます。

- ① 65歳への定年の引上げ→100万円
- ② 66歳以上への定年引上げまたは定年の定め廃止→120万円
- ③ 希望者全員を66～69歳まで継続雇用する制度の導入→60万円
- ④ 希望者全員を70歳以上まで継続雇用する制度の導入→80万円

注：定年引上げと継続雇用制度の導入を合わせて実施した場合でも、支給額は定年引上げを実施した際の額となります。

お仕事 カレンダー 12月

12/10

- 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1億8,000万円未満の工事
- 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
- 所得税の予定納税額の修正申告固定資産税（都市計画税）の納付 納付対象：第3期分
- 10月決算法人の確定申告・翌年4月決算法人の中間申告
- 翌年1月・4月・7月決算法人の消費税の中間申告
- 年末調整による源泉徴収所得税の不足税額徴収繰延承認申請書、保険料控除申告書（生命保険等）の提出（会社）

◆あしがき◆ 1月に法人成りして、あっという間の年末を迎えました。年内は27日まで、年始は6日から営業いたします。緊急対応が必要な場合は佐藤の携帯にお知らせください。どなた様も楽しいクリスマス、お正月をお迎えください。