

鶴留社会保険労務士事務所だより

雲外蒼天 12月号

鶴留からいっも読んで下さるあなたへ

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0040 飯塚市吉原町 6-12

飯塚商工会議所ビル 603

TEL: 0948-28-2444

FAX: 0948-28-2448

就業規則の話

今年も残すところ1か月となりました。気合い入れていきます!! さて、久しぶりに就業規則の話題です。

- 就業規則を改正するタイミングは様々ですが、
- ①経営者が変わったとき（経営者の考え方が変わったとき）
 - ②経営環境（または自社の状況）が変わったとき
 - ③法改正があったとき
 - ④トレンドが変わったとき

などがあります。私は常日頃から「就業規則は生もの」とお伝えしています。いつも鮮度管理をしておき、内容が合わなくなったらすぐに変更したほうが良いと思っています。経営者と労働者の約束を集めたものが就業規則。だとすれば、守れない約束を残したものは経営の足を引っばる原因になりかねません。上の①～④のような理由に1つでも該当することがあれば、それは就業規則を見直すべきタイミングです。

そして現在は、②③④の3つに該当している状況です。これはもう就業規則を改正（または作成）するしかありません。年末のお忙しい中とは思いますが、ぜひご検討ください。

【経営環境が変わった】

労働力不足です。じわじわと実感されているのではないのでしょうか。法改正のように、「今日までは良いが明日からはダメ」というものではなく、少しずつ身近になってきています。

私たちの実感よりも数字の方が顕著です。今年8月の有効求人倍率は1.23倍（福岡県は1.13倍）。これはリーマンショック前のピークだった2006年の平均1.06倍を超えています（有効求人倍率は数字が大きいほど労働力不足→正確な説明ではありませんが大体こんなイメージととらえて下さい）。

東京（1.82倍）、愛知（1.57倍）などに至っては、バブル絶頂の1991年の全国平均1.40倍をも大きく超えています。ちなみに戦後最高は1973年の1.76倍です。この状況は、短期的なものではありません。日本は少子高齢化が進み、労働力はますます少なくなっていきます。いま手を打たなければ、今後は必要な労働力が確保できなくなるのです。

これからの日本企業は **人が採用できない**ことを前提に経営する必要があります。

【法改正があった】

マイナンバー制度、ストレスチェック制度のスタート、派遣法改正、そして改正労働契約法による無期転換申込権の発生

無期転換申込権とは・・・

2013年4月に施行された労働契約法の無期転換ルールのこと。有期労働契約が反復更新され、通算5年を超えたときは、従業員の申込により無期労働契約に転換される。

5年間の起算が2013年4月だったため、通常は2018年4月以降に無期転換申込権が発生する。つまり、あと2年半でその日を迎える。

準備はできていますか？

【トレンドが変わった】

労働力不足を反映して就業規則に求められるものが変化してきています。少し前までは労使トラブルが増加して、リスク対応型就業規則がもてはやされていました。そして、企業が求人公開しても応募者が少ないと実感し始めた頃から、労働者の定着率を上げ、労働者に選ばれるための要素を盛り込むようになりました。

かといって、労使トラブルの発生件数は高止まりしていますので、完全に移行するのではなく **リスク対応型と労働力確保型のハイブリッド**というのが現在のトレンドになっています。労働力確保の方法にもトレンドがありますが、どんな方法を選ぶにせよ

就業規則に盛り込んで、求人票に上手に反映させることが求人成功のカギになります。

はたして簡単ですが、

就業規則改正の必要性を並べるとこんな感じです。

さあ困ったときは鶴留事務所に相談だ!!
お電話お待ちしております(笑)

厚生労働省予算概算要求でわかった 平成 28 年度雇用関係助成金の動向

9月に予算概算要求

平成 28 年度の厚生労働省予算概算要求が 9 月に発表されましたが、確認されましたか？

もちろん要求が却下される場合もありますので、そのまま来年度の施策につながるとは限りませんが、ざっと内容を確認しておくことと新年度に向けた事業計画作りにも大いに役立ちます。

特に助成金関連については、早い段階で押さえておきたいものです。

重点的な要求・要望事項

厚生労働省では、平成 28 年度は次の事項について重点的な要求・要望を行うこととしています。

- | | |
|--------------------------------|---------------------|
| (1) 予防・健康づくりの推進等 | (2) 総合的ながん対策の推進 |
| (3) 「全員参加の社会」の実現加速 | (4) 未来を支える人材力強化 |
| (5) すべての子どもが健やかに育つための総合的な対策の推進 | |
| (6) 地域の福祉サービスに係る新たなシステムの構築 | |
| (7) 医療分野の研究開発の推進等 | (8) 国境を越えた厚生労働行政の展開 |

これらの指針に基づいて助成金についても整理がされています。雇用関係分野においては、特に「育児・介護による離職を防ぐための施策」について力を入れていこうとする傾向が見てとれます。

助成金活用をにらんだ事業計画の検討を

こうした傾向を特に反映しているのが、男性の育児休業等の取得促進のための助成金の新設や、中小企業両立支援助成金の育休復帰支援プランコースの拡充（介護支援プラン）、代替要員確保や介護離職の取組みを行う企業に対する助成金の拡充などといった部分でしょう。

育児・介護による離職の防止は、企業にとってもすぐに取組みを検討しなければならない喫緊の課題です。今後の動きに注目するとともに、企業の各種施策について検討しておき、助成金を有効活用できるようにしたいものです。

注目の助成金！「女性活躍加速化助成金」とは？

◆どんな助成金なのか？

いわゆる「女性活躍推進法」が来年 4 月 1 日に施行されるのに先駆けて、自社の女性の活躍に関する「数値目標」や「取組目標」等を盛り込んだ行動計画を策定し、目標を達成した事業主に対して支給される「女性活躍加速化助成金」が創設されました。

◆いくらもらえるのか？

【Aコース】

「取組目標」を達成した中小事業主（常時雇用する労働者が 300 人以下）→30 万円支給（1 事業主 1 回限り）

【Nコース】

「取組目標」と「数値目標」を達成した事業主（すべての企業）→30 万円支給（1 事業主 1 回限り）

◆支給までの流れは？

【ステップ 1】

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定します。

→①採用者に占める女性比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④管理職に占める女性比率など女性の活躍状況について把握し、課題解決のための取組内容を決め、行動計画を策定します。行動計画には、①計画期間、②現状をより良くする数値目標、③数値目標達成のための取組目標、④取組実施計画、⑤長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組を盛り込みます。

【ステップ 2】

策定した行動計画について、都道府県労働局への届出、労働者への周知を行い、「ポジティブ・アクション応援サイト」(※) に公表します。

【ステップ 3】

数値目標の達成に向けた取組を実施し、「取組目標」を達成した場合、Aコースの支給申請が可能になります。

【ステップ 4】

「数値目標」を達成し、達成状況を「ポジティブ・アクション応援サイト」(※) に公表した場合、Nコースの支給申請が可能になります。複数の目標がアル場合でも、どれか 1 つ実施した時点で申請できます。

※「ポジティブ・アクション応援サイト」は、全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を紹介しているサイト (<http://www.positiveaction.jp/pa/>)。

◆支払申請方法は？

所定の支給申請書に「行動計画（写）」、「行動計画および情報の公表を行ったことがわかる資料」、「目標を達成したことを確認できる資料」等を添付して、本社管轄の都道府県労働局雇用均等室に提出します。

支給申請の期限は、目標達成日の翌日から 2 カ月以内です。

※厚生労働省ホームページ（「事業主の方への給付金のご案内」⇒「両立支援等助成金」）に、本助成金の詳細、支給申請書等の案内が掲載されています。

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。

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。

「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です。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。

「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、正社員にならなくてもなれず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)]



軍艦島に行ってきました

11月の連休で軍艦島はしま(正式名称は端島)に行ってきました。

遊んでばかりいるように思われたかもしれませんが、一応社労士の行事に参加しただけなのです😊 次女と一緒に。

いきなり言い訳をしておりますが、来年は次女が受験生のため、

遊びに行く機会がぐっと減ります。

そこで今年中にたくさん遊んでおこうと、今年は積極的に外出しました。

さて、今回の軍艦島見学ですが、なんと世界文化遺産に登録される前から予約していました。

今では上陸ツアーは予約がとりにくいそうです。

見学には専門のガイドさんがついて、歴史的背景や島民の心境などについて説明して下さいました。

小さな小さな島に詰め込まれた決山の想いを知り、聞きながら涙を流す人もいました。

上陸前には、島の姿を写真におさめようと撮影しましたが、そこに暮らした人の気持ちを

知ったあとは、不謹慎な気がして写真を撮る気にはなれませんでした。

私たちの船は大きく揺れることもなく、また寒くもなく穏やかに伊王島から端島を

往復しました。ガイドさんによると、端島周辺で天候が良く、波が穏やかな状態は、

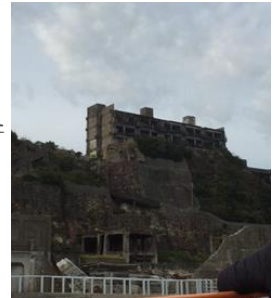
365日のうち30日程度しかないそうです。その言葉を裏付けるように、何度も波に壊されて

修復された島の堤防がありました。そんな過酷な生活環境の島でした。

また一つ勉強させていただきました。

そんな気持ちで伊王島に戻りましたが、夜の宴会は盛り上がりました(笑)

少し早いですが、今年一年お世話になりました。良いお年をお迎え下さい



艦島留

