



連絡先：〒254-0077 平塚市東中原 1-16-26  
電話：080-1133-9166 FAX：0463-36-3522  
e-Mail：ecim@truthone.co.jp

# eCima総研 人事労務便り

## 記事タイトル

[タイトルをクリックするとそのページに飛びます!]

- ・ブラック企業・ブラックバイトに関する相談事例と行政の対策 P 1
- ・まだまだ使える！「雇用促進税制」の概要 P 2
- ・実効性のある制度として再注目！「永年勤続表彰制度」を見直してみませんか？ P 2
- ・「自動車運送事業」の監督指導・送検結果と取組事例 P 3
- ・均等法・育介法改正で「マタハラ防止」を企業に義務付けへ P 4
- ・「外国人技能実習制度」見直しで受入れ企業に届出義務化 P 4
- ・メンタルヘルス等に関する調査にみる「休職・職場復帰」の実態 P 5
- ・再就職を希望する女性の実態と企業側の意識 P 6
- ・4月からスタート！改正景品表示法「課徴金制度」のポイント P 6
- ・調査結果にみる障害年金受給者の就労の実態 P 7
- ・2月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先] P 8

## ブラック企業・ブラックバイトに関する相談事例と行政の対策

### ◆過去最多の相談件数

連合は、昨年 12 月に「全国一斉労働相談キャンペーン」を実施し、その一環として「労働相談ホットライン」を行いました。先日その結果が発表されました。

今回の電話相談は、いわゆる“ブラック企業”や“ブラックバイト”に関することを中心に実施されましたが、2 日間の集中期間を設けて行ったキャンペーンの中では過去最多の相談件数（979 件）となったそうです。

### ◆具体的な相談事例

それでは、公表された具体的な相談事例を見ていきましょう

#### 【正社員】

1 日の勤務時間が 10～12 時間と長時間労働を強いられている。有給休暇もほとんど取

れない状態。それに加え、上司からの暴言や嫌がらせもある。上司に「これ以上サービス残業はできない」と伝えたら、ますますパワハラがひどくなった。（40 代女性、医療・福祉関連）

#### 【パート】

パートで勤務していたが、会社から「仕事なくなったので辞めてくれ」と言われ、即日解雇。解雇理由書を求めたが応じてくれず、解雇予告手当もない。雇用契約書ももらっていない。（60 代男性、運輸業）

#### 【アルバイト】

アルバイトで塾講師をしている。授業以外の仕事もしているが、その分の賃金が支払われない。退職を申し出たが、「来年の 3 月までは辞めさせない」と言われている。（20 代男性、教育・学習支援業）

#### 【派遣社員】

休日に強制的に勤務指定され、時間外労働も強制。休暇もほとんど取れない。派遣元担

当者に相談したが、相談したことが派遣先に知られてしまい、派遣先から「使えない」「ここで働けなくなるよ」など、暴言によるパワハラを受けるようになった。(30代男性、製造業)

#### ◆「ブラックバイトに」関する対策

ここ最近、大きな話題となっている「ブラックバイト」ですが、厚生労働省と文部科学省は、昨年末に学生アルバイトの多い業界団体に対して、労働条件の明示・賃金の適正な支払い・休憩時間の付与などの労働基準関係法令の遵守のほか、シフト設定などの課題解決に向けた自主的な点検の実施を要請しました。

厚生労働省では、今後も大学生などに対する関係法令の周知・啓発や相談への的確な対応など、学生アルバイトの労働条件確保に向けた取組みを強化していくそうです。

### まだまだ使える！「雇用促進税制」の概要

#### ◆「雇用促進税制」とは？

平成26年4月1日から平成28年3月31日までの期間内に始まる事業年度(以下、「適用年度」という。個人事業主の場合は平成27年1月1日から平成28年12月31日までの各年)において、雇用者増加数5人以上(中小企業は2人以上)、かつ、雇用増加割合10%以上等の要件を満たす企業は、雇用増加数1人当たり40万円の税額控除(当期の法人税額の10%(中小企業は20%)が限度)を受けることができます。

#### ◆地方拠点強化税制における雇用促進税制とは？

地域再生法に基づき都道府県知事が認定する「地方活力向上地域特定業務施設整備計画」を実施する事業主においては、以下の税制優遇を受けることができます(ただし、法人全体の雇用者の純増数を上限)。

(1) 地方活力向上地域で特定業務施設を整

備し雇用者を増加させた場合…法人全体の雇用増加率が10%以上の場合には「当該特定業務施設における増加雇用者1人当たり50万円の税額控除」、法人全体の雇用者増加率が10%未満の場合には「当該特定業務施設における増加雇用者1人当たり20万円の税額控除」

【拡充型】適用年度に雇用保険一般被保険者の数を5人以上(中小企業の場合には2人以上)増加させることが必要。

(2) 東京23区から地方活力向上地域に特定業務施設を移転して整備する場合には「拡充型の税額控除額に加え、当該特定業務施設における増加雇用者1人当たり30万円の税額控除」…(1)と併せて1人当たり最大80万円の税額控除

【移転型】雇用を維持していれば最大3年間継続。

#### ◆対象となる事業主の要件

要件は、原則として以下の通りです

- (1) 青色申告書を提出する事業主であること
- (2) 適用年度とその前事業年度に、事業主都合による離職者がいないこと
- (3) 適用年度に雇用者(雇用保険一般被保険者)の数を5人以上(中小企業の場合は2人以上)、かつ、10%以上増加させていること
- (4) 適用年度における給与等の支給額が、比較給与等支給額以上であること
- (5) 風俗営業等を営む事業主ではないこと  
なお、適用を受けるためには、あらかじめ「雇用促進計画」をハローワークに提出する必要があります。

**実効性のある制度として再注目！  
「永年勤続表彰制度」を見直してみませんか？**

◆古典的でも効果は大きい「永年勤続表彰制

度」

多くの企業で人材不足問題への対応が急務となっているなか、“人材の確保”や“モラルの向上”といった観点から福利厚生制度の重要性が増していますが、特に効果が大きい制度として注目を集めているのが、「永年勤続表彰制度」です。

「終身雇用時代でもあるまいし、今どき古くさい」と思われるかもしれませんが、実は、特に中堅・中小企業においては、同制度を設ける企業は増加傾向にあるようです。

公平感があること、会社への帰属意識・一体感を高める効果があることが、その大きな理由となっています。

#### ◆制度の効果を高めるために

せっかく制度を設けるのであれば、より効果を高めるために、戦略的な“仕掛け”も施したいものです。

かつては副賞として、名前入りの楯や時計、万年筆といった記念品を贈るのが一般的でしたが、あまり歓迎されませんでした。そこで現在は、社員のやる気向上につなげるために、カタログギフトや商品券・旅行券など、選択の自由度が高いものを贈るのが主流になっています。

例えば、旅行券と休暇をセットとしてリフレッシュに役立ててもらおうことをねらう企業も増えています。

#### ◆税務上の注意点

永年勤続表彰の記念品等の支給にあたっては、(1)利益の額が勤続期間等に照らして社会通念上相当と認められ、(2)勤続年数が概ね10年以上である人を対象にしており、(3)2回以上表彰を受ける者は前の表彰から概ね5年以上の間隔が空いている場合には、給与として課税しなくてもよいことになっています。

この要件を1つでも満たさない場合、支給した記念品等の時価が給与として課税されます。

なお、現金や商品券等で支給する場合には、

その全額（商品券等の場合は券面額）が給与として課税されます。

## 「自動車運送事業」の監督指導・送検結果と取組事例

#### ◆平成26年の状況は？

厚生労働省から、トラック、バス、タクシーなどの自動車運転者を使用する事業場に対する平成26年の監督指導や送検状況についてとりまとめた資料が公表されました。

#### ◆82.9%の事業場で法令違反

平成26年に全国の労働局や労働基準監督署などが監督指導を行った事業場は3,907ありましたが、そのうち労働基準関係法令違反があったのは3,240事業場で、実に82.9%に上りました。

また、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（平成元年労働省告示第7号）」違反があったのは、2,373事業場で60.7%となっています。

#### ◆違反事項のトップは「労働時間」

労働基準関係法令の主な違反事項のトップは労働時間で56.0%。次いで割増賃金（24.3%）、休日（6.4%）と続いています。

「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の主な違反事項のトップは、最大拘束時間で48.3%、以降、総拘束時間（38.3%）、休息期間（35.3%）、連続運転時間（27.6%）、最大運転時間（17.3%）となっています。

なお、重大または悪質な労働基準関係法令違反により送検となった事業場は56件ありました。

#### ◆各機関が連携して指導を強化

自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働条件の改善を図る目的から、労働基準監督機関と地方運輸機関は、臨検監督等の結果を相互に通報しています。

平成26年に労働基準監督機関から地方運

輸機関に通報した件数は 864 件。地方運輸機関から労働基準監督機関に通報した件数は 312 件でした。

また、より効果的な指導をするため、労働基準監督機関と地方運輸機関が合同で監督・監査を行っています（平成 26 年は 176 件）。

#### ◆自社の改善は取組事例を参考に

労働基準監督官による監督指導後の会社の取組事例として、運行計画の変更や運転者の増員、協力会社への業務委託などの取組みを行い、休日労働がなくなり、1 箇月の拘束時間が最長 280 時間となった事業場などの取組みが紹介されています。ぜひ参考にしたいところです（「自動車運転者を使用する事業場平成 26 年」で検索）。

### 均等法・育児法改正で「マタハラ防止」を企業に義務付けへ

#### ◆男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正

政府は、今国会に提出する男女雇用機会均等法と育児・介護休業法の改正案の中に、女性らが妊娠や出産を理由に不利益を被るマタニティーハラスメント（マタハラ）の防止策の企業への義務付けを盛り込む方針を明らかにしました。

2017 年 4 月からの実施を目指すとしています。

#### ◆就業規則へ盛り込むことなどを義務付け

具体的には、マタハラ行為を禁止する規定を就業規則に盛り込むことや相談窓口の設置、社員研修の実施などを企業に求めることとします。

派遣社員も防止策の対象とし、違反した企業名について公表する方針です。

#### ◆最高裁判決や厚労省調査を受けて判断

現行の男女雇用機会均等法でも、事業主に対して、妊娠や出産を理由にした解雇や降格

は禁止していますが、職場の上司や同僚が「長く育休を取得されると迷惑」「辞めたらどうか」などと発言するのは、事業主が発言を指示した場合などを除けば違法とはなっていません。

マタハラをめぐるのは、2014 年 10 月に、妊娠による降格が男女雇用機会均等法に違反するという最高裁判決が出ています。また、昨年 9～10 月に厚生労働省が実施した調査では、妊娠や出産、育児をした女性のうちマタハラを受けた人の割合は、派遣社員 48.7%。正社員 21.8%、契約社員 13.3%、パート 5.8% となっており、経験したマタハラで最も多かったのが「『迷惑』『辞めたら？』など権利を主張しづらくする発言」でした。

政府は、現行法のままでは、上司や同僚の言動で休みを取りづらい雰囲気を作り出されている実態には対応しきれないと判断し、昨年 11 月に発表した“一億総活躍社会”実現への緊急対策で「妊娠、出産などを理由とする不利益取扱いを防止するため法制度を含め対応を検討する」と盛り込んでいました。

#### ◆“一億総活躍社会”の実現に向けた政策の一環

マタハラ対策の強化は、安倍政権が掲げる“一億総活躍社会”実現に向けた政策の一環です。働く女性が妊娠・出産をしやすい労働環境をつくり、出生率 1.8 の実現につなげたい考えです。

どのような言動がマタハラにあたるかは厚生労働省令で詳細を定めるようですが、上司や同僚による嫌がらせ発言が対象となる見込みです。

### 「外国人技能実習制度」見直しで受入れ企業に届出義務化

#### ◆技能実習制度の現状

現在、日本で技能実習生として 16 万人を超える人が働いており、中国やベトナム、インドネシア等を中心に受け入れています。

対象業種は農業や建設、食品製造など 72 に及び、人材不足が深刻な業種では労働の貴重な担い手としての役割も期待されています。

ところが、2013年に厚生労働省が行った立入調査では、対象事業所の約8割で「残業代未払い」や「過重労働」といった労働法令違反が明らかになるなど、国際社会からも不当労働や人権侵害の温床になっているとの批判を受けていました。

#### ◆これまでの制度改正の内容

同制度は1993年に創設されましたが、研修期間中の実習生には労働関係法令の適用がなく、不当な扱いを受けるケースも多くあったため、法改正により、最長3年間の研修期間のうち、入国当初の講習期間を除き、企業等での技能習得等のための期間については労働関係法令が適用されることとなり、2012年7月より施行されています。

さらに、従来、企業等での技能実習期間については監理団体による監理の対象とされていませんでしたが、すべての期間を対象とし、監理団体等の不正行為取締りも強化されています。

#### ◆今回の改正内容

上記の改正によっても法令違反が解消されていないため、新たに受入れ企業の抜打ち検査を実施する権限を持つ「外国人技能実習機構」を設置することとします。

また、受入れ企業には同機構への届出を義務化し、実習内容の確認を受けます。この届出をしない企業には罰金が科されるほか、5年間の受入れ禁止処分となります。

そのほか、実習生の待遇を日本人と同等以上とすることが求められます。また、受入れ期間を3年から5年に延長し、対象業種として新たに介護を加えるとしています。

これらの内容が盛り込まれた法案はすでに昨年の国会に厚生労働省と法務省とで共同提出されていましたが、成立には至らず、現在開会中の国会にて審議されています。

## メンタルヘルス等に関する調査にみる「休職・職場復帰」の実態

### ◆労働力人口減少への対応に向けて

少子高齢化の急速な進展により、労働力人口が減少に転じる中で、病気休職や職場復帰に関する会社としての対応が重要になってきています。

このたび、「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立に関するヒアリング調査」（独立行政法人労働政策研究・研修機構）の結果が明らかになりました。

建設、運輸、情報通信、卸・小売、飲食、サービス業などを調査対象とし、企業規模も大小で比較できるようになっているなど、休職者の職場復帰の実態がわかる内容となっており、会社としての今後の対応を考えるうえで参考となるでしょう。

### ◆調査結果のポイント

- ・健康診断で異常所見が出た場合の措置として、ほとんどの企業が人事部門から当該社員に通知し、再検査を求めている。ただし、通院治療を継続しているか等のフォローアップまではしていない場合が多い。
- ・常時50人以上の労働者を使用する事業所を有する企業は、すべて産業医を選任している。産業医に委託されている業務としては、すべての企業で共通しているのは、安全衛生委員会開催時等に来訪するなど、月に1回程度の訪問。
- ・産業医以外の相談受付体制として、(1)医療従事者（看護師、カウンセラー等）の常駐・相談受付、(2)社内相談窓口（人事・総務、社内専用部署）、(3)外部相談窓口（委託）の3つのルートがみられた。
- ・過去3年間の休職者・退職者をみると、身体疾患では、特に、「がん、脳血管疾患、心疾患」での休職者は高齢層（50歳代以上）に多い。メンタルヘルス不調の休職者の年齢属性では、若年層（とくに勤続の短い層）に多いとの認識を抱く企業が一部にみら

れた。若年層にみられることから、ストレス耐性の弱さに原因があるとする企業もある。

- ・休職前に積立休暇（失効年休積立制度）、長期の欠勤期間がある企業など、疾病に長期療養ができる企業では、疾患が軽度であるほど、休職前に職場復帰する者がみられる。ただし、身体疾患に比べ、精神疾患のほうが、治療期間が長い傾向にあった。疾患が軽度であるほど、早期の復帰がしやすいことから、いずれの企業も、早期発見・早期治療が職場復帰で有益であることを指摘していた。

#### ◆調査結果の詳細

詳しい調査結果は、下記の URL から見ることができますので、ぜひ参考にしてみてください。

<http://www.jil.go.jp/institute/siryoy/2015/164.html>

### 再就職を希望する女性の実態と企業側の意識

#### ◆未就業理由は「子育て」が半数

NTT コムオンライン・マーケティング・ソリューション株式会社と実践女子大学の斎藤明教授が、就業経験はあるが現在働いていない再就職希望の女性、および企業の採用担当者を対象に実施した「再就職希望の女性と雇用側の意識格差に関する調査」（有効回答者数：再就職希望の女性 304 名、企業の採用担当者 160 名）の結果が発表されています。

これによると、現在未就業である理由としては「子育て」（50.7%）が最も高く、次いで「働きたいが仕事がない」（29.6%）、「働くためのスキルがない」（15.5%）の順となることがわかりました。

#### ◆希望する就業形態は「希望なし」がトップ

現在未就業の女性の前職と再就職で希望する就業形態について聞いたところ、前職は

「正社員（役職なし・あり含む）」であったと答えた人は 65%を超えますが、再就職で希望する形態は「希望はない」（38.5%）と回答した割合が最も高くなり、加えて、「正社員：役職なし」を希望する割合は 34.9%と、前職との比較では 22.7 ポイントも減少しています。

一方、雇用側の企業は、子育て・介護などで一度仕事を辞めた女性の再就職で想定する雇用形態について、「正社員：役職なし」（55.6%）、「正社員：係長・主任クラス」（21.9%）と、正社員を想定する企業が多いことがわかりました。

この点で、両者の意識に差があることが見てとれます。

#### ◆企業が求めるスキルと未就業女性が学びたいスキルのミスマッチ

また、未就業女性が学びたいスキルとして「パソコン操作」「外国語」などの回答割合が高かった一方、企業側が求めるスキルとしては、「コミュニケーション能力」「ビジネスマナー」などを挙げており、ここでも両者の間にはミスマッチが生じていることがわかります。

#### ◆子育て・介護社員へのサポート体制と働き方の多様性

子育て・介護をしながら働く女性に対する企業におけるサポート制度については、「勤務時間の短縮制度」（64.4%）、「休暇取得制度」（50.6%）、「遅刻、早退の許可」（41.3%）の順となっています。

このようなサポート制度は従業員数が多い企業ほど充実している傾向にあり、中小企業ではまだその対応が不十分であるところも見られます。

### 4月からスタート！ 改正景品表示法「課徴金制度」のポイント

#### ◆新たに設けられた「課徴金制度」

平成 26 年 11 月に成立した改正景品表示法

の施行日が決まり、今年の4月1日から、商品やサービスを販売する際に消費者に誤った認識をさせるような不当表示を行っていた事業者に対して違反商品における売上額の3%の納付を求める「課徴金制度」がスタートすることとなりました。

改正景品表示法は今回2度改正されており、1度目の課徴金制度以外の部分（平成26年6月成立）については平成26年12月にすでに施行されています。

今回施行される「課徴金制度」は、あらゆる商品・サービスが対象となっており、3年間遡って計算されるため、課徴金納付命令を受けた事業者の損害は大きくなる可能性もあり、注意する必要があります。

#### ◆不当表示の種類と対象期間

景品表示法で規制される不当表示には、「優良誤認」（商品等の内容について実際より著しく良いと思わせる）と「有利誤認」（商品等の内容について実際より著しく安いと思わせる）、「その他誤認を与える恐れがあるとして内閣総理大臣が指定するもの」の3種類があります。

課徴金が算定される期間は、「不当表示をした期間」に加えて「不当表示を止めた日から6カ月以内取引をした日」までとなり、最長で期間の最終日からさかのぼって3年間となります。

#### ◆課徴金の金額と減免措置

なお、課徴金は売上額の3%が課されることとなっていますが、課徴金額が150万円未満（売上額が5,000万円未満の場合）の場合は賦課されません。

また、課徴金制度には減免措置があり、事業者が自主的に違反行為を申告した場合に課徴金の2分の1が減額されます。

また、事業者が所定の手続きに沿って自主的に被害者に返金を行った場合には、その返金金額に応じた減額や免除の措置があります。

#### ◆表示や広告を見直すべき

この改正で注意すべき点は、過失による不当表示であっても課徴金の対象に含まれるということです。

また、景品表示法が1年間に2度も改正されたことから、国が近年のインターネット販売や通信販売等における表示や広告の事態を重くみた結果と言えますので、今一度、自社での周知徹底を図り、表示や広告の内容を見直してみるべきでしょう。

## 調査結果にみる障害年金受給者の就労の実態

### ◆障害年金を受給しながら働く人の賃金は？

厚生労働省は12月下旬に「平成26年障害年金受給者実態調査」を発表し、障害年金を受け取りながら仕事をしている人の半数近くは年間の賃金が50万円に届かないことがわかり、障害年金受給者の厳しい経済状況が浮き彫りになりました。

### ◆働く受給者は約28%

この調査は、障害年金受給者（約194万人）のうち無作為に抽出した2万3,000人を対象に実施されました。

国民年金・厚生年金の受給者合計で約28%（約54万人）の人が就労していると推計され、就業による年間収入が200万円未満という人が81.1%、50万円未満という人が47.5%にも及びました。

一方、年間収入400万円以上の人は5.7%でした。

### ◆調査結果を詳しくみると…

年齢階級別で就業率をみると、「20～24歳」では、国民年金受給者のうち56.9%、厚生年金受給者のうち60.4%が就労していますが、年齢が上がるにつれて就業率はおおむね下がっています。

また、障害等級別にみると、障害の程度が軽くなるにつれ就業率が高くなる傾向にあり

ます。

1 週間あたりの就業時間については、厚生年金受給者は「30～40 時間」が 25.1%と最も多く、国民年金受給者は「0～10 時間」が 24.3%と最も多くなっており、全体では約 4 割の人が週 20 時間未満の就労であることがわかりました。

#### ◆障害年金の公正化を

近年、障害年金認定の地域間格差や障害年金受給者の支給停止、不支給決定等の問題が相次いで表面化していますが、この調査結果を受けて、障害年金の公正化を望む声が増えます高まっていくものと思われます。

## 2 月の税務と労務の手続提出期限[提出先・納付先]

### 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]
- 贈与税の申告受付開始<3 月 15 日まで> [税務署]

### 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]

### 16 日

- 所得税の確定申告受付開始<3 月 15 日まで> [税務署]  
※なお、還付申告については 2 月 15 日以前でも受付可能。

### 28 日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出 [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]

当事務所よりひと言

マイナンバー対策は、これでバッチリ！！

送料込みで、

10万円の価格設定！

「マイナンバー実務安心パック」

(DVD付き)



こちらからお求めになれます

<http://truthone.shop-pro.jp/>

マイナンバー対応に必要な業務フローを完全マニュアル化！  
事務手続きに必要な各種書式のひな形もすべて実装！！

**マイナンバー実務の  
業務フロー&書式パック**

これで、もう安心！！

特定個人情報・書式準備OK

そのまま使える  
規程のひな形

ひな形はすべて  
そのまま利用可能！

取り扱いが必要になる  
シーンごとに業務フローを確立

運用もOK