

平成 27 年 1 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 : info@yoshimura-sr.com

厚生労働省が運営する「労働条件」「パート労働」に関するサイト

◆労働管理に関する2つのサイト

厚生労働省は、11月に労働管理に関連するサイトを相次いで開設・リニューアルしました。

開設したのは「労働条件」に関するサイト、リニューアルしたのは「パート労働」に関するサイトですので、自社の労働管理体制のチェックおよび整備にぜひご活用ください。

◆「確かめよう労働条件サイト」

まずは、11月23日（日）に労働条件に関する総合情報サイトである「確かめよう労働条件サイト」(<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>)を開設しました。

近年、非正規雇用社員を中心に「労働条件」をめぐる労使間トラブルが多発しており、企業が注意しなければならない重要項目の1つです。

サイトの内容は次の通りとなっています。

(1) 労働条件に関する疑問に答えるQ&A…「労働者・ご家族の方向け」、「事業主・労働管理担当の方向け」に分かれています。

(2) 法令・制度の紹介…労働条件に関する法令・制度を紹介するものであり、労働基準監督官の仕事についても解説されています。

(3) 相談機関の紹介…労働局、労働基準監督署等の所在地や連絡先が掲載されています。

(4) 行政の取り組み…「若者の使い捨てが疑われる企業」への重点監督の実施状況、学生のための労働条件セミナー等の情報が掲載されています。

(5) 裁判例…「採用」「配置」「処遇」「解雇」「退職」の5ジャンルに分かれています。

◆「パート労働ポータルサイト」

次にご紹介するのは、11月28日（金）にリニューアルされた「パート労働ポータルサイト」(<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>)です。

このサイトは2012年11月から運営されていますが、来年4月の「改正パート労働法」施行を控え、従来のコンテンツ（「パートタイム労働者雇用管理改善マニュアル・好事例集」、「職務評価の実施方法の解説・事例紹介」、「短時間正社員制度導入支援ナビ」等）に加え、下記の内容が追加・拡充されました。

(1) パート労働者活躍企業診断サイト

(2) パート労働者活躍企業宣言サイト

(3) パート労働者キャリアアップ支援サイト

「タレントマネジメント」導入による中小企業の人材不足解消

◆中小企業の人手不足は深刻

大阪商工会議所が中小企業を対象に実施し、今年7月に公表した調査結果によると、従業員が「現在、不足している」企業は30.0%、「今後不足する懸念がある」企業は33.3%となっています。さらに、このうち9割以上の企業が業務への影響が「生じている」「今後生じる懸念がある」と答えています。

12月8日に東京商工リサーチが発表したデータでも、2014年1～11月の「人手不足」関連倒産が累計276件に上っています。大半は「後継者難」型(248件)ですが、「求人難」型も18件、「従業員の退職」型も10件となっています。

人件費高騰による負担増から資金繰りが悪化して倒産するケースも増加傾向にあり、「人件費高騰」関連倒産は11月までで25件と、前年の3倍以上となっています。

◆「タレントマネジメント」とは？

「タレントマネジメント」は、各部門・各部署で必要とされる能力と、各従業員の能力や経歴、評価といったデータベースを作り、マッチングを行って配置や異動に活用することで、全体の生産性を上げたり人材の定着を図ったりするものです。

グローバル企業を中心に広まってきた考え方ですが、中小企業においても、採用や育成、配置に活かすことでミスマッチを回避し、人手不足問題の解決に効果を発揮することが期待され始めています。

◆職場環境改善に取り組むと助成金がもらえることも

企業規模にかかわらず、企業が望む人材を確保することが困難な状況が続いています。やみくもに求人広告を出しても、良い人材を採用できる可能性は高くないでしょう。

まずは「自社の求める人材像」をはっきりさせ、その人にどういう仕事をやってもらいたいのか、そのために自社はどのような条件を用意できるのかを明らかにしましょう。

雇入れや職場環境の改善には少なくない出費が伴いますが、雇い入れる人材によっては、人件費の一部を厚生労働省関係の助成金を活用して賄うこともできますし、就業環境を良くして魅力的な会社とするための費用についても、公的助成金を活用できる可能性があります。

労働者による「ブラック企業」の認識にみる今後の労務管理の方向性

◆「ブラック企業」は依然重要なキーワード

2013年の流行語大賞にも選出された、「ブラック企業」という言葉。明確な定義があるものではありませんが、ブラック企業対策プロジェクトでは一応、「異常な長時間労働やパワーハラスメントなど劣悪な労働条件で従業員を酷使するため、離職率も高く、過労にともなう問題等も起きやすい企業のこと」との定義付けを行っています。

一時は毎日のようにメディア等で目にしたキーワードですが、最近はそうしたことも少なくなくなり、一時期の流行は去った感を持っている方も多いのではないのでしょうか。

しかし、日本労働組合総連合会（連合）が行った調査で、4人に1人が「勤務先はブラック企業である」と感じており、特に20代ではこの割合が3人に1人となることがわかりました。

「ブラック企業」は、まだまだ関心が高いキーワードであることが窺えます。

◆「ブラック認定」されるポイントは？

同調査は、それぞれの労働者が「自分の勤務先がブラック企業であると考えているかどうか」を問うものであり、客観的な指標をもとにブラック認定を行うものではありませんが、ハラスメントの考え方と同様、労働者個々が「勤務先がブラック企業である」と考えているというのは、「ブラック企業のような働かせ方をされている」と感じているということであり、働かせ方等を考えるうえで大きなポイントとなります。

この点、同調査によると、勤務先がブラック企業だと思ふ理由の上位は「長時間労働が当たり前」、「仕事に見合わない低賃金」、「有給休暇が取得できない」、「サービス残業が当たり前になっている」…等となっています。

労務トラブルの発生を防ぐという観点からは、これらの要因をいかになくしていくかが検討されるべきです。

◆転職先探しでも重視される「ブラック企業」

また、転職意向がある人に転職先を探す場合に重視するポイントを尋ねたところ、3人に1人は「ブラック企業などの悪いうわさ（がないか）」を重視すると回答しています。

人材不足時代にあって、採用活動が成功するかどうかは「ブラック企業と認識されていないこと」が重要なポイントとなってくるとも言えそうです。

まだまだ労務管理上、「ブラック企業」というキーワードには注視が必要です。

トラック運送業等に対する労働行政による監督指導の実態

◆ 8割超が労働基準関係法令違反

厚生労働省から、全国の労働基準監督機関（労働局、労働基準監督署等）がトラックやバス、タクシー等の自動車運転者を使用する事業場に対して行った平成 25 年の監督指導、送検の状況が発表されました。

監督実施事業場数は 4,279 件で、そのうち労働基準関係法令違反の割合が 82.1%（3,513 件）、改善基準告示違反の割合は 58.7%（2,510 件）となっています。

◆ 違反事項のトップは「労働時間」

主な違反事項としては、「労働時間」が 56.6%と最も多く、「割増賃金」（24.5%）、「休日」（4.7%）と続いています。

主な改善基準告示の違反事項としては、「最大拘束時間」（47%）が最も多く、以下、「総拘束時間」（36.3%）、「休息期間」（32.7%）、「連続運転時間」（25.6%）、「最大運転時間」（15.1%）となっています。また、重大または悪質な違反により送検された件数は 69 件に上ります。

◆ 適正な労働条件の確保に向けた取組み

厚生労働省では、自動車運転者は長時間労働の傾向が強く、脳・心臓疾患の労災認定件数が最も多い職種であることから、引き続き、自動車運転者を使用する事業場に対し、法令の周知啓発に努めるとともに、問題があると思われる事業場については監督指導を行うとしています。

◆ 改善基準告示の規定内容

改善基準告示（自動車運転者の労働時間等の改善のための基準）は、トラック、バス、タクシー等の自動車運転者について、労働時間等の労働条件の向上を図るため、平成元年に大臣告示として制定されたもので、次のように規定されています。

- ・総拘束時間…トラック：原則 1 カ月 293 時間、バス：原則 4 週間平均で 1 週間 65 時間、タクシー：原則 1 カ月 299 時間
- ・最大拘束時間…原則 1 日 16 時間（ただし 1 日の原則拘束時間は 13 時間）
- ・休息期間…原則、継続 8 時間以上
- ・最大運転時間…トラック：原則、2 日平均で 1 日 9 時間、2 週間平均で 1 週 44 時間、バス：原則、2 日平均で 1 日 9 時間、4 週間平均で 1 週間 40 時間
- ・連続運転時間…トラック、バスは 4 時間以内
- ・休日労働…トラック、タクシーは 2 週間に 1 回以内、かつ、1 カ月の拘束時間および最大拘束時間の範囲内。バスは 2 週間に 1 回以内、かつ、4 週間の拘束時間および最大拘束時間の範囲内

「実質賃金」も「年金」もともに目減り！

◆実質賃金は4カ月連続で減少

10月の「毎月勤労統計調査（速報）」によると、パートを含む労働者1人が受け取った現金給与総額（基本給や残業代、賞与などの合計）は、前年同月より0.5%多い平均26万7,935円で、8カ月連続で改善しましたが、賃金から物価の伸びを差し引いた実質賃金指数は2.8%減り、昨年7月以来、1年4カ月続けて減少しました。

今年4月の消費税率8%への引上げや円安による輸入物価の上昇もあり、賃金の伸びが物価上昇のペースに追いついていないようです。実質賃金指数は7月には夏の賞与が増えて減少幅が1%台に縮みましたが、8月以降は3%前後のマイナスで推移しています。

◆景気後退がパート労働者の賃金にも影響

現金給与総額の増加幅も8月以降は減り続けています。10月の内訳では、正社員など一般労働者は0.6%増えましたが、パートは0.3%減。パートの労働時間が減ったことが要因とみられています。

厚生労働省は、消費増税後の需要減で企業が生産を控えているうえ、人手不足を背景に人材を確保しやすい短時間勤務での採用を増やしているためとみています。

◆マクロ経済スライド実施で年金も目減り

一方、公的年金の支給額の伸びを物価上昇よりも低く抑える「マクロ経済スライド」が、来年度に初めて実施されることが確実な情勢となりました。

2014年の通年での物価上昇が決定的となったため、これにより年金の支給水準も来年度、物価に比べて実質的に目減りすることになります。

マクロ経済スライドは、少子高齢化で厳しくなる年金財政を維持するため2004年に導入されました。来年度の抑制額は1.1%ほどが見込まれており、国民年金を満額（月6万4,400円）もらっている人は、物価上昇に対応した本来の増額分から月700円ほど目減りすることになります。

◆今回が初めての発動

マクロ経済スライドは、本来、条件が揃えば自動的に発動されることが法律で決まっていますが、物価下落時には発動されないルールがありました。

制度導入後は長くデフレが続いたことなどから、まだ一度も発動されておらず、今回は経済状況が変わったため初めての発動となります。ただ物価の伸びが大きいので、名目の年金額自体は増える見込みです。

正式な年金額は、来年1月末にわかる2014年の年間物価上昇率を反映させ、厚生労働省が公表します。

「健康経営」で職場環境をより一層健康的に！

◆「健康経営」における政府の施策

超少子高齢化の進展に伴い、働き盛り世代からの健康づくりの重要性が高まる中、政府は“国民の健康寿命の延伸”を重要施策として掲げています。

また、その実現のため「健康保険法等に基づく厚生労働大臣指針」（告示）を改正し、すべての健康保険組合に対し、レセプト等のデータ分析に基づく加入者の健康保持を促す「データヘルス計画（仮称）」の作成・公表、事業実施、評価等の取組みを求めるとともに、市町村国保が同様の取組みを行うことを推進することを掲げました。

◆厚生労働省による取組み

厚生労働省は、「健康保険法に基づく保健事業の実施等に関する指針」を改正（平成 26 年 3 月）し、「保険者は、健康・医療情報を活用して PDCA サイクルに沿った効果的・効率的な保健事業の実施を図るための保健事業の実施計画（データヘルス計画）を策定し、計画に基づく保健事業の実施及び評価を行う」としました。

なお、「データヘルス計画」は、平成 27 年度よりスタートする予定です。

◆経済産業省による取組み

一方で、経済産業省は、企業による「健康経営」を促進するため、厚生労働省が進める「データヘルス計画」と連携し、企業や経営者向けに、「健康投資ガイドブック」を策定しました。

これは、「わかりやすく健康投資の概念を提示すること」「企業業績へのメリット等の提示により訴求力を高めること」「社内環境整備や全体枠組みとしての実践方法を提示すること」の 3 つの方針に基づいて作成されています。

◆企業による取組み

従業員の健康改善と医療費の適正化は、企業の社会的評価だけでなく労働の生産性も向上させ、社会経済の活性化や日本再生にも貢献し得るとされています。

上記の「データヘルス計画」や「健康投資ガイドブック」を上手に活用し、職場環境をより一層健康的なものにしましょう。

1月から「高額療養費」の自己負担限度額が変更されます

◆医療費が高額になったら…

怪我や病気がひどく、医療費が高額になってしまった場合、申請により一定の金額（自己負担限度額）を超えた分が後から払い戻される健康保険の制度が、「高額療養費制度」です。

また、事前に医療費が高額になることがわかる場合には、「限度額適用認定証」というものを提示して、支払時に減免された額だけ支払えば済む方法もあります。

◆制度のポイント

払い戻しは、病院等から提出される診療報酬明細書（レセプト）の審査を経て行われますので、診療月から3か月以上はかかるのが通常です。また、申請時には病院等の領収書が必要になります。申請書の提出先は、全国健康保険協会または加入している健康保険組合です。

なお、他の家族（被扶養者）が同じ月に病気やけがをして医療機関にかかった場合や、1人が複数の医療機関で受診した場合などは、自己負担額を世帯で合算することができますので、確認するとよいでしょう。

さらに、高額療養費を受けた月が、直近12か月間に3回以上あったときは、4回目からは自己負担限度額が低減されます（多数回該当の制度）ので、その点も確認しておきましょう。

◆自己負担限度額の見直し

これまで70歳未満の被保険者等に係る自己負担限度額については、所得区分が3段階に分かれていましたが、今般この区分が5段階に細分化されます（平成27年1月診療分より）。

自己負担限度額は、年齢（70歳未満の人、70歳以上75歳未満の人）と所得により区分されています（70歳以上75歳未満の人については、今回は変更なし）。

【70歳未満の人の区分】

- (1) 標準報酬月額 83万円以上の人
252,600円 + (医療費 - 842,000円) × 1% [多数回該当：140,100円]
- (2) 標準報酬月額 53万円以上 83万円未満の人
167,400円 + (医療費 - 558,000円) × 1% [多数回該当：93,000円]
- (3) 標準報酬月額 28万円以上 53万円未満の人
80,100円 + (医療費 - 267,000円) × 1% [多数回該当：44,400円]
- (4) 標準報酬月額 28万円未満の人
57,600円 [多数回該当：44,400円]
- (5) 市町村民税が非課税の人
35,400円 [多数回該当：24,600円]

「社内 SNS」の広まりと中小企業における活用

◆メールに代わるコミュニケーションツール

現在、各方面で Facebook をはじめとした SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）の活用が進んでいますが、企業のコミュニケーションツールにも影響を与えています。

これまで社内におけるオンライン上のコミュニケーションツールとしてはメールが中心でしたが、新たに SNS の仕組みを社内向けに応用したサービスである「社内 SNS」が、社内の報・連・相の手段として導入され始めています。

◆どのようなものがある？

株式会社シード・プランニングが運営する、デジタル領域専門の市場・サービス評価機関、デジタルインファクトによる調査結果によると、2014 年の社内 SNS サービスの市場規模は 26 億円（対前年比 129%）と推測されています。

この調査では、社内 SNS サービスを、全社的な利用、他の業務用ソフトとの連動を想定した「業務推進に利用されるポータル型」と、社内の部署単位などでのコミュニケーション促進や情報共有を目的にした、少人数からの利用が可能な「コミュニケーション促進型」に分けています。

◆中小企業での活用にも可能性

「コミュニケーション促進型」の社内 SNS サービスを中心に、基本利用料が無料であったり申込みがネット上でできたりするなど、気軽に利用できることから、トライアルで利用するユーザーも多いようです。

サービスによっては比較的安価で導入することができるため、中小企業でも徐々に活用が進んでおり、社内 SNS に馴染みがない企業にとっても導入の敷居は高くはないようです。

◆導入失敗例もあるが…

「社内で利用者がまったく増えない」「単なる雑談チャットとして利用されている」等、導入失敗例も多いようですが、コミュニケーションの円滑化や業務効率化、情報の地域格差の解消等に役買ることが示されており、今後、中小企業での利用拡大も期待されています。

「メンタルヘルス」に対する取組みの最新実態

◆上場企業 2,424 社が回答

公益財団法人日本生産性本部の「メンタル・ヘルス研究所」が、「メンタルヘルスの取組み」に関する企業アンケート調査の結果を取りまとめました（上場企業 2,424 社が回答。2014 年 6 月～8 月実施）。同調査は 2002 年から隔年で実施しており、今回が 7 回目となります。

◆「心の病」の増減傾向と年齢層

最近 3 年間の「心の病」が「増加傾向」と回答した企業は 29.2%（前回調査比 8.4% 減）、「横ばい」と回答した企業は 58.0%（同 6.6% 増）でした。

過去 8 年間の結果と比べると「増加傾向」の割合は減少してきているものの、「減少傾向」にまで至っている企業は 10% に満たず、高止まりとなっています。

また、「心の病」にかかる年齢層では、一番多い 30 代が 38.8%（同 3.9% 増）、40 代が 32.4%（同 3.8% 減）となっており、両世代にまたがる課題となっています。

さらに、10～20 代の割合は 18.4%（同 0.4% 減）ですが、対象人数が少ないことを考慮すると高率であり、「心の病」を課題とする世代は広がっている傾向にあります。

◆組織風土と「心の病」の関係

「心の病」が「増加傾向」の組織では、「個人で仕事をする機会が増えた」について、肯定率が 52.1% となったほか、「職場での助け合いが少なくなった」については同 49.3%、「職場でのコミュニケーションが減った」については同 58.9% となりました。

◆「改正労働安全衛生法」への対応

労働安全衛生法の改正により、従業員のストレスチェックが義務化されます（2015 年 12 月）。

今後は、これへの対応についても十分に検討し、メンタルヘルス対策を講じていかなければなりません。

雇用障害者数・障害者雇用率が過去最高に！

◆平成 26 年の障害者雇用状況

厚生労働省から、民間企業や公的機関などにおける「平成 26 年度 障害者雇用状況（6 月 1 日時点）」が公表されました。

この結果によると、民間企業における雇用障害者数は、43 万 1,225.5 人と前年より 2 万 2,278 人増加、実雇用率も 1.82%と前年より 0.06%上昇しており、ともに 11 年連続で過去最高となりました。

また、法定雇用率（従業員数に対する障害者数の割合。民間企業は 2.0%）を達成した企業数は、3 万 8,760 社、割合は 44.7%で前年より 2.0%上昇しました。

◆法定雇用率未達成企業は？

法定雇用率未達成企業は、4 万 7,888 社（55.3%）でした。そのうち、障害者を 1 人も雇用していない企業（いわゆる「0 人雇用企業」）は、未達成企業のうち約 6 割（59.4%）を占める結果となりました。

現在、法定雇用率未達成企業に対する罰則として、常用雇用労働者が 201 人以上の事業主には、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて 1 人につき月額 5 万円の障害者雇用納付金を納付しなければならないこととされています。

◆今後の動向と企業への影響

来年 4 月から、障害者雇用の義務対象が、常用雇用労働者が「101 人以上」の事業主へと拡大されます。そのため、常用雇用労働者が 101 人以上 200 人以下の事業主についても、今後は障害者雇用納付金制度の申告が必要となりますので、注意が必要です。

また、障害者雇用率は、労働者と失業者の総数に対する身体または知的障害者である労働者と失業者の総数の割合を勘案して、少なくとも 5 年ごとに政令で定められます。

雇用率の次の改定は 2017 年となりますが、現在の民間企業の 2.0%が引き上げられる可能性もあり、企業・障害者・行政ともに障害者雇用のさらなる拡大への取組みが求められることが予想されます。

1月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

13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]
※ただし、6ヵ月ごとの納付の特例を受けている場合には、26年7月から12月までの徴収分を1月20日までに納付
- 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]

20日

- 特例による源泉徴収税額の納付<前年7月～12月分> [郵便局または銀行]

2月2日

- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出 [税務署]
- 給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの> [市区町村]
- 固定資産税の償却資産に関する申告 [市区町村]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4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、10月～12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]
- 労働保険料納付<延納第3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]

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

- 給与所得者の扶養控除等（移動）申告書の提出 [給与の支払者（所轄税務署）]
- 本年分所得税源泉徴収簿の書換え [給与の支払者]