

TKN社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012
東京都世田谷区駒沢2-58-13
電話：03-6315-8830
FAX：03-3795-9021
e-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp
URL：http://www.tkn-sr.jp



「ストレスチェック」義務化で注目される産業医の役割

◆今年12月から義務化

改正労働安全衛生法で定められた「ストレスチェックの義務化」が、今年12月1日より施行されます。

労働者数50人以上の事業場では来年11月末までに、最低1回はストレスチェックを実施する必要があります(労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務)が、義務化を前に、大きな役割を担う「産業医」に注目が集まっています。

その理由は、法律でストレスチェックの実施者は「医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者」でなければならないとされているからです。

◆実施者を誰にするか？

東京経営者協会が今年9月に行った「ストレスチェック制度に関するアンケート」の結果によると、ストレスチェック制度の実施体制について、回答した企業の28.9%が「産業医が実施者を兼務」、25.5%が「産業医が共同実施者(外部委託)」と回答していることから、産業医に大きな期待が寄せられていることがうかがえます。

なお、半数以上の企業がストレスチェック制度実施の課題として「産業医・外部機関との連携」を挙げています。

◆厚労省がリーフレットを公開

厚生労働省は、11月上旬に、産業医に関する

リーフレット「産業医を選任していますか？代表者が産業医を兼務していませんか？」を公開しました。

このリーフレットでは、「常時50人以上の労働者を使用する事業場においては産業医を選任しなければならないこと」、「産業医の選任・変更の際には労働基準監督署に届け出なければならないこと」、「産業医として法人や事業場の代表者が選任されている場合は早期に改善すべきである」こと等が示されています。

産業医を適正に選任していない、または産業医制度が機能していないケースは非常に多く、ストレスチェック制度を契機に見直しを図る企業が増えるものと思われます。

◆産業医制度自体の見直しも検討

なお、厚生労働省は、産業医の位置付けや役割について見直す必要性が出てきていることから、9月下旬より「産業医制度の在り方に関する検討会」を開催し、必要に応じて法令の改正も念頭に置いた検討を行う方針を示しています。

将来的に何らかの法改正が行われる可能性が高いため、今後の動きに注目しておきましょう。

厚生労働省から発表された本人確認(番号確認・身元確認)のポイント

◆雇用保険関係の様式

平成28年1月以降、事業主が従業員から個人

番号を収集したうえで記入し、ハローワークへの提出が必要となる雇用保険関係の主な様式は次の通りです。

- ・雇用保険 被保険者資格取得届
- ・雇用保険 被保険者資格喪失届
- ・高年齢雇用継続給付受給資格確認票・(初回)高年齢雇用継続給付支給申請書(※)
- ・育児休業給付受給資格確認票・(初回)育児休業給付金支給申請書(※)
- ・介護休業給付金支給申請書(※)

(※)事業主が提出することについて労使間で協定を締結したうえで、できる限り事業主が提出することになっています。

◆本人確認(個人番号・身元(实在)確認)の方法とポイント

事業主(個人番号関係事務実施者)による本人確認(個人番号・身元(实在)確認)には、「対面・郵送」、「オンライン」、「電話」の3つの方法があります。

本人確認のポイントは、次の通りです。

(1)雇入れ時などに運転免許証等により本人であることの確認をしている場合であって、本人から直接対面で個人番号の提出を受ける場合は、身元確認のための書類の提出は不要。この場合には、次のいずれかの書類による個人番号の確認が必要。

- ・個人番号カード
- ・通知カード
- ・個人番号の記載がある住民票の写し・住民票記載事項証明書 等

(2)(1)に該当しない場合は、①または②の方法で個人番号の確認と身元確認が必要。

①個人番号カード

②通知カードまたは個人番号の記載がある住民票の写し・住民票記載事項証明書+各種証明書

◆最新情報をチェック!

なお、マイナンバー制度関係の情報は以下のサイトで確認することができます。

○マイナンバー制度(雇用保険関係)(厚生労働省ホームページ)

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000087941.html>

○社会保障・税番号制度について(国税庁ホームページ)

<https://www.nta.go.jp/mynumberinfo/>

○内閣官房ホームページ

<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/bangoseido/>

○特定個人情報保護委員会ホームページ

<http://www.ppc.go.jp/>

実態調査で明らかになった「学生アルバイト」をめぐるトラブル

◆「ブラックバイト」の実態把握

厚生労働省は、学生アルバイトをめぐる労働条件の実態を把握して対策を講じるため、今年8月下旬から9月にかけて、大学生や専門学校生等に対しアルバイトに関する意識等調査を行い、その結果を公表しました。

調査は、全国の18歳~25歳の大学生、大学院生、短大生、専門学校生等を対象にインターネット上で実施。週1日以上、3カ月以上のアルバイト経験がある1,000人からの回答を集計したものです。

◆約6割が労働条件のトラブルを経験

まず、大学生等が経験したアルバイトの業種等は、コンビニエンスストア(15.5%)、学習塾(個別指導)(14.5%)、スーパーマーケット(11.4%)、居酒屋(11.3%)の順となっており、経験したアルバイト延べ1,961件のうち58.7%で、労働条件通知書等が交付されていなかったと回答しました。

労働条件については、口頭でも具体的な説明を受けた記憶がないアルバイトが19.1%に上り、48.2%(人ベースでは60.5%)が労働条件等では何らかのトラブルがあったと回答しました。

中には、賃金の不払いや、労働時間が6時間を超えても休憩時間がなかったなどといった、労働基準法違反のおそれがあるものもありました。

◆トラブルの主なもの

<労働基準関係法令違反のおそれがあるもの>

- ・準備や片付けの時間に賃金が支払われなかった…13.6%
 - ・1日の労働時間が6時間を超えても休憩時間がなかった…8.8%
 - ・実際に働いた時間の管理がされていない…7.6%
 - ・時間外労働や休日労働、深夜労働について、割増賃金が支払われなかった…5.4%
- <その他労使間のトラブルと考えられるもの>
- ・採用時に合意した以上のシフトを入れられた…14.8%
 - ・一方的に急なシフト変更を命じられた…14.6%
 - ・採用時に合意した仕事以外の仕事をさせられた…13.4%
 - ・一方的にシフトを削られた…11.8%

◆業界団体を通じて改善要請

これを受けて厚生労働省は、経団連や日本商工会議所に対し、法令を順守し、無理な人員配置はしないよう文書で要請をすることなどを決めました。また、今年12月から来年2月にかけて、高校生と大学生に労働関係法令の基礎知識を解説するセミナーを全国で開く計画です。

職場環境の良さをアピールして 人材獲得につなげる！

◆「時間単位年休制度」とは？

働きやすい職場環境の構築に役立つとされ、厚生労働省もその導入を推奨する「時間単位年休制度」。

労働基準法39条では年次有給休暇について規定されており、6カ月以上継続勤務し、かつ8割以上出勤した従業員に対して10日間の有給休暇が与えられることになっています。なお、日数は勤続年数に応じて増加していきます。

従来、日単位または半日単位での年休取得が認められていましたが、2010年の法改正により、時間単位での有給休暇の取得が認められるよう

になりました。

この制度を導入している企業は10%ほど(同省「就労条件総合調査」)のようですが、職場環境の良さをアピールできれば、採用にプラスとなるかもしれません。

なお、時間単位年休制度を導入するには、(1)就業規則の変更、(2)労使協定の締結が必要となります。

◆「短時間勤務制度」とは？

3歳に満たない子を養育する従業員については、従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければならないとされています(育児・介護休業法)。また、就業規則等に明記して制度化することが必要です。

必ず導入しなければならない制度であれば、それを有効に活用することも必要でしょう。

ただ最近、資生堂の有給休暇、短時間勤務制度の方針転換が報道され、「資生堂ショック」などと言われています。

同社では女性が多い職場ということもあり、20年以上も前から先進的に制度を導入してきました。しかし、短時間勤務の伸展にともない売上が大きく減少してしまったとのこと。

育児時間を取るのが当たり前になってきて、“甘え”が出てきたり、取るという権利だけ主張したりという状態になっていたとも報道されています。また、従業員の間でも、業務量の偏りや取得者の配慮のなさからの不公平感も大きくなってきていたようです。

◆シフト等の工夫も

人材獲得のためには、制度を整えるほかにシフト等を工夫し、かつそうした働きやすさを求職者にわかりやすくアピールすることも有効ですが、導入の仕方には検討すべきポイントも多いようです。

職場における「ハラスメント・嫌がらせ」 の実態

◆職場で嫌がらせを受けたことがある人は、

約 9 割

全研本社株式会社が運営する働き方と天職を考えるウェブマガジン『瓦版』が、サイトユーザーを対象に実施した職場のハラスメント調査(回答者 316 人。男性 139 人、女性 177 人。年代は、10 代 2 人、20 代 121 人、30 代 100 人、40 代 70 人、その他 23 人)によると、「会社で嫌がらせを受けたことがある」と答えた人が 9 割に上がったことがわかりました。

◆「モラルハラスメント」がトップ

受けたことがある嫌がらせの種類としては「モラルハラスメント」と答えた人が 83.2%、以降、「エイジハラスメント」(25%)、「セクシュアルハラスメント」(21.5%)、「アルコールハラスメント」(15.2%)等と続いています。

その他、「スモークハラスメント」「テクノロジーハラスメント」「マリッジハラスメント」「スメルハラスメント」「パワーハラスメント」「マタニティハラスメント」と挙がっていますが、ハラスメントにも様々な種類があることがわかります。

◆具体的な事例

具体的にどのような嫌がらせと受けたかという点、「気に入らないという理由だけで根拠のないうわさを社長へ話す」、「休日にメールで文書による嫌がらせ」、「同じミスでも若い子には怒らず 50 代の私は叱責される」、「明らかに無理な勤務内容」などの事例が並びました。

「嫌がらせ」の内容は様々ですが、中には「暴力を受けた」など明らかに問題のある事例も挙がっています。

◆ハラスメントを放置することのリスク

今回の調査では「嫌がらせを受けたことがある」と答えた人が 9 割と、かなり多い結果となっています。

「嫌がらせ」と受け取られる事例にも様々あり、ある行動を「嫌がらせ」と受け取るかどうかは、受け取り側の主観もある程度影響しますが、社員が「嫌がらせ」を認識してストレスを感じている場合、メンタルヘルスの問題や労使トラブルの原因にもつながり、そのような状況を放置することは、

会社としてリスクが伴います。

また、ハラスメントが蔓延しているような状況では、企業の生産活動にも大きな影響を与えかねませんので、社内風土の改善という意味でも、社員の態度や社員間のやり取りには会社としても必要な範囲で目を配っていくことが求められるでしょう。

「非正規労働者」増加の実態と 正社員転換・待遇改善の動向

◆非正規労働者が初めて 4 割に

厚生労働省が 10 月に発表した「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、パートや派遣などの正社員以外の労働者の占める割合が昨年 10 月 1 日時点で 40.5%と、1987 年の調査開始以来、初めて 4 割に達したことがわかりました。

また、非正規労働者を雇う理由としては「賃金の節約のため」(38.8%)が最も割合が高く、労働者が非正規雇用で働く理由は「自分の都合のよい時間に働けるから」(37.9%)が最も割合が高くなっています。

◆非正規が増加の原因は？

非正規雇用が増加している原因として、「改正高年齢雇用安定法の施行により、高年齢者が定年後に非正規社員として再雇用されるケースが増えている」ことが挙げられます。

また、企業が高年齢者を非正規雇用労働者として活用することにより、正社員になりたくてもなれずに非正規雇用として働く若者が増えていることも考えられます。

◆正社員への雇用転換推進の動き

厚生労働省は 9 月末に、「正社員転換・待遇実現本部」を設置し、2015 年度中に展開する「正社員転換・待遇改善に向けた緊急対策」の内容を公表しました。

具体的な取組みとして、経済界(経団連、中小企業団体中央会、日本商工会議所)に対し、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善対策

の実施を要請、業界団体や事業所への訪問等を通じ、対策の周知啓発や関連助成金制度の活用促進等の働き掛けを実施することとしています。

来年 1 月には、「正社員転換・待遇改善実現プラン策定(5 カ年計画)」が策定され、正社員として採用した企業への助成金を拡充、不本意な非正規比率などに目標値を設定するなど非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善等の雇用対策について取り組むこととしています。

12 月の税務と労務の手続提出期限 【提出先・納付先】

10 日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>[労働基準監督署]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

31 日

- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

本年最後の給料の支払いを受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]
- 給与所得者の保険料控除申告書兼給与所

得者の配偶者特別控除申告書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]

当事務所よりひと言

2015 年も余すところ、1 か月となりました。皆様方のお手元にも個人番号(マイナンバー)の通知カードが届き始めているかと思います。年明けの 2016 年 1 月からの雇用保険における諸手続に掛かる書類には、いよいよ個人番号を記入することになります。皆様方の企業におかれましては、マイナンバー対応はお済みになっているでしょうか?

当事務所では、顧問先企業様から個人番号をお預かりする場合は、安全管理措置の一環として、当事務所が契約している業務ソフト会社の有料クラウドサービスを利用します。既に当事務所専用のクラウドサービスの設定は完了しており、個人番号自体は紙では保管せず、暗号化された電子データとして当事務所専用のクラウドにて保管予定です。つまり諸手続きの必要な時だけ、クラウドから暗号データとして個人番号を呼び出し、その後の手続きでは電子申請にて、e-g o v(電子政府)へ直接申請することで、物理的には個人番号は当事務所内に存在しないシステムとなっております。

特定個人情報を保護する組織である内閣府外局の「特定個人情報保護委員会」が発行しているガイドラインでは、個人番号を含めた特定個人情報を取り扱う事業者(企業)には、「特定個人情報等の適正な取り扱いに関する基本方針」と、「特定個人情報取扱規程」の策定を義務付けています。当事務所では、基本方針や取扱規程の雛形をご用意していますので、必要な事業所様は、お気軽にお申しつけ下さい。

最後になりましたが、本年も 1 年間、誠にありがとうございました。皆様方におかれましては、良いお年をお迎えください。

そして来年も当事務所は、企業様のお役に立てるよう研鑽を重ね精進いたしますので、よろしく願い申し上げます(高野 裕之)