

平成 26 年 10 月号

ヨシムラ社会保険労務士事務所便り

連絡先 : 〒350-0313

埼玉県比企郡鳩山町松ヶ丘 1-17-16

電 話 / F A X : 049-277-6010

e - m a i l : yoshimura@yoshimura-sr.com

経済産業省が推奨する「おもてなし経営」とは？

◆ビジネスモデルの1つ

経済産業省は、9月1日から「平成26年度おもてなし経営企業選」の募集を開始すると発表しました。

同省では、下記(1)～(3)の取り組みや活動を実践している企業経営のことを「おもてなし経営」と定義し、地域のサービス事業者が目指すビジネスモデルの1つとして推奨しています。

- (1) 社員の意欲と能力を最大限引き出す取り組み
- (2) 顧客のニーズに合致したサービスを継続的に提供するための取り組み
- (3) 地域・社会との関わりを大切にする活動

◆五輪招致で話題に

東京オリンピック招致の際のプレゼンテーションの影響により大きな話題となった日本の「おもてなし」ですが、経済産業省では2年前から「おもてなし経営企業選」の事業をスタートさせ、平成24年度は50社、平成25年度は28社の企業が選ばれています。

今年度における募集期間は9月1日から10月24日までであり、応募のあった企業について、「書類選考」(11月)、「経営者ヒアリング」(12～1月)、「企業訪問」(2月)を実施し、選考委員会等を経て、他の企業の参考となるような経営事例を30社程度選出するとのことです。

選考のポイントは、上記(1)～(3)の取り組みや活動がどのようにサービスの差別化・高付加価値化の実現に繋がっているのか、という点だそうです。

◆選出による効果は大

過去の選出企業のコメントを見ると、「選出をきっかけに異業種からの見学依頼が増え、社員のモチベーションが非常に高まっている」(自動車教習所)、「患者さんや地域の方、そして他の医療機関にも選出を知ってもらい、当院にかかりたいという方が増えてきた」(病院)など、プラスの面が大きいようです。

改正安衛法で義務付けられた「ストレスチェック」に関する Q&A

◆84の「Q&A」

先の通常国会で成立した改正法の1つに「改正労働安全衛生法」(6/25 公布)がありますが、これに関連して、厚生労働省から「改正労働安全衛生法 Q&A 集」が公開されました。

改正項目のうち最も影響の大きいものは「ストレスチェック制度の創設」だと言われており、上記「Q&A 集」でも84のうちの36(約43%)を占めています。

◆ストレスチェックに関する Q&A

以下では、Q&A(抜粋)をいくつか見てみましょう。

【全ての事業場が対象となるのでしょうか?】

→ストレスチェックの実施が義務とされるのは、従業員数50人以上の事業場とされており、50人未満の事業場については、当分の間、実施が努力義務とされています。

【全ての労働者が対象となるのでしょうか?】

→ストレスチェックの対象労働者は、一般健康診断の対象労働者と同じく、常時使用する労働者とする予定です。なお、派遣労働者については、派遣元事業主において実施していただくこととなります。

【どれくらいの頻度で実施すれば良いのでしょうか?】

→今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ省令で定めていくことにしていますが、健康診断と同様に、1年以内ごとに1回以上実施していただくことを想定しています。

【健康診断のように、実施を外部機関に委託しても問題ありませんか?】

→問題ありません。委託により実施する際には、ストレスチェックの結果を実施者から直接労働者に通知する必要があり、労働者の同意なく事業者へ通知してはならないことなどの点に注意してください。

【ストレスチェックは面談形式で行うものですか?】

→労働者の心理的な負担の程度を把握するため、労働者自身が該当する項目を選択するチェックシート方式で行う検査です。面談形式に限ることは想定していません。

【健康診断のように、ストレスチェックを実施した旨の報告を監督署に行う必要があるのでしょうか?】

→ストレスチェックの実施状況を把握するため、事業者には、労働基準監督署にその実施状況について報告していただく仕組みを設けることを考えています。

◆施行予定は来年12月?

今後は、平成27年2月~3月頃に省令・指針等が策定され、平成27年12月までに改正法(ストレスチェックの部分)が施行される予定です。

従業員の「デング熱感染」に備えて知っておきたいこと

◆「デング熱」ってどんな病気？

現在感染者が拡大しているデング熱は、ヒトスジシマカという蚊によってウイルスが媒介される感染症で、ヒトからヒトへと感染することはありません。

ヒトスジシマカは、秋田県および岩手県以南に生息しているため、日本のほとんどの地域で感染するおそれがあると言えますが、感染しても発症しないこともあります。

◆デング熱にかかるとどんな症状が出る？

感染すると、3～7日後に突然38度以上の高熱が出て、頭痛のほか、目の奥の痛み・筋肉痛・関節痛を伴うことが多くあります。

また、発熱後3～4日で胸やお腹に赤い痛みを伴う発疹が出て、次第に手足や顔面に広がります。

通常は1週間ほどで熱が下がり回復へと向かいますが、まれに出血症状が起こり、重症化することがあります。この場合、適切な治療を受けないと死亡に至る可能性もあります。

現在、デングウイルス特有の治療薬はなく、対症療法が基本となりますが、解熱剤としてはアセトアミノフェンを用いるのが一般的であり、出血傾向を増強するおそれがあるアスピリンの使用は避けます。

◆従業員が感染したら？

デング熱は、インフルエンザのようなヒトからヒトへの感染はなく、デングウイルスに感染したヒトスジシマカを介して感染します。

そのため、社内で感染者が出たからと言って職場封鎖のような対策をとる必要はありませんが、感染者が蚊に刺されると他の人へと感染が拡大するおそれがありますので、蚊に刺されないようにする必要があります。

予防に取り組む場合は、肌の露出を避けた服装をしたり虫よけスプレーなどを用いたりして刺されないようにするとともに、不要な水たまりをなくしてボウフラの発生そのものを抑え込むことが有効です。

正社員とパート社員の諸手当の格差はどのぐらい？

◆企業はどんな手当を設けている？

厚生労働省の「平成 22 年就労条件総合踏査」の結果によると、支給企業数が多い順に通勤手当、役付手当、家族手当、技能・技術（資格）手当、住宅手当となっています。

規模に応じて設ける手当の傾向が分かれており、小規模企業では精皆勤手当・出勤手当が多く、大規模企業では住宅手当、調整手当、特殊勤務手当、単身赴任手当、別居手当、地域（勤務地）手当、特殊作業手当を設けるところが多くなっています。

◆正社員とパート社員では付く手当が異なる

独立行政法人労働政策研究・研修機構の「企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査」の結果によると、正社員とパート社員では付ける手当に違いが見られます。

どちらも通勤手当と役付手当が上位 2 つですが、正社員では次いで家族手当、技能手当・技術（資格）手当、住宅手当が多いのに対し、パート社員では業績手当（個人、部門、グループ等）、技能手当・技術（資格）手当、精皆勤手当・出勤手当が多くなっています。

◆通勤手当の額はどのぐらいか？

上記の調査結果によれば、通勤手当の 1 人当たり支給額（月単位）は、正社員 12,477 円、パート社員 7,710 円となっています。

支給額について、39.3%の企業が上限額を設けており、その平均額は 34,260 円ですが、上限額に関する規定は大規模企業ほど設けているところが多いという特徴が見られます。

なお、正社員に通勤手当を支給する企業の割合が 89.8%なのに対し、パート社員では 76.4%と差が見られますが、この理由については、（1）交通費がかからない者を採用している（30.2%）、（2）交通費は基本給に含めて支給している（25.8%）、（3）自転車通勤のため算定困難（14.3%）となっています。

来春施行の改正パート労働法では、短時間労働者であることを理由とする不合理な差別的取扱いが禁止されることとなり、通勤手当についても違いを設ける場合には合理的な理由が必要となります。

自社の規定がどうなっているか、一度チェックしてみてはいかがでしょうか。

『業務マニュアル』作成・活用のススメ

◆今だからこそ必要な『業務マニュアル』

“ゆとり教育の弊害”による新入社員の能力低下、社員の退職・人事異動の場面でのノウハウの断絶、効率的な手順が確立されていないことによる社員間の業務成績のバラツキなど、近年、「技術承継」が大きな問題となっています。

このような問題の解決に役立つのが、業務上のノウハウを集約し、マニュアル化した、『業務マニュアル』です。

しかし実際には、そもそも作成されていなかったり、あっても活用されていなかったり、内容の見直しがされていないため現在の職場の方針と合わなくなってしまったりしている——そんな企業も多いようです。

活用できるマニュアルの作成（見直し）が求められています。

◆『業務マニュアル』の目的を明確に

『業務マニュアル』が活用されていないのは、その目的が不明確であり、仕事の成果を高める役割を果たすことができていないからではないでしょうか。

『業務マニュアル』の作成の目的は、一般に次のように言われています。

- (1) 会社や職場の目的・目標を達成する
- (2) 情報や知恵を活用する
- (3) 仕事の効率化、質の向上を図る
- (4) 顧客サービスの向上を図る

「こうした目的を達成するために求められる内容とは何か」を明確にすることができれば、新しく作成する場合も、既存のマニュアルを活用できる形に見直す場合も、以降の作業が楽に進みます。

◆“使われる”マニュアルにするために

『業務マニュアル』の作成・見直しにあたっては、使用される状況を把握することも大切です。

「いつ」「どこで」「誰が」「どのように」使用するのかを明確にイメージして作成すれば、現場で役立つマニュアルとなります。

そのような観点で、作成・見直しを行ってみましょう。

雇用保険の教育訓練給付金が拡充！

「専門実践教育訓練給付金」について

◆「専門実践教育訓練給付金」創設

雇用保険の教育訓練給付金が拡充され、10月から新たに、専門性の高い資格取得について、「専門実践教育訓練給付金」が創設されます（2018年度末までの期間限定）。

対象は、厚生労働大臣が指定する、業務独占資格・名称独占資格の取得を訓練目標とする資格取得講座、中長期的なキャリア形成を支援する講座（企業などとの連携により最新の実務知識等を身につけられるよう教育課程が編成されている専門学校等の職業実践専門課程、キャリアアップを目的とした専門職大学院）で、対象講座は今後も増える見通しとなっており、支給対象となる社員等も出てくるのではないかと考えられます。

要件を満たせば、給付率が従来の「一般教育訓練給付金」（費用の20%、上限10万円）よりも大幅にアップしますので、制度の紹介をすれば喜ばれるのではないのでしょうか。

◆支給対象者は？

雇用保険に原則10年以上加入している方が利用できます。

◆給付の内容は？

最長3年間にわたって支給され、給付率は費用の40%（上限：1年で32万円）です。

講座修了後に資格や学位を取得して就職すると、費用の原則20%が追加支給され、合計で費用の60%分が支給されることとなります（上限：1年で48万円）。

◆申請手続は？

専門家のキャリア・コンサルティングを受け、受講前にハローワークで手続きを行います。

給付金の申請は半年ごとに行い、その都度、講座実施期間が発行する受講証明書等を提出する必要があります。

経営者と社員のギャップ解消には社史を使った社員研修が効果的!?

◆経営者の思いが伝わらない

“経営者の思いがなかなか社員に伝わらない” “経営者と社員の意識にギャップがある”

このような悩みを抱えた会社は多いのではないのでしょうか。そんな悩みを解消するには、社史を使った研修が解決に役立つようです。

◆社史から学べること

社史を知ることで、経営理念がどのような背景のもとで誕生したのか、経営者が企業を発展させるために行ってきた決断や苦労話など、社員は今まで知らなかった事実や経営者の思いなど、会社の足跡を知ることができます。

また、自社をとりまく業界の歴史も一緒に学ぶことができます。

◆社員研修の例

社史を使った研修として、新人研修があります。社史は、会社の歴史、理解を深めてもらう格好の材料となります。

また、幹部研修で社史を改めて学ぶことで、組織をどの方向に導いていけばよいのか等、様々な決断を下さなければならない状況において判断の目安となります。

このように、社史を通じて、経営者と社員とのギャップが解消され、会社が目指すべき方針に社員も共有しやすくなり、経営理念に沿った行動ができるようです。

◆社史の今昔

かつての社史は、自社に都合の良いことだけを載せるものも少なくなかったようですが、20年くらい前から、社史編纂に社外の人間が加わるようになったことで、より客観的な内容へと変化してきているそうです。

また、社史というと“分厚い本”というイメージがありますが、今は文庫本サイズのものや、DVD やホームページなど書籍以外の体裁をとるものも出てきています。

より身近に、より手軽になってきている社史を、社員研修に利用してみたいはいかがでしょうか。

会社に求められる「LGBT」の従業員への配慮

◆「LGBT」とは？

LGBT は、性的マイノリティー（同性愛者など）の人たちのことで、日本でも全体の約 5%いるといわれています。

自分が LGBT であることをカミングアウトしていない人も多いようです。

◆セクハラは異性間だけでない

今年の 7 月に男女雇用機会均等法のセクシュアル・ハラスメントに関する指針が見直され、「セクハラには同性に対するものも含まれる」と明示されました。

今後は LGBT の人たちに対する差別的な言葉や行動もセクハラとなります。

◆会社に求められることは？

会社は当然、LGBT の人への配慮が必要となります。例えば、LGBT をからかう言葉（ホモ、おかま等）を使う、存在を否定する、「彼氏（彼女）いないの？」などとしつこく聞く、性的指向と仕事の能力を結びつけるなどは、しないようにしなければなりません。

自社の社員にはいないと思っても、本人が隠しているだけかもしれません。社員が皆働きやすい職場を作っていくことが必要です。

◆社内制度の見直しも

LGBT の人たちへの対応に積極的に乗り出す会社も増えてきているようです。

例えば、福利厚生制度の見直しです。社内規定を改定し、事実婚やパートナーとの同居を届け出る「パートナー届け制度」を設けるなどがその一例です。

法律婚の夫婦と同じく、結婚、育児、介護などの特別休暇や家族手当、慶弔見舞金の対象とするというものです。

会社の理解があれば、本人のモチベーションアップにもつながりますね。

労災のない職場づくりを目指す「あんぜんプロジェクト」

◆「あんぜんプロジェクト」とは？

「あんぜんプロジェクト」は、労働災害のない日本を目指して労働者の安全に一生懸命に取り組む、「働く人」、「企業」、「家族」が元気になる職場を創るため、厚生労働省が行っているプロジェクトです。

同省では、今年で4回目を迎える同プロジェクトの一環として、今月16日から労働災害防止に向けた企業の取組事例を募集・公開し、投票により優良事例を選ぶ、平成26年度『見える』安全活動コンクール』を実施します。

応募期間は、9月16日から11月14日までで、応募事例は「あんぜんプロジェクト」のホームページ (<http://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzenproject/>) に掲載され、3月上旬に優良事例を発表する予定です。

◆プロジェクトの趣旨と目的

平成26年に入り労災発生状況は増加傾向を示すなど厳しい状況にあったため、厚生労働省は先月、「労働災害のない職場づくりに向けた緊急要請」を行い、産業界全体に企業の安全衛生活動の総点検を呼びかけました。

職場に潜む危険性を可視化することは、職場の安全活動を活性化させるうえで効果的な手段であるため、同省では平成23年度から安全活動に熱心に取り組んでいる企業が国民や取引先に注目される運動「あんぜんプロジェクト」の積極的な展開を図っています。

この取組みの一環として実施している『見える』安全活動コンクール』では、職場の安全活動の中で、危険の認識や作業上の注意喚起をわかりやすく周知でき、また、一般の労働者も参加しやすい活動である安全活動の「見える」化について、取組事例を募集、公開し、広く国民から投票を募り、優良事例を決定します。

◆安全活動の創意工夫事例を参考に

このコンクールに応募された取組事例は、現場の安全活動の取組みに活用できるよう、「あんぜんプロジェクト」ホームページ上で継続的に公開されています。

今年度は、陸上貨物運送事業、第三次産業等の業種における災害が増加傾向にあることや、昨年度の応募状況を踏まえ、「女性、高齢者、未熟練労働者の労働災害を防止するための見える化」や「転倒災害を防止するための見える化」、「IT技術を利用した見える化」など類型別に募集を行うようです。

同ページでは、「見える」安全活動の例として過去の優良事例が公開されていますので、参考にしてみたいかがでしょうか。

中小企業における賃上げ等の取組み状況

◆ 6割強の企業が何らかの賃上げを実施

経済産業省が中小企業の雇用状況に関する調査、地域の中核を担う中堅・中小企業等における賃上げ等の取組みに関する調査の結果を発表しました。

平成 26 年度にベースアップや賞与・一時金の増額等、何らかの賃上げ（正社員 1 人当たり平均賃金の引上げ）を行った企業の割合は 64.5%（前年度比 7.7 ポイント増）でした。

ベースアップに相当する賃上げを行った企業の割合は 36.2%で、賞与・一時金の増額を行った企業の割合は 48.0%でした。

◆ 賃上げを行った理由は？

賃上げを行った理由としては、「従業員の定着・確保」と回答した企業が最も多く 75.7%、「業績回復の還元」が 28.9%、「消費税率の引上げ」が 21.3%で続いています。

ちなみに、賃上げを行わなかった企業にその理由を聞いてみると、「業績の低迷」が 71.7%で最も多く、次いで「賃金より従業員の雇用維持を優先」が 33.1%、「原油・原材料価格の高騰」が 33.0%となりました。

上記の結果から、人手不足により賃上げせざるを得ない状況や、業績の低迷が賃上げを妨げていること、雇用維持への努力やコストアップの影響が見てとれます。

また、地域別で見ると、賃上げを行った企業は、昨年度に比べ全国的に増加し、地域間の格差も少なくなっており、地方へ「経済の好循環」が着実に波及しつつある状況も見られたようです。

◆ 非正規社員の処遇改善の取組み例

同調査では、企業収益の改善を、ベースアップや初任給の引上げ等の賃金改善によって従業員に還元している事例はもとより、非正規社員の正規社員への転換や、子育て支援等の福利厚生の実施等、全国各地で各社が工夫して従業員の処遇改善に取り組んでいる事例も紹介されています。

非正規社員の処遇改善への取組例として、賃金改善（パート社員を今以上に戦力化するため時給を約 10%引上げ、優秀な人材の確保を目的にパート社員について 3~10%程度賃上げ、他社の賃金動向を勘案し正社員を上回る 1,500 円のベースアップを実施）や、正規雇用への転換（会社側から積極的に働きかけて非正規社員を正規雇用へ転換）が挙げられています。

賃金以外の処遇改善の取組例としては、働きやすい職場づくり（介護が必要な家族がいる社員のために介護休業や介護休暇を法定の期間より大幅に拡充、女性を積極的に登用するため短時間勤務制度を導入、出産祝い金を 2 万円から 10 万円に増額）や、社員への慰労（売上好調等による労をねぎらうため、4 泊 6 日のハワイ旅行を実施）が挙げられています。

10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〕

31日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分>〔郵便局または銀行〕
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月~9月分>〔労働基準監督署〕
- 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〕
- 労働保険料の納付<延納第2期分>〔郵便局または銀行〕
- 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〕