

謹んで新春のお慶びを

申し上げます

旧年中はひとかたならぬご高配にあずかり厚く御礼申し上げます
先月義務化されましたストレスチェックに対応するため
開発を進めておりましたシステムも完成し皆様により
安全に便利にご利用いただけるようになりました
本年も一層のサービス向上を目指し
職員一同誠心誠意努める覚悟でございます
本年も何卒倍旧のご支援のほどお願い申し上げます
新年は一月四日より平常営業いたします

平成二八年元旦

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



鶴留社会保険労務士事務所だより

雲外蒼天 1月号

シニア層の部下、活用できていますか？ 押さえておきたい「ジェロントロジー」

◆関心が高まる概念

皆さんは「ジェロントロジー（老年学／加齢学）」をご存じでしょうか？

加齢により人はどのように変化するかを、心理・教育・医学・経済・労働・栄養・工学など様々な分野から学際的に研究する学問のことで、その成果は、雇用・教育・経済などに活用することができます（一般社団法人 日本産業ジェロントロジー協会の定義より）。

高齢化の進行を受けて、今、このジェロントロジーは大きな注目を集め始めています。

◆シニア世代を貴重な戦力とするために必要な“老化”の知識

雇用延長、定年後の再雇用・再就職、役職定年制の導入などにより、若手世代がシニア世代の従業員を部下として扱う職場が増えています。その知識・技術・ノウハウを最大限に発揮してもらうためにはどうすればよいか、“年上部下”への対応に苦慮している管理職も少なくありません。

シニア層の部下と仕事をするうえで、“老化”についての知識と配慮は欠かせません。年齢を重ねると、筋力・視力・聴力・記憶力などが衰えます。

こうした老化現象を理解していないと、例えば足腰が弱ったために動作が遅くなったり頼んだ仕事を忘れてこなしでいなかったりなどといった場面をとらえて「やる気がない」とストレスがたまり、それが軋轢にもつながってしまいます。

◆シニア世代への対応とジェロントロジー

シニア世代を活用するために“老化”にどのように対応するか、考えてみましょう。

視力が低下したのであれば、例えば、書類の文字のサイズを大きくしてみましょう。筋力が落ちた人には、身体労働は若手に任せることにして、その分、知識等を活かした頭脳労働に従事してもらいましょう。忘れっぽくなったのなら、指示を文書で出すようにすればよいのです。

こうした対応を考えるうえで役立つのが「ジェロントロジー」の考え方です。これからのマネジメントを考えるうえで、学んでみると良い結果が得られるかもしれません。

雇用保険、65歳以上も新規加入が可能に！

◆高齢者の雇用拡大を後押し

厚生労働省が、来年度から65歳以上の高齢者も新規で雇用保険に加入できるようにする方針を固めたそうです。

同省の雇用保険部会が12月にまとめる制度改正の報告書に盛り込み、来年の通常国会に雇用保険法の改正案を提出する予定です。

◆65歳前からの継続雇用者との不公平感を是正

現行の雇用保険制度では、失業したときに、65歳未満は賃金の45～80%に相当する額を最大360日分受け取ることができ、65歳以上の場合には最大50日分の一時金を受け取ることができます。

ただ、65歳以上で転職したり、親会社から関連会社に転籍したりした場合、雇用保険に入ることができないため、この給付を受け取ることができません。

現在、65歳以上の雇用保険加入者は140万～150万人いると言われ、新規加入を認めることで、転職した人たちなどとの不公平感を是正しようというものです。

◆転職・再就職者も失業給付の対象に拡大

改正後は、雇用保険の加入に年齢制限を設けず、65歳以上の退職者については「高年齢求職者給付金」として、65歳前から継続して同じ事業主の下で働いていた人と同様に、失業前に受け取っていた賃金の最大50日分を支給します。

ただし、適用には「週の所定労働時間が20時間以上」「直近1年のうち6カ月以上被保険者であること」といった条件が付きまします。65歳未満の失業給付は現行のままの方針です。

また、65歳以上については当面、労使が折半で負担する保険料を免除します。現行の制度でも64歳を超えた人の雇用保険料は労使とも免除しており、同様の扱いとなります。

◆求職者増と人手不足も背景

高齢化に伴い65歳以上の求職者は増え続け、人手不足も背景に、企業も高齢者を受け入れる環境整備に動いています。2014年度の新規求職者は46万4,901人で、前年度に比べて10.8%増え、新規求職者全体の7.8%を占めています。

ただ、今回の対象拡大で安易な受給を増やさないことも必要で、厚生労働省は給付金を申請する65歳以上の高齢者が実際に求職活動しているかなどの確認を厳しくする方針です。

◆「一億総活躍社会」実現への一環

このほか、介護休業を取る人への給付金も引き上げます。賃金の40%になっている現在の水準を67%に引き上げる方向で、給付金を増やして仕事と家庭の両立を支援します。

政府としては、今回の改正を、安倍政権が掲げる「一億総活躍社会」実現につなげる考えです。

ワタミ事件で注目される“懲罰的慰謝料”とは？

◆損害賠償請求額はどう算出する？

過労死・過労自殺の損害賠償請求訴訟では、(1) 死亡による精神的苦痛に対する慰謝料、(2) 死亡しなければ得られたはずの収入を填補する遺失利益、(3) 葬儀費用等が請求内容となります。

このうち、(1) は交通事故裁判例の蓄積によって作成された、いわゆる裁判所基準により算出され、(2) は死亡労働者の基礎収入から生活費を差し引いた額に係数を掛け合わせて算出されます。実際には他にも様々な事情を斟酌して算出されますが、あくまでも死亡による損害を回復するという考え方です。

◆過去の事件とワタミ事件の違いは？

過労死についての有名な労働判例である電通事件では、会社の支払額は約 1 億 6,800 万円（うち遅延損害金 4,200 万円）でしたが、今回のワタミ事件では会社は 1 億 3,365 万円を支払うこととなりました。

いずれも高額な賠償金支払義務を負った点は共通しますが、ワタミ事件の 1 億 3,365 万円は、上記(1) が相場で 2,000~2,500 万円のところ懲罰的慰謝料と合わせて 4,000 万円とされ、これに上記(2) 7,559 万円等を加えて算出されています。

この“懲罰的慰謝料”が認められた点が、過去の事件と大きく異なると言われていました。

◆“懲罰的慰謝料”とは？

アメリカ等では、損害賠償金の目的には損害の回復のほかに違法行為の抑制もあるとして、生じた損害以上の賠償金を認めます。ファーストフード店で買ったコーヒーをこぼして火傷を負った客への賠償金約 3 億円の支払いが命じられた例もあります。

日本でも大型トレーラーの脱輪事故で 1 億円を懲罰的慰謝料として請求したケース等ありますが、これまで認められたものはありませんでした。

◆今後への影響は？

ワタミ事件で原告側代理人を務めた弁護士は、「今後、同様の事件を起こした企業には、司法判断としても、社会的非難としても、厳しい判断が相次ぐだろう」とコメントしています。

労働基準行政でも、違法な長時間労働の是正勧告に従わない企業名の公表、送検といった取組みが強化されており、コンプライアンスの意識を持たない企業は淘汰されていくと考えるべきでしょう。

「改正労働者派遣法」施行後の実態は？

◆認知度はわずか 9%

労働者派遣法が 9 月に改正・施行されましたが、現場での認知度は低いようです。

人材派遣の求人情報サイト「はたらこねっと」の調査によると、「どんな内容かご存知ですか？」という質問に対し、「よく理解している」と回答した派遣労働者はわずか 9%、52%は「なんとなく知っている」との回答でした。

施策別に「よく理解している」「なんとなく知っている」を合計した比率をみると、「派遣期間の制限」：66%、「派遣会社と派遣先企業の、派遣社員への雇用安定措置」：45%、「教育・キャリアコンサルティングの支援」：28%となり、教育支援に関する制度の認知度が低いようです。

◆「雇用安定措置」への期待

「派遣会社と派遣先企業の、派遣社員への雇用安定措置について定められた今、派遣会社にどのような対応を期待していますか？」という質問に対しては、「派遣先の直接雇用社員になれるようにサポートしてほしい」との回答が最も多く 49%となっています。

◆「期間制限」の認知度は半数以上

派遣元に無期雇用されている場合や、60 歳以上である場合は例外として、今回の改正により、派遣労働者が個人単位で 1 つの組織単位（課を想定）で働けるのは、原則として 3 年までとなりました。

また、派遣先企業でも「3 年」の派遣受入期間制限が設けられますが、過半数労働組合等に意見聴取を行うことで、さらに 3 年受け入れることができるようになりました。

本調査によるとこの派遣期間制限の認知度は、「よく理解できている」が 14%、「なんとなく知っている」が 51%となりました。

◆派遣先に新たに課された事項

今回の改正では、派遣労働者を受け入れている派遣先企業にも新たに課された事項があります。

- ・離職後 1 年以内の元従業員を派遣労働者として受け入れることの禁止（該当する場合には派遣会社への通知）
- ・派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置（派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当などの支払いに要する費用の負担など）
- ・均衡待遇の確保に向けた派遣元企業への協力
- ・労働契約申込みみなし制度（平成 27 年 10 月 1 日施行）

いずれにしても派遣先・派遣元が協力して、改正事項へ対応することが必要とされているようです。

「時間外労働」に関する企業の意識調査の結果から

◆残業時間削減に対する企業意識が上昇

エン・ジャパン株式会社が運営する人事担当者向けの中途採用支援サイト「エン 人事のミカタ」上で、サイトを利用している企業に対して行った「時間外労働（残業）」に関するアンケート調査（従業員数 50 名以上の企業が対象）によると、今後の残業時間削減の対応について、「積極的に取り組む」と回答した企業が全体の 60%、「状況を見て、取り組みを検討する」と回答した企業も含めると全体の約 9 割となり、残業時間削減に対する意識が上昇していることがわかったそうです。

◆ストレスチェック義務化も意識

「積極的に取り組む」と回答した企業からは、その理由として、「メンタル面での不調者を出さないため」「社員の健康維持、ワークライフバランスのため」など、12 月からのストレスチェック義務化を受けてか、『社員の健康維持』を目的としたコメントが多く挙げられています。

また、「業務効率を向上させ、生産性の高い企業体質に改善していきたい」など、『業務効率化』を挙げる企業も多く見られました。

一方、『残業代削減』を理由に挙げた企業は 43%と、昨年の 66%から大きくポイントを下げています。経費削減を押し出すよりも、企業の体質改善という観点から時間外労働の短縮化を図ろうとする企業が増えているようです。

◆管理職への教育と業務フローの見直しが効果的

残業時間削減に取り組んでいる企業に「実施している取り組み」や「実際に効果がある取り組み」について質問したところ、実施している取り組み、効果的な取り組みのいずれも「管理職への教育（時間管理）」（実施：47%、効果的：32%）、「業務分担やフローの見直し」（同 47%、27%）、「残業を事前申請させる」（同 43%、25%）が上位に並んでいます。

それぞれの実施と効果の乖離も気になるところですが、傾向としては、管理職に時間管理の意識付けを行ったうえで、業務分担やフローを見直すことが効果的なようです。

◆経費削減だけではない効果

残業削減の必要性が叫ばれてから企業の意識も徐々に変わりつつあるようです。過重労働は、従業員のメンタルヘルスの問題に大きく関わってきますし、企業の生産性の低下にもつながります。

そういった意味では、残業削減の効果は、単に経費削減だけでなく、様々な副次的な効果が期待できるものと言えるでしょう。



1月の税務と労務の手続提出期限【提出先・納付先】

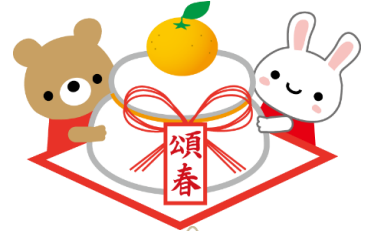
12日

- 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、27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1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日未滿、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】



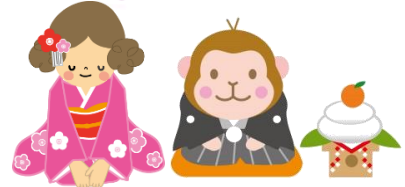
本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

- 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】



Happy Happy New Year

今年も雲外蒼天は続きます。宜しく願ひ致します。
今年はいきなり嬉しいことが続きます。
なんと、職員2人が講師デビュー致します。



外に出せるクオリティになったこと、何よりお客様の厚いご要望にお応えして1月デビューが決まりました。しかも！来日以降の分も民間企業様、公共団体様からご依頼いただいております。温かいお客様と優秀な職員に恵まれ、感謝しかありません。

私が講師デビューをしたのは10年ほど前でしょうか・・・（月日が経つのは早いもので）
前日までに何度も予行演習をしたのに、当日は緊張して口がカラカラになり、後半の時間は声が枯れてしまいました。途中で水を飲む余裕もなかったのさ。うわ。
何とも情けないですが、職員たちは違います。
いつもと変わらない様で仕事をこなし、研修の準備も笑顔を見せる余裕さえあります。

新任 人事労務担当者研修， ビジネスマナー 研修， マイナンバー 研修

なには是非、職員指図でご依頼ください。私より若干報酬もお安く設定しております（笑）
これから職員が担当する研修内容も充実させていきます。
何卒ご支援のほど宜しく願ひいたします。

鹿島留

