

鶴留社会保険労務士事務所だより

# 雲外蒼天

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

## 4月号

### 「仕事と介護の両立問題」に対応するための法改正 & 新設助成金

#### 年間 10 万人超の介護離職者が発生

内閣府の「2015 年版高齢社会白書」によると、2011 年 10 月から 2012 年 9 月までにおける介護や看護を理由とする離職者数は 10 万 1,001 人だったそうです。

離職者の内訳は、男女ともに 50 代および 60 代が約 7 割を占め、企業にとっては要職者を失うリスクにさらされていると言えます。

また、この問題は団塊の世代が後期高齢者となる 2025 年以降に一層深刻になると見られていることから、法改正と助成金の新設・拡充の両面で対策に取り組む動きがあります。

企業としては、人材確保のためにもこうした動きを押さえておく必要があります。

#### 「介護離職ゼロ」に向けた

##### 改正法案の審議スタート

国会では、育児や介護と仕事の両立を支援する雇用保険法などの改正案が 3 月 8 日に審議入りしました。

法案では、93 日までの連続取得という制度設計で、利用率が低迷していた介護休業制度を最大 3 回までの分割取得を可能とするほか、対象家族を非同居・非扶養の祖父母や兄弟姉妹、孫にも拡大するとしています。

また、介護休業者の所得保障となる介護休業給付金の支給率について、休業前賃金の 40%から 67%に引き上げるとしています。

さらに、育児と仕事の両立支援や高齢者の就労支援の施策も盛り込まれており、政府・与党は 3 月中に法案を成立させ、4 月以降順次施行したい考えです。

#### 助成金の新設

厚生労働省は、2016 年度より「介護支援取組助成金」(仮称)を新設することを公表しました。

(1) 従業員の仕事と介護の両立に関する社内アンケート実施、(2) 介護に直面する前の従業員への社内研修の実施、リーフレットの配布、(3) 介護に直面した従業員向け相談窓口の設置および周知を行った企業に対し、60 万円を支給するものです。

#### 助成金の拡充

「中小企業両立支援助成金 育休復帰支援プランコース」は、正社員、期間雇用者それぞれ 1 人について、社会保険労務士など専門家のアドバイスのもと「育休復帰支援プラン」を策定し、育休取得したときに 30 万円、職場復帰したときに 30 万円を支給するものですが、拡充後は、早ければ 10 月から介護休業についても対象となる予定です。

# 約3割の女性が職場でセクハラ被害！厚労省の今後の取り組みは？

## 厚労省が初のセクハラ実態調査

厚生労働省がセクハラ等に関する初の実態調査を実施し、就労経験のある女性のうち職場でセクハラ被害を受けたと答えた人が28.7%に上がったことがわかりました。

調査対象者は従業員10人以上の企業6,500社で働く25～44歳の女性従業員2万6,000人(有効回答者17.8%)で、これに加えて5,000人にインターネットを通じて行ったものです。

## 被害内容と被害を受けた女性の対応は？

セクハラ被害の内容で多かったのは「容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた」(53.9%)や「不必要に身体に触られた」(40.1%)で、「性的関係を求められた」(16.8%)と深刻な事例も見られました。

また、女性の対応として最も多かったのは「我慢した、特に何もしなかった」(63.4%)で、多くのケースで泣き寝入りしていたことがわかりました。なお、いわゆるマタハラなど、妊娠を理由とする不利益取扱いの経験率は21.4%で、上司だけではなく同僚からも行われ、男性だけではなく女性から行われるケースもあるようです。

## 今後の取り組み

同省は、今年4月から全国の47労働局に「雇用環境・均等部」を新設し、パワハラやマタハラ等の相談を一括で受けたり、企業への行政指導や啓発を強化したりする方針です。

現状では、セクハラ・マタハラの相談窓口は「雇用均等室」、パワハラは「労働基準部」「総務部」といったように、相互に関係する業務でありながらも相談先が分かれています。

そのため、様々なハラスメントを同時に受けた場合に別々の窓口をたらい回しにされるケースもあったことから、体制が見直されることとなりました。

## ハラスメントのない職場づくりへ

近年、職場では様々なハラスメントが増加しており、寄せられるハラスメントに関する相談件数は依然として高い水準を保っています。

ハラスメントは職場の士気や能率の低下にもつながり、場合によっては命にかかわる事態や訴訟へ発展する事態も起こり得ます。企業としてもハラスメントが重大な問題であることを認識しなければなりません。

経営者の知らないところで、ハラスメントが行われ、突然訴えられた…  
「こんなこともハラスメントになるの？」と悪気なくおきてしまうハラスメント…  
まずはハラスメント研修を導入してみませんか？  
リスク管理のためのハラスメント講座をご用意しております。

## 企業に広がる有期契約労働者の「無期転換」の動き

### 再来年4月から本格適用

2013年4月に施行された、有期契約の労働者でも、契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた場合に無期契約への転換を求める権利が与えられる労働契約法18条のいわゆる「5年ルール」の規定が、再来年の2018年4月から順次適用になります。有期契約が更新されない「雇止め」の不安を解消し、安定して働けるようにするのが目的とされています。

### 当初の懸念はあたらず？

法改正時に心配されていたのは、企業が無期転換を避けるために5年より前に「雇止め」にしたり、強引に5年以内の契約上限を設けたりするという動きでした。しかし、今のところそうした動きは少ないようです。

企業側も、無期にするメリットとして「長期勤続が期待できる」「要員を安定的に確保できる」という理由を挙げた割合が増えているようです。景気の回復基調のなか、人手不足により人材を囲い込むメリットがあると考え、企業が増えています。

### 「無期契約」に変える企業が増加

ここ最近、パート社員や契約社員などの「有期契約」で働く人を「無期契約」に変える企業が増えているようです。背景には「人手不足の中で人材を安定的に確保したい」という考えがあるようです。

労働政策研究・研修機構の調査(2015年7～9月)によると、法改正に対応し何らかの方法で「無期にしていこう」と回答した企業は6割を超えました。厚生労働省では、ホームページ上で導入企業の実例(現時点で9社)を紹介しています。

### 経団連も検討を後押し

経団連は、今後は人材獲得が困難になるとして、「無期転換の仕組みを整備することは労働者への大きなアピールとなり、前向きに検討すべきだ」としています。

ただ、企業は無期転換しても賃金を変える必要はありません。労働政策研究・研修機構の調査でも4分の1程度の企業が「対応方針は未定・わからない」と答えています。

# 「労働移動支援助成金」悪用による影響で支給要件厳格化へ

## ◆助成金を利用してリストラ？

厚生労働省は、人材会社が「労働移動支援助成金」を利用して退職勧奨を行っているという指摘を受け、4月から支給要件を厳格化する方針を固めたようです。

これは、人材会社が人員削減等を計画する企業にリストラのノウハウを提供し、対象となった従業員の再就職支援の委託費用の一部を人材会社が利益として得ているとして、国会で問題視されていたものです。

また、人材会社が関与したケースでは、企業が評価の低い「非戦力(ローパフォーマンス)社員」をリストアップし、退職を迫っていた例もあったようです。

## ◆助成金の概要

労働移動支援助成金は、事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対する再就職支援を職業紹介事業者に委託したり、求職活動のための休暇を付与したりする事業主に支給する制度です。

平成26年3月より、送り出し企業に支給される再就職支援奨励金の支給対象が拡充され、中小企業だけでなく大企業にも支給されることになりました。また、受入れ人材育成支援奨励金が創設されています。

## ◆支給要件厳格化の具体的な内容

今後、厚生労働省は企業が助成金を申請する際に、退職者本人の署名や住所の記入を求めることに加え、人材会社が企業にリストラを提案したりしなかったかどうかを確認し、問題があった企業には助成金の返還を求めることを検討しています(具体的な要件は3月末に決定する予定)。

今後、労働移動支援助成金を利用する際には、従業員の意思を尊重し、退職勧奨とならないように十分注意する必要があります。

## 社員の転職理由の「本音」と「建て前」

### 転職市場は盛況

株式会社インテリジェンスが発表した「DODA 転職求人倍率レポート」によると、2016年2月の転職求人数は前月比104.9%・前年同月比145.3%となり、15カ月連続で、調査開始2008年1月以来の最高値を更新しているそうです。

転職希望者数も前月比6.5%増、前年同月比56.8%増となり、6カ月連続で最高値を更新しており、転職市場は引き続き盛況なようです。

このような人材の活発な流動化中では、企業にとっては人材確保が大きな問題になります。

### 会社に伝える退職理由と本当の理由

転職する場合、当然ながら現在の仕事を辞めなければなりません。社員の退職理由からは、会社の問題点が浮き彫りになることもありますが、会社に退職の意思を伝えてくる際の退職理由が本音ばかりとは限りません。

エン・ジャパン株式会社が行った「退職理由のホンネとタテマエ」についてのアンケート調査(回答1,515名)によると、約半数の人が会社に本当の退職理由を伝えていないことがわかりました。

会社に伝えた退職理由と本当の退職理由は以下のようなものです。

#### 【会社に伝えた退職理由】

- (1) 結婚、家庭の事情 (23%)
- (2) 体調を崩した (18%)
- (3) 仕事内容 (14%)

#### 【本当の理由】

- (1) 人間関係 (25%)
- (2) 評価・人事制度 (12%)
- (3) 社風や風土、給与、拘束時間 (各11%)

### 社員の本当の本音から考える

この調査からわかることは、社員が伝える退職理由は本音からは離れていることがまあるということです。

退職者が多い会社というのは、「本当の理由」として挙がっている例から想像される通り、相対的に会社の雰囲気が悪かったり、待遇面で不満を持つ社員が多かったりする会社とも見られてしまうわけですから、求職者も離れていきます。

退職者の本音と建て前を見極めながら対策を講じていくことも必要でしょう。

## 4月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

11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]

15日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出 [市区町村]

5月2日

- 預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚生保険料の納付 [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]

# 春はいつも

毎年のごとではありますが、私のお客様のところでも年度末には退職される方があり、年度初めには新入社員が沢山入っておみえになります。また、従業員さんの扶養家族にも変更があります。人生の節目を(ほんの少しお手伝いしている気持ちになります。

希望に胸を膨らませて出発する  
夢破れて現実と向かい合う  
誰かのために決断する  
自分の人生を生きる  
家族のあり方を見直す...

手続きをやるだけだったり、短時間ご相談を受けるだけだったりという関係しかありませんが、ご縁のあった皆様様が幸せな人生であることを祈りつつ仕事をしています。

幸せ宅西便(のつもりで)今日も走り回ります!! 鶴留



沢山のご応募

有難うございました

先月号で当事務所の職員募集について記載いたしましたところ、沢山のご応募をいただきました。

現在選考中で、結果をご報告できる段階ではありませんが、この場を借りて御礼申し上げます。

有難うございました。

