

# B's 事務所通信



ラッキーセブンに期待

発行：びいず社労士 F P 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：2014年7月1日 通巻第60号



## 最新情報

## 個別労働紛争相談で、「いじめ・嫌がらせ」が2年連続トップに！

厚生労働省から、平成25年度の個別労働紛争解決制度の施行状況が公表されました。「いじめ・嫌がらせ」での相談が、昨年に続いて2年連続トップになりました。御社の“パワハラ”対策は大丈夫ですか？



## 平成25年度の相談、助言・指導、あっせん件数

総合労働相談件数	1,050,042 件
民事上の個別労働紛争相談件数	245,783 件
助言・指導申出件数	10,024 件
あっせん申請受理件数	5,712 件



## 平成25年度の様子のポイント

- ◆総合労働相談件数、助言・指導申出件数、あっせん申請件数のいずれも減少。  
しかし、総合労働相談件数は6年連続で100万件を超えるなど、高止まりといえる。
- ◆民事上の個別労働紛争の相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が2年連続トップで増加傾向。  
「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は59,197件(前年51,670件)、助言・指導の申出では2,046件(前年1,735件)、あっせんの申請では1,474件(前年1,297件)といずれも増加。
- ◆助言・指導は1か月以内に96.4%、あっせんは2か月以内に92.0%を処理。いずれも迅速に処理されている。

## あっせんとは例えばどんなもの？

職場の上司によるいじめ・嫌がらせ(暴言等)の例(厚生労働省発表の事案)

事案の概要	申請人は、契約社員として勤務していたが、支店長から「ミスをしたらクビだ。」と言われ、ミスしてはいけないと精神的に追い込まれて体調を崩し退職。退職後に、精神的・経済的損害に対する補償金を請求するも支払われなかったため、補償金として100万円の支払いを求めたいとしてあっせん申請をした。
あっせんのポイント・結果	被申請人は、ミスがないようにという旨の指示をしたことはあったが、ミスをしたら解雇にするという意図はなかったと主張。いじめ・嫌がらせの事実は認められなかったが、あっせん委員が金銭による解決の考えを示し、調整した結果、解決金として60万円を支払うことで合意が成立し、解決した。

企業は、労働契約や就業規則によって、職場における働き方のルールや服務規律等を明確に規定しておく必要があります。上の事例をみると、パワハラやセクハラの防止のための管理監督者向け研修等も必要かもしれません。不安があれば、お気軽にご相談ください。紛争が起こってしまった場合のあっせん申立についてもお受けします。

## パート白書にみる人材の過不足感

### ◆人材の過不足感に関する調査

「パートタイマー白書」は、株式会社アイデムにより平成9年度から刊行されている調査報告書です。

この中に正社員と非正規雇用の従業員（パート・アルバイト、契約社員、派遣社員）を雇用している企業に対する、人材の過不足感調査があえます。

### ◆若年層の正社員が不足

自社の従業員に対する過不足感を雇用形態別・年代別に問うと、いずれの形態においても若い年代で不足感が高いようです。特に正社員においてその傾向は顕著で、20代正社員が「不足」とした企業は56.3%、30代正社員では47.3%と半数近くに上ります。

他の年代の正社員に対する不足感が40代:22.0%、50代:8.3%、60代以上:4.2%となっているのと比較すると、若年層の不足感よくわかります。

また、業種別では、「建設業」「運輸業」の約6~7割の企業で、20代・30代の正社員が「不足」と回答しており、若手人材の獲得は大変なようです。

### ◆パート・アルバイトの年代別過不足感

パート・アルバイトでも、若い年代のほうが、不足感が強い（20代:25.2%、30代:20.5%）ですが、正社員の不足感のほうがより強いようです。

業種別に見ると、「飲食店、宿泊業」「生活関連サービス・娯楽業」では、20代パート・アルバイトが「不足」と回答した企業が約5割に上り、他の業種よりも割合が高くなっています。

### ◆契約社員・嘱託社員／派遣社員の年代別過不足感

契約社員・嘱託社員については、どの年代に対しても「ちょうどよい」という回答が8割を超えています。派遣社員についても約9割の企業が「ちょうどよい」との回答でした。

非正規労働者を正社員化する企業が多くなってきていますが、人材不足への対応として、特に若年層の囲い込み競争は今後さらに激化しそうです。

## 人手不足産業でも採用できた事業所

### ◆医療・福祉、建設業における人手不足が深刻

厚生労働省が発表した「人手不足産業における高卒求人者の充足状況」によると、平成25年度の高卒者向け求人は、製造業、医療・福祉、建設業、卸売・小売

業などで多かったですが、これらの産業の充足率をみると、医療・福祉で31.3%、建設業で34.2%と低く、人手不足の深刻化による充足率の向上が課題となっています。

### ◆採用できた事業所・できなかった事業所の差は？

充足率が低かった医療・福祉と建設業において、高卒求人票を用いて採用できた事業所とできなかった事業所の違いをみると、医療・福祉では、早期（平成25年7月末まで）に求人を出した事業所の割合が、採用できた事業所で77.2%、採用できなかった事業所で58.7%となり、差が見られました。

また、求人票に「採用・離職状況」の記載があった事業所の割合は、採用できた事業所で73.6%、採用できなかった事業所で60.4%となっています。

建設業でも、早期に求人を提出した事業所の割合については、採用できた事業所（69.2%）が採用できなかった事業所（45.1%）を大きく上回りました。

これらのことから、「早期の求人提出」、「求人票における積極的な情報提供」が充足に大きな影響を与えている要因と考えられます。

### ◆なぜ人が集まらないのか？

高校の進路指導担当教諭に対して、充足率の向上が課題となっている3産業（建設業、医療・福祉、宿泊業・飲食サービス業）に生徒が応募しない理由を聞いたところ、宿泊業・飲食サービス業では、「休日が少ない・労働時間が長い・勤務時間が不規則等、労働時間の問題」、建設業と医療・福祉では、「仕事がきつそう・面白くなさそう等、仕事内容（職種）の問題」という回答割合が高かったようです。

### ◆充足率向上のために必要な改善点

必要な改善点について、高校の進路指導担当教諭からの意見をまとめると、「医療・福祉」では、給与・休日・労働時間等労働条件を改善し、社会的評価・イメージを向上させる取組み、日勤・夜勤といった就業規則が不規則でも生活のリズムが崩れない配慮、OJTの充実と資格取得までの制度や支援の充実などが挙げられました。

「建設業」では、将来性やスキルアップのビジョンを示すことや、3Kのイメージを払拭する取組み、労働条件の改善、「宿泊業・飲食サービス業」では、長時間拘束される労働条件改善のための交代制シフトの導入や正社員としての仕事内容とキャリアアップの将来像を示すことなどが挙げられました。

## 改正パート労働法、省令や指針に注意！

### ◆改正パートタイム労働法の概要

4月23日に公布された改正パートタイム労働法では、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他待遇の面で正社員との差別的取扱いが禁止されるパート労働者の範囲の拡大、また、待遇の決定についてパート労働者の納得性を高めるために行う雇入れ時の説明義務等が規定されましたが、これらの具体的な取扱いは省令や指針に規定されます。

現在、厚生労働省(労働政策審議会雇用均等分科会)において、省令や指針の見直しの議論が進められており、実務への影響が大きいことからその行方が関心を集めています。

### ◆「一律〇円」による通勤手当の支給は要注意？

改正法10条1項は、正社員との均衡確保の努力義務の対象となる賃金について「通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く」と規定していますが、「職務に密接に関連して支払われるもの」については均衡確保の努力義務の対象となるよう、省令が見直される予定です。

雇用均等分科会の資料では、「距離や実際かかっている経費とは関係なく一律の額で通勤手当として支払っているような場合については、職務関連として整理されるのではないかとされており、7月下旬に公布される予定の改正省令でどのように規定されるか、注意を要します。

### ◆苦情等相談窓口の設置および周知について

改正法では、上記の通り、雇入れ時の事業主による説明義務が規定されるとともに、16条で、パート労働者からの相談に応じるための体制の整備を義務付けています。

これにより設置される相談窓口が、改正省令では雇入れ時に文書交付等により明示すべき事項に追加される見通しですので、体制の整備だけでなくその周知も行わなければならないこととなります。

## 障害者雇用に関する動向

### ◆「障害者への差別禁止」と「職場環境の配慮」を義務化

昨年成立した改正障害者雇用促進法により、再来年の2016年4月から、企業が障害者を雇用する際の差別禁止や、職場環境の配慮が義務化されます。

これらに違反した企業は指導や勧告の対象になるようです。同省は労使の意見も踏まえ、2015年3月末までに指針を策定する予定です。

### ◆差別の禁止に関する指針のポイント

厚生労働省が発表した報告書によると、対象となる障害者の範囲は障害者雇用促進法に規定する障害者、対象となる事業主の範囲はすべての事業主です。

募集・採用、賃金、配置、昇進などの各項目に沿って禁止される差別を整理する必要があるとし、各項目について、障害者であることを理由にその対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのが差別に該当するとしています。また、障害者を有利に取り扱うことや、合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として異なる取扱いを行うことなどは、差別に当たらないとしています。

### ◆合理的配慮の提供に関する指針のポイント

障害者、事業主の範囲は「差別の禁止に関する指針」と同じです。募集・採用時には、障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを事前に申し出、採用後には、事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無についての確認などが必要になってくるようです。また、事業主は合理的配慮に関する措置を障害者と話し合い、合理的配慮に関する措置を確定した際には、内容と理由を障害者に説明するなどの対応が必要になってくるようです。

合理的配慮の具体的な例としては、募集および採用時におけるものとして、視覚障害の方に対する募集内容の音声等での提供や、聴覚・言語障害の方に対する筆談等による面接などが挙げられています。

採用後におけるものとして、肢体不自由な方に対しては、机の高さを調節すること等、作業を可能にする工夫を行うことや、精神障害の方に対しては、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮することが挙げられています。

### ◆今後の行政による取組み

同省は、指針の策定に加え、行政による様々な取組みが重要であるとし、事業主や労働者に対する障害者の特性などに関するパンフレットの配布、セミナーの実施などの啓発活動や、合理的配慮の適切な提供に向け、具体的な事例の収集・情報提供やジョブコーチ(障害者が職場に適応するための援助者)の質的な充実などの対策を講じていくようです。



国民年金法等の一部を改正する法律が成立し、本年6月11日に官報に公布されました。この法律は、政府管掌年金事業等の運営の改善を図るため、国民年金保険料の納付率の向上に向けた納付猶予制度の対象者の拡大、事務処理誤り等に関する特例保険料の納付等の制度の創設、年金記録の訂正手続の創設等の所要の措置を講ずるもので、平成26年10月1日から段階的に施行されます。概要を紹介しておきます。

## ◆◆ 国民年金法等の一部を改正する法律の概要 ◆◆

### 1. 年金保険料の納付率の向上方策など

① 国民年金の保険料について、次のような改正を行う。

- ・納付猶予制度の対象者を、30歳未満の者から50歳未満の者に拡大する。
- ・大学等の学生納付特例事務法人について、学生から納付猶予の申請の委託を受けた時点から、当該納付猶予を認める。
- ・現行の後納制度に代わって、過去5年間の保険料を納付することができる制度を創設する。
- ・保険料の全額免除について、指定民間事業者が被保険者からの申請を受託できる制度を設ける。

② 社会保険及び労働保険の保険料について、滞納した保険料等に係る延滞金の割合を軽減する。

### 2. 事務処理誤り等に関する特例保険料の納付等の制度の創設

事務処理誤り等の事由により、国民年金の保険料の納付の機会を逸失した場合等について、特例保険料の納付等を可能とする制度を創設する。

### 3. 年金記録の訂正手続の創設

年金個人情報(国民年金及び厚生年金保険の原簿記録)について、被保険者等による訂正請求を可能とし、民間有識者の審議に基づき厚生労働大臣が訂正する手続を整備する。

### 4. 年金個人情報の目的外利用・提供の範囲の明確化

年金個人情報の目的外提供ができる場合として、市町村が行う高齢者虐待の事実確認に関する事務等を追加する。



**施行期日** 平成26年10月1日

ただし、1.②については平成27年1月1日など、順次施行される。

☆1.②の延滞金の割合の軽減については、国民年金の保険料のほか、厚生年金保険・健康保険の保険料及び労働保険の保険料の滞納時の延滞金に関する改正です。簡単にいえば、今までの「年14.6%(一定の期間については年7.3%)」という延滞金の割合を軽減する基準(現行の税法における基準と同様)を設けたものです。

## お仕事 カレンダー

7/10 ● 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出

● 労働保険料概算・確定申告書の提出

● 労働保険料の納付

● 労災保険一括有期事業報告書の提出

● 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

● 6月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

● 特例による源泉徴収税の納付(1月~6月分)

7/15 ● 障害者雇用状況報告書、高齢者雇用状況報告書・外国人雇用状況報告書の提出期限

● 所得税予定納税額の減額申請

7/31 ● 労働者死傷病報告書の提出

● 6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納付

● 5月決算法人の確定申告・11月決算法人の中間申告

● 8月・11月・翌年2月決算法人の消費税の中間申告

◆あしがき◆6月に刈谷のリコーさんで、7月10日には愛知県職業能力開発協会でも法改正セミナーをさせていただきます。均等待遇とキャリアアップが大きなテーマです。雇用の流れが変わりつつあると感じています。