

B's 事務所通信

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9月1日 通巻第62号

9

2014

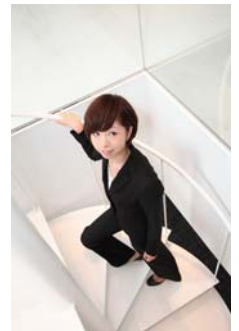
トピックス

キャリアアップ助成金（処遇改善コース）「職務評価加算をご存じですか？」

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に、正規雇用への転換、人材育成等のキャリアアップを促進する取り組みを実施した事業主を助成する制度です。

この助成金のうち、「処遇改善コース」は、すべての有期契約労働者等の基本給の賃金テーブル（基本給を決める際の単価表）を改訂し、増額させた場合に助成するものです。

このコースにおいて、処遇改善に当たって「職務評価」を活用した場合は、職務評価加算を受けることができます。



キャリアアップ助成金（処遇改善コース）の概要

要件	すべての有期契約労働者等の基本給の賃金テーブルを改訂し、 3%以上（※）増加させた場合に助成 ※平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間は2%以上の増加でOK
助成額	基本的には、①の額を支給。 職務評価の手法を活用する場合は、②の額を加算。 ① 1人当たり1万円（大企業7,500円） 注. 1年度・1事業所100人まで ② 1事業所当たり10万円（大企業7万5,000円）（※） ※平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間は、1事業所当たり20万円（大企業15万円）と助成額が2倍！ 注. 1年度・1事業所1回まで

<職務評価とは>

職務の大きさ（業務内容・責任の程度）を比較し、その職務に従事する労働者の処遇が、職務の大きさに応じたものとなっているかどうか、現状を把握することをいいます。

職務評価の手法については、厚生労働省において「単純比較法」、「分類法」、「要素比較法」、「要素別点数法」を紹介していますが、どの手法を用いてもよいこととされています。

なお、「単純比較法」と「分類法」による職務評価の手法を使う場合、職務分析（職務に関する情報を収集・整理し、職務の内容を明確にすること）を行うことが必要です。

注. 職務評価は、個々の労働者の仕事ぶりや能力を評価（人事評価・能力評価）するものとは異なります

職務分析や職務評価については、改正パートタイム労働法の施行を控え、厚生労働省が力をいれてその実施を奨励しているところです。非正規雇用の労働者の処遇を見直し、戦力化することが、企業にとって重要と判断しているからでしょう。

「職務評価」の手法を含め、細かな受給要件については、いつでもお尋ねください。

大人気！

「キャリアアップ助成金」の概要

◆大人気の助成金

前ページでご紹介した「キャリアアップ助成金」は昨年からはじまったものですが、受給の要件となる「キャリアアップ計画」の作成・認定企業数が厚生労働省の予想を大幅に超えているそうです。当事務所でも多くの顧問先様が取り組まれています。ここでは、どのような助成金なのかを簡単に見ていきます。

◆助成金の概要（6つのコース）

「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、「正規雇用への転換」、「人材育成」、「処遇改善」等の取組みを実施した事業主に対して支給されるもので、次の6コースがあります。

- (1) 正規雇用等転換コース
- (2) 人材育成コース
- (3) 処遇改善コース
- (4) 健康管理コース
- (5) 短時間正社員コース
- (6) 短時間労働者の週所定労働時間延長コース

このうち当事務所で利用率の高いものは、「人材育成コース」で、座学だけでなくOJTについても賃金助成されますし、社外講習など座学の経費も助成されます。教育訓練後、正社員に転換すれば「正規雇用等転換コース」から1人40万円（中小企業において有期雇用労働者を正社員化した場合）が受給できます。

なお、コースによっては、平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間は、支給額の増額、要件の緩和の措置がとられています。

◆「キャリアアップ計画」とは？

「キャリアアップ計画」とは、有期契約労働者等のキャリアアップに向けた取組みを計画的に進めるため、おおまかな取り組みイメージ（対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が行う取組み）をあらかじめ記載するものです。「キャリアアップ計画」の作成・提出後にはコースごとに様々な要件があり、書類の提出も必要となります。詳しくは私どもへどうぞご相談ください。

人手不足の影響？

変わりつつある転職の常識

◆転職成功者の平均年齢が過去最高に

株式会社インテリジェンスが運営する転職サービス「DODA（デューダ）」が、同社のサービスを利用したビジネスパーソン約7万人に対し、「転職をした年齢」について行った調査によると、2014年上期の転職成功者の平均年齢は31.7歳（前期比0.6歳増）で、調査を開始した2007年以来、過去最高を更新したとのこと。

また、転職成功者の年齢割合では、「35～40歳」（13.9%）、「40歳以上」（11.2%）がそれぞれ上昇傾向にあり、35歳以上の転職成功者の割合は初めて25%を超えたようです。

◆転職経験の多い人の成功者が増加

また、同社が2013年度に「DODA（デューダ）」を通じて転職をした人の転職回数を調べた調査結果によると、「初めて」の人が53.0%で最多となり、次いで「2回目」（24.3%）、「3回目」（12.7%）の順になったようです。

年齢別に転職した人の割合を見ると、34歳以下では、転職経験が「初めて」で転職に成功した人が最多となっていますが、35歳以上では、2007年から2012年までは「2回目」が最多となり、2013年には「4回以上」が最多となったようです。

30歳以上で「3回目」「4回目以上」の割合が大きく増加しており、かつての「転職回数が多いと不利」という転職の常識が変わりつつあるようです。

◆転職回数の多さ、年齢の高さは厭わない

上記の調査結果を受け同社は、転職市場の活性化に伴い、企業は必要な人材の確保に頭を痛めており、経験や実績が合致していれば転職回数を問わないというケースが多くなっている、としています。

また、業績の好調を受け、事業課題を解決できる人材を採用したいと考える企業では、即戦力として期待される35歳以上の採用ニーズが高まりを見せているようで、これまでは転職回数が多い人の採用を敬遠する企業もありましたが、転職回数が多くとも、その在籍企業で出した成果がわかれば、「変化に柔軟で環境が変わっても成果を出せる」「自社でも同様に成果を

あげてくれるのでは」という期待に繋がり採用に至っている、としています。

厚生年金未加入企業への指導が

強化されます！

◆「加入逃れ」の防止

政府は、厚生年金保険の加入逃れを防ぐため、国税庁が持つ企業の納付情報から未加入企業を割り出し、指導を強化することを決めました。来春にも着手するとしています。もし、加入指導されたにもかかわらず、これに応じない場合は、法的措置により強制的に加入となることもあるようです。

◆厚生年金の未加入問題とは？

厚生年金は、正社員や一定以上の労働時間（正社員の労働時間の概ね4分の3以上）があるパート従業員やアルバイトが強制加入となり、事業主は加入を義務付けられています。しかし、従業員と折半となる保険料の負担を逃れようと届出をしない企業があり、問題となっているのです。特に、パート・アルバイトを多く使用している企業の場合は、ルール通りに加入させると保険料負担が過大なものとなり、企業経営を圧迫するという事情があります。一方、従業員側からすると、企業が厚生年金に未加入の場合、従業員は保険料が全額自己負担の国民年金に加入するほかなく、厚生年金と比べ将来もらえる年金額も大きく減ってしまいます。

◆これまでの調査と何が違うの？

“国税庁が保有するデータを使って、未加入企業を割り出す”ということです。これまで、厚生労働省は法人登記されている約449万社の中から未加入企業の調査をすすめていましたが、中には倒産していたり、休眠状態だったりする例も多くあることから、特定作業はスムーズにいきませんでした。しかし、国税庁が保有するデータは「税金を納めている＝実際に企業活動をしている」ということになり、特定作業が容易になるのです。

意外な盲点？ 職場で気をつけたい

同性間のセクハラ問題

◆指針改正により同性間の行為もセクハラの対象に

セクハラ行為の禁止は、男女雇用機会均等法（以下、「均等法」という）の1997年改正で関連規定が設けられました。その後、改正によりセクハラ対策の強化や男女差別の範囲の見直しなどが図られていますが、今年7月1日より施行規則と指針が改正されました。

改正項目は多岐にわたりますが、企業においてトラブルに発展するケースが多いセクハラについて、新たに同性間の行為が対象に含まれることとなりました。

◆同性間におけるセクハラの実例

例えば、いわゆる「女子会」に限らず、男性だけの席でも「恋バナ」や結婚生活が話題になったときに、「最近彼氏（彼女）とどう？」とか「お子さんの予定は？」といった質問を耳にしたことはないでしょうか？ こうした質問は、いかにも性的な言動や要求ではないことからセクハラに当たると認識していない方もいらっしゃると思いますが、言われた本人が不快に感じれば「セクハラを受けた」としてトラブルになりかねないリスクを孕んでいます。さらに、男性にありがちなケースとして、何人かで風俗店へ行こうとなったときに行きたがらない人も強引に誘うことが同性間のセクハラに当たると、指摘されています。

◆企業がとるべき対策は？

均等法で「性別を理由とする差別」や「セクハラ行為」等が禁止されていることは、すでに多くの方が認識されていることでしょう。しかしながら、改正等により新たに禁止の対象とされたことについては、個々の従業員が自ら把握することは難しく、研修等の場で具体例を示されて初めて理解することのほうが多いのではないのでしょうか。

企業においては、一旦トラブルが発生すれば当事者間の問題にとどまらず使用者責任を問われかねないリスクがあることを踏まえ、トラブルの未然防止の観点からも、関連規定の見直しや社内研修、万が一トラブルが発生した場合の体制のチェック等を実施しておくべきでしょう。

セクハラ研修では「気づき」が重要です。当事務所へ御相談ください。

新情報！

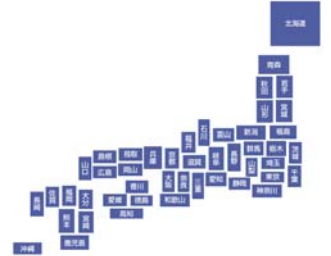
平成 26 年度の地域別最低賃金額改定の目安を公表

第 42 回中央最低賃金審議会において、平成 26 年度の地域別最低賃金額改定の目安についての答申が取りまとめられ、公表されました。

地域別最低賃金額改定にかかる目安制度の概要

中央最低賃金審議会は、地域別最低賃金の全国的整合性を図るため、毎年、地域別最低賃金額改定の「目安」を作成し、地方最低賃金審議会へ提示しています。この目安は、地方最低賃金審議会の審議の参考として示すものであって、これを拘束するものでないこととされています。

なお、地域別最低賃金額の表示については、平成 14 年度以降時間額のみで示すこととなっています。



平成 26 年度の地域別最低賃金額改定の目安

都道府県の経済実態に応じ、全都道府県を A～D の 4 ランクに分けて、引上げ額の目安が提示されました。ランクごとの引上げ額は、A ランク 19 円、B ランク 15 円、C ランク 14 円、D ランク 13 円です。

ランク	都道府県
A	千葉、東京、神奈川、愛知、大阪
B	茨城、栃木、埼玉、富山、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島
C	北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、山梨、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、香川、福岡
D	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、徳島、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

注. 最低賃金が生活保護水準を下回る逆転現象の状況

現在、5 都道府県（北海道、宮城県、東京都、兵庫県、広島県）で、最低賃金が生活保護水準を下回っていますが、今回の目安どおりに引き上げが実施されると、全都道府県において、最低賃金が生活保護水準を上回るようになります。

☆ 本年度の目安が示した引上げ額の全国加重平均は 16 円です（目安段階で見ると、時給で表示されるようになった平成 14 年度以降で最大の増加幅）。今後は、各地方最低賃金審議会で、この答申を参考にしつつ、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議の上答申を行い、各都道府県労働局長によって地域別最低賃金額が決定されることとなります。

正式に決定された折には、各都道府県の地域別最低賃金の一覧表をご紹介します。

番外 厚生年金保険料が 9 月分（10 月納付分）から引き上がります

厚生年金保険の保険料率が、今までの 17.120% から 0.354% 引き上げられ、「17.474%」となります。この保険料率は「平成 26 年 9 月分（10 月納付分）から平成 27 年 8 月分（9 月納付分）まで」の保険料を計算する際の基礎となります。なお、健康保険の保険料率については、同月からの改定はありません。

お仕事 カレンダー

- 9/10 ● 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
● 8 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

- 9/30 ● 8 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
● 7 月決算法人の確定申告・翌年 1 月決算法人の中間申告
● 10 月・翌年 1 月・4 月決算法人の消費税の中間申告

◆あとかぎ◆ 観測史上最高の大雨シーズンは「平成 26 年 8 月豪雨」と名付けられたそうです。私も実害はありませんが濁流を目の当たりにし自然の猛威に戦きました。被災された皆様にお見舞い申し上げます。