

鶴留社労士事務所だより

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F

TEL : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 4

FAX : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 8

うんがいそうてん 雲外蒼天

2020年 8月号

障害者雇用の取組みが優良な中小企業への認定制度について

◆認定マークの愛称とデザインが決定

今年4月に改正障害者雇用促進法が施行され、障害者雇用に関する優良な中小企業への認定制度（もにす認定制度）が新たに創設されました。厚生労働省は、公募によって決定した障害者雇用優良中小事業主認定マーク（愛称：もにす）のデザインを公表しました。

このロゴマークは、障害者を企業が丸く優しく包み込み、多様性を受け入れ、「共に社会貢献をしていこう！」という前向きな想いを表したキャラクターで、「もにす」という愛称は、共に進む（ともにすすむ）という言葉と、企業と障害者が共に明るい未来や社会に進んでいくことを期待して名付けられました。



◆認定事業主になるには？

障害者雇用に関する優良な中小企業への認定制度は、ポイント制で実施され、下記の要件を満たす中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）が優良な事業主として認定されます。

- ① 障害者雇用への取組みなどの認定基準（※）に基づき、50点中20点以上であること
- ② 雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上雇用していること
- ③ 指定就労支援A型の利用者を除き、雇用率制度の対象障害者を1名以上雇用していること
- ④ 障害者雇用促進法および同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと
など

※認定基準は、厚生労働省ホームページに掲載されている「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度申請マニュアル（事業主向け）」をご確認ください。

また、認定事業主になるための手続きや様式、必要書類は、厚生労働省ホームページに掲載されています。

◆認定のメリット

厚生労働大臣から認定を受けた企業は、認定マークを商品、広告、求人票、名刺、書類などに表示することができ、障害者の雇用の促進・安定に関する取組みが優良な企業であることを採用活動や取引先等にアピールすることができます。

また、日本政策金融公庫の低利融資の対象となることや、公共調達で有利になることなども期待できます。

【障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）】

https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu_00001.html

中途採用における「オンライン選考」の実態 ～エン・ジャパン調査より

◆新型コロナウイルスによる感染が拡大する中、採用においてもWEBを利用したオンライン選考が進んでいます。その実態について、エン・ジャパン株式会社の運営する転職サイト「ミドルの転職」上でサイトを利用した転職コンサルタントからのアンケートを基にした調査結果が発表されました。その概要は次のとおりです。

◆採用企業がオンライン選考を導入するメリット

9割の転職コンサルタントがオンライン選考のメリットとして挙げたのは「面接地から遠隔にいる人とも面接ができる」という点です。「時間的にも効率的で、日本全国や世界規模で良い人材を見つけられる」「地方企業や大手地方拠点にとってオンライン面接の恩恵は絶大」といった声が寄せられました。

◆オンライン面接実施の割合

「最終面接まですべてオンライン面接を実施している企業は何割程度か」という問いには、15%が「8割以上」、17%が「7割～5割」と回答しました。「半数以上の企業が最終面接までオンライン面接を実施している」との回答は32%となりました。

また、最終面接以外をオンラインで実施している企業については60%（8割以上：27%、7～5割：32%）、一次面接のみオンラインで実施している企業については65%（同：30%、35%）の転職コンサルタントが「半数以上実施している」と回答しました。

◆採用企業がオンライン選考をしない理由

採用企業がオンライン選考を導入しない理由として上位に挙げられたのは「直接会ってみたら印象が違ったという事例があった」（61%）、「非言語情報がオンラインでは判断し辛い」（59%）でした。その他と回答した方からは「セキュリティに関する社内方針から」「求職者側にネット環境が整っていない場合があるため」「役員クラスは対面を希望する人が多く、その風習がある」といった声が寄せられました。

◆オンライン選考で気を付けるべきこと

採用担当者側では「ネットワークトラブル時の対応について求職者に事前に指示を出す」（58%）、「面接案内文に利用するツールの準備について明記をする」（52%）が上位に挙げられました。「接続が上手くいかず、開始予定時刻が大幅に遅れ、求職者も動揺を招いてしまったこと」「利用するツールの案内が遅く、面接時間に求職者側で準備が間に合わなかったケースがある」といったコメントが寄せられました。面接をスムーズに実施できるよう、情報を事前に周知しておくことが大事だと言えます。

【エン・ジャパン「中途採用における「オンライン選考」実態調査」】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2020/23172.html>

精神障害の労災が最多に ～令和元年度「過労死等の労災補償状況」より



◆仕事が原因で精神疾患 労災申請・認定ともに最多

令和元年度の「過労死等の労災補償状況」が公表されました。厚生労働省は、過重な仕事が原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスが原因で発病した精神障害の状況について、平成14年から、労災請求件数や労災保険給付を決定した支給決定件数などを年1回、取りまとめています。

本調査によれば、仕事が原因で精神疾患にかかり令和元年度（2019年度）に労災申請したのは2,060件、支給決定件数は509件となり、いずれも統計開始以降最多でした。

◆業種別では「医療・福祉」が最多

請求件数で見ると、業種別（大分類）では、「医療・福祉」426件、「製造業」352件、「卸売業、小売業」279件の順に多くなっており、支給決定件数で見ると、業種別（中分類）では、「社会保険・社会福祉・介護事業」が48件と最も多く、次いで「医療業」（30件）、「道路貨物運送業」（29件）と続きました。

年齢別では、請求件数は「40～49歳」639件、「30～39歳」509件、「20～29歳」432件、支給決定件数は「40～49歳」170件、「30～39歳」132件、「20～29歳」116件の順に多くなっています。

◆パワハラ法制化による労災認定基準の改正

令和2年5月29日付けで精神障害の労災認定の基準が改正され、具体的出来事等に「パワーハラスメント」が追加されました。労災認定基準にパワハラの類型が新設されたことで、より早期にパワハラの問題が認識されることとなります。会社にとっては、一層パワハラ問題も意識した対策が必要になってくるでしょう。

◆新型コロナウイルス感染症の影響

また、現在新型コロナウイルスの流行により、治療に当たる医療関係者はじめエッセンシャルワーカー等のメンタルヘルスの問題がたびたび話題に上っています。新型コロナウイルス感染症による働き方や環境の変化に伴い業務過多が生じ、結果的に長時間労働に陥ってしまうというケースもあります。

今後、様々な変化を踏まえ、企業としても労災が起きないような環境づくりに取り組んでいきたいところです。

職場のトラブル相談「いじめ・嫌がらせ」がトップ

◆個別労働紛争解決制度とは

個別労働紛争解決制度は、職場の労使トラブルの当事者が利用できる、3つのトラブル解決方法（労働相談、助言・指導、あっせん）のことです。労働相談は全国にある総合労働相談コーナー（労働局・労働基準監督署に設置）で受け付けており、助言・指導は労働局長によるもの、あっせんは紛争調整委員会によるものとなります。

主に労働者側からの利用になりますが、使用者側からの利用も可能で、費用は無料です。

個別労働紛争解決制度によると、訴訟による方法よりもトラブル解決までの期間が短いという傾向があり、これは労使双方にとってメリットです。また、訴訟によるよりも解決のための費用が安く収まるのは、会社にとってメリットです。

トラブルは、大事（おおごと）になる前に対処するのが大事（だいじ）です。

◆令和元年度の状況

厚生労働省のまとめた令和元年度の状況では、「労働相談」（総合労働相談）件数は、12年連続で100万件を超えて、高止まりしています。このうち、労働条件その他の労働関係に関する事項のトラブル相談（労働基準法違反の疑いがある内容以外の民事上の個別労働紛争相談）は約28万件となっています。

そして近年、「民事上の個別労働紛争相談」、「助言・指導」、「あっせん」のいずれについても、「いじめ・嫌がらせ」に関する内容が、過去6年以上、相談件数のトップとなっていることが特徴となっています。

◆パワハラ防止法の施行

こうした情勢を背景に、職場のパワハラが問題となっており、今年6月にはパワハラ防止法（労働施策総合推進法）が施行され、企業にはパワハラを防止するための措置（就業規則や服務規律への企業の方針の明確化、相談窓口の設置、研修の実施、当事者のプライバシー保護等）が義務付けられました。中小企業については、2022年3月31日までの努力義務期間を設けたうえで、2022年4月1日から適用されます。

「あの会社でパワハラを受けた」といったことが、口コミやSNS等で広まってしまうと（その真偽はさておき）、企業にとっては人材採用や経営の面で悪影響があります。労使トラブルの芽は小さいうちに解決するようにしたいですね。

【厚生労働省「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000643973.pdf>

始めよう！「大人のがん教育」

◆企業に求められている「がん教育」

がん発症者の3分の1は働く世代で発症していること、また今後は就労人口に占める高齢者や女性の割合の増加によりがんを発症する就労者がさらに増加すると予想されることを背景に、企業には、働く人ががんになっても雇用を継続することができるよう配慮することが求められています。その一環として、がんの予防や、発症後の治療と仕事の両立につながる取組みが重要視されるようになってきました。

現在、子どもについては、小学校では2020年度、中学校では2021年度、高校では2022年度から、がんの種類やがん検診での早期発見の重要性、治療方法といった内容の教育が始められることとなっています。問題は、このようなことが教えられてこなかった大人へのがん教育で、これを企業が健康教育として担うことが求められています。

◆「がん教育」のテーマ

大人のがん教育においては、がんに対する正しい知識を習得し、がんの予防につながる生活習慣の改善を図るとともに、早期発見・早期治療のためのがん検診受診を促進することがテーマとなります。がん教育の実施にあたっては、厚生労働省「がん対策推進企業アクション」のホームページから各種資料がダウンロードできますので、これを活用するのもよいでしょう。社内のがん経験者の話を聞くのも参考になります。

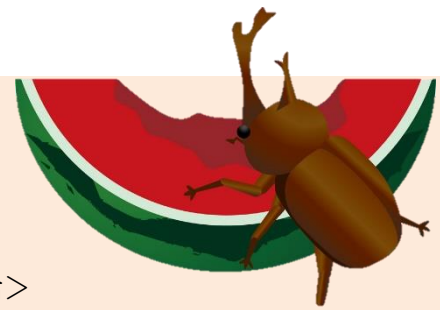
◆今、「大人のがん教育」を始める重要性

職域での「大人のがん教育」は、まさに今、始めるべきものといえます。なぜなら、コロナ禍にあって、予防・治療のための取組みが大きく遅れることが懸念されているからです。

生活習慣はがんの発生原因の1つですが、慣れない在宅勤務によって喫煙・飲酒が増える可能性があります。通勤をしないことによる運動不足が原因で肥満が進み糖尿病になれば、がんになるリスクも高まります（がん全体では2割増、すい臓がん・肝臓がんでは2倍にもなるといわれています）。また、がん検診や人間ドックを事実上行うことができないところも多いことから、早期発見が遅れるなどの影響が生じることも考えられます。

このような環境の変化による現役世代のがんリスクを最小限にいくためにも、適切な教育を行い、従業員それぞれに気をつけてもらうための取組みを始めることが大切だといえます。

8月の税務と労務の手続 [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]

31日

- ・ 個人事業税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- ・ 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- ・ 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- ・ 健康保険印紙受払等報告書の提出 [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]
- ・ 外国人雇用状況の届出 (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]
- ・ 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限<年度更新> [労働基準監督署]

※提出・納付期限が、土曜・日曜・祭日と重なる場合は、翌日になります。

大雨と蒸し暑さ

7月は雨の話ばかりしていたように思います。大雨で被災された地域や企業があったり、学校が休校になったり、公共交通機関が止れたりと大小さまざまな被害が報道されましたが、皆様は大丈夫でしたでしょうか。〇〇年に1度の豪雨という言葉を毎年聞いてくるような気がします。今年はまとめて降る雨にも長雨にも悩まされました。

実は現在、これまでのBCP(事業継続計画)では役に立たないと気づいた企業様から、BCPのコンサル依頼がきています。コロナ禍にあって感染に気をつけながらも経済をまわさなければなりません。さらに自然災害がこれまでより大きな規模で発生しています。地震と豪雨と感染症と物不足がいつやんに起きても不思議ではない状況です。貴社でもこれを機にBCPを見直してみてください。

どんな状況にあっても、私たちはバランスをとりながら、その時々で柔軟に対応していくしかありません。

なんだか重い話題になりましたが、前進するためのBCPです。ぜひ作成、見直しを!!

BCP(事業継続計画)とは、企業が自然災害、大火災、テロ攻撃などの緊急事態に遭遇した場合において、事業資産の損害を最小限にとどめつつ、中核となる事業の継続あるいは早期復旧を可能とするために、平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段などを取り決めておく計画のことです。