



平成 28 年 6 月号

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!]

- ・厚生労働省の支援策で「無期転換ルール」対応は進むか？ P 1
- ・「介護職員の精神疾患」急増で求められる対策の見直し P 2
- ・見直しが迫られる「内部通報制度」～指針を改正へ P 2
- ・「勤務間インターバル制度」に関する動向 P 3
- ・調査結果にみる「育児と介護のダブルケア」を行う者の就労実態 P 4
- ・平成 28 年度「年度更新」手続のポイント P 4
- ・人材不足問題は依然深刻… 採用すべき人材を確保するために P 5
- ・2017 年卒の新卒採用の動向 P 6
- ・第三の企業年金「リスク分担型確定給付企業年金」とは？ P 6
- ・自民党が提言した「外国人労働者の受入れ拡大案」の概要 P 7
- ・6 月の税務と労務の手続 [提出先・納付先] P 8

厚生労働省の支援策で「無期転換ルール」 対応は進むか？

◆平成 30 年度から本格化

有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたときに、労働者の申込みによって企業などが無期労働契約に転換しなければならない「無期転換ルール」は、平成 30 年度から本格的にスタートします。

厚生労働省は、このルールに関して平成 28 年度に実施する以下の支援策を 4 月下旬に発表しました。

- (1) 無期転換制度の導入支援のための「モデル就業規則」の作成
- (2) 無期転換制度や「多様な正社員制度」の導入を検討する企業へのコンサルティングを実施
- (3) 無期転換ルールも含めた「労働契約等解説セミナー」を全国で 208 回開催
- (4) 無期転換制度や「多様な正社員制度」

についてのシンポジウムを開催

- (5) 先進的な取組を行っている企業の事例を厚生労働省のホームページなどで紹介
- (6) 無期転換制度の導入手順などを紹介するハンドブックを作成
- (7) キャリアアップ助成金を拡充
- (8) 都道府県労働局(雇用環境・均等部(室))に専門の相談員を配置

◆無期転換対応の動きが進むか？

独立行政法人労働政策研究・研修機構が昨年 12 月に実施した調査によると、労働契約法に基づく「無期転換ルール」について 66.1%の企業が「何らかの形で無期契約にしていく」と回答したそうです。

厚生労働省の支援策発表を受けて、企業における無期転換ルール対応の動きが本格化していくことが見込まれます。

◆業種別のモデル就業規則

なお、上記支援策のうち（１）のモデル就業規則については、「小売業向け」および「飲食業向け」のものはすでに厚生労働省が作成しており、同省ホームページでダウンロードすることができます（「多様な正社員 厚生労働省」で検索）。

それぞれ 42 ページにわたるもので、「無期転換ルール」のみならず「多様な正社員制度」にも対応するものとして詳細な解説も付いており、小売業および飲食業における就業規則作成の際には大変参考になります。

今後は他の業種についても作成が行われる予定となっています。

「介護職員の精神疾患」急増で求められる対策の見直し

◆労災申請は 5 年で 2 倍、認定は 3 倍に

厚生労働省の調べで、仕事上のストレスが原因でうつ病などの精神疾患を発症したとして、労災を申請した介護職員が 2014 年度までの 5 年で 2 倍以上に増えたことがわかりました。

労災認定された人も約 3 倍に増加し、業種別の順位でもトップなどに上昇しています。

◆申請件数は業種別ではトップ

上記集計によると、2014 年度の精神障害の労災請求件数は 1,456 件、支給決定件数は 497 件で、ともに過去最多となりました。

このうち、業種別の中分類で、介護を含む「社会保険・社会福祉・介護事業」の精神疾患の労災申請は、2009 年度の 66 人が 2014 年度には 140 人となり、業種別のトップに増加しました。

ここ 5 年の増加率は約 2.1 倍で、全業種の約 1.3 倍を大きく上回りました。

◆認定件数は「道路貨物運送業」に次ぐ 2 位

また、労災認定も 2009 年度の 10 人が 2014 年度には 32 人に増え、全業種の認定数（2014 年度は 497 人）の増加率（2.1 倍）を大きく

上回りました。

業種別の順位でも、2014 年度は「道路貨物運送業」（41 人）に次ぐ 2 位でした（2009 年度は 5 位）。

◆精神疾患の労災認定の基準は

中分類の「社会保険・社会福祉・介護事業」には福祉施設などで働く人も含まれますが、厚生労働省によると、多くは介護の労働者だそうです。

精神疾患の労災は、労災認定基準に基づいて仕事の負荷との因果関係を判断します。長時間残業や仕事の内容・量の大きな変化、長期の連続勤務、パワハラやセクハラなどがあった場合などにストレスの程度を評価し、強いストレスがあれば認定されます。

◆労災対策の見直しが急務

労災申請と認定の時期は年度がずれるケースもあり、2015 年度の認定はさらに増える可能性があります。

厚生労働省は個別の事例は公表していませんが、今回の結果は、慢性的な人手不足が続く介護業界の長時間残業や不規則な交代制勤務など、深刻な事情を反映しているものと考えられ、これまでは腰痛対策などの肉体的な労災対策を中心にしてきた介護分野での労災対策は、早急な見直しが迫られることになりそうです。

見直しが迫られる「内部通報制度」～指針を改正へ

◆公益通報者保護法は 2004 年に施行

近年、事業者内部からの通報（いわゆる内部告発）を契機として、国民生活の安心や安全を損なうような企業不祥事が相次いで明らかになっています。

そうした法令違反行為を従業員が通報した場合、解雇等の不利益な取扱いから保護し、事業者のコンプライアンス（法令遵守）経営を強化するため、公益通報者保護法が 2004

年4月に施行されています。

◆最近の動向は？

公認不正検査士協会の「職業上の不正と乱用に関する国民への報告書 2014 年度版」によると、不正発見の4割以上が「内部を含む通報」となっています。

従業員 3,000 人超の大企業の大半は内部通報制度を導入していますが、通報しても確実に不利益を被らないとは限らないと、二の足を踏む従業員は少なくないようです。

◆指針の改正動向

内部通報制度が十分に機能していない状況を受け、公益通報者保護法を所管する消費者庁は、企業向けの指針を今年の夏に改正する方針を発表しました。

主な内容は以下の通りです。

- ・自ら不正に関与しても通報者や調査協力者については社内処分の減免を促す。
- ・通報を受け付ける対象者を退職者や取引先の従業員などに広げる。
- ・積極的に取り組む企業にお墨付きを与える認証制度を新設する。

◆今後の課題は？

リスク管理の視点から見ると、通報を促すだけでは不十分との声もあります。

通報を活かすための社内体制の整備や、従業員への周知、社内調査や責任追及の徹底が求められ、グローバル化による海外拠点の整備も喫緊の課題となっています。

また、通報窓口を公的な機関に置くというスキーム作り、通報者保護のスキル向上も求められます。

「勤務間インターバル制度」に関する動向

◆「勤務間インターバル制度」に助成金検討

厚生労働省が「勤務間インターバル制度（＝社員が職場を退社し、翌日出社するまで

に一定の時間を空ける制度）」を導入した企業に最大 100 万円の助成金の支給を検討している、との報道がありました。

今月にもまとまる「ニッポン一億総活躍プラン」に盛り込まれるとのこと。

◆「勤務間インターバル制度」とは？

この「勤務間インターバル制度」は、現在 EU 諸国で導入されているもので、勤務終了後から次の勤務開始までに一定の休息時間を設ける制度です。

(1) 24 時間につき最低連続 11 時間の休息を付与すること、(2) 7 日ごとに最低連続 24 時間の休息日を付与すること、(3) 週の平均労働時間が時間外労働を含めて 48 時間を超えないことというのが主な内容です。

日本でも一部の企業ではすでに導入されています。

厚生労働省では、長時間労働抑制のためにこの制度の普及を図りたいことから、助成金支給を検討することになりました。

助成金の受給には、制度を導入して就業規則に明記し、目標の数値を盛り込んだ計画書を提出することなどが必要になるようです。要件等の詳細はこれから発表されますので、注目しておいたほうがよいでしょう。

◆「勤務間インターバル」のその先を見据えることの重要性

ただ、実際の運用面を見ると、例えば 8 時間労働で週 5 日勤務（通勤に片道 1 時間、休憩は 1 時間）の場合に、12 時間のインターバルを設けたとすると、午後 9 時に退社し翌日 9 時出勤という生活になります。また、通勤時間を除くと実質的には 10 時間の休息となります。さらに残業時間で見ると、1 日 4 時間、月 80 時間の残業となり、これは過労死ラインぎりぎりの数値で、最低限度のものと考えられます。

こうした課題があることから、勤務間インターバルのその先を見据えた研究がなされています。

独立行政法人労働者健康安全機構 労働安

全衛生総合研究所の発表によると、課題として、(1) 日勤後や夜勤後といった働く時間帯によるインターバルの効果、(2) 特に心理的ストレスの高い勤務についてのインターバルの長さの設定、(3) インターバルの中身(休息の過ごし方)などがあるようです。

また、制度の普及している国でも、勤務時間外における仕事に関するメールのやりとりや自宅での仕事等により、勤務時間外でも仕事に拘束される事例があり、労働者の健康問題にもつながっているという問題もあるようですので、制度の実際の運用面では考えておくべきことが多いと思われます。

調査結果にみる「育児と介護のダブルケア」を行う者の就労実態

◆ダブルケア世帯の問題

昨今の晩婚化・晩産化等を背景に、育児と親の介護を同時に担う、いわゆる「ダブルケア」世帯の問題が注目されています。特に仕事との両立が難しく、仕事を辞めざるを得なくなるなど、深刻な問題を抱えています。

このたび、内閣府男女共同参画局から「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査報告書」が発表され、ダブルケアを行う者の就労の実態が明らかになりました。

◆ダブルケアの推計人口、年齢構成

ダブルケアを行う者の人口は約 25 万人(うち女性は約 17 万人、男性は約 8 万人)で、年齢構成としては 30 歳～40 歳代が多く、男女ともに全体の約 8 割を占めています。

◆ダブルケアに直面する前後の業務量や労働時間の変化

ダブルケアに直面したことで、「業務量や労働時間を減らした」人は、男性で約 2 割、女性では約 4 割で、そのうち離職して無職となった人は男性で 2.6%、女性で 17.5%となりました。

主な理由として、男性では「介護者を施設

に入所させることができなかった(31.4%)、「勤め先の勤務状況では両立が難しかった(26.3%)」ことが挙げられ、女性では、「家族の支援が得られなかった(27.9%)」、「子育て・介護は自分でやるべき(25.7%)」、「勤め先の勤務状況では両立が難しかった(22.1%)」となっています。

◆勤め先に望む支援策とは？

勤め先に望む支援策として、男女とも「最も充実してほしい」と回答したのは、「子育てのために一定期間休める仕組み」が一番多く、次いで「特にない」となりました。

男性より女性で望む声が多かったものとしては、(1)「休暇・休業を取得しやすい職場環境の整備」(男女差 5.1%ポイント)、(2)「制度を利用する際の上司や同僚の理解」(同 2.4%ポイント)、(3)「テレワークや在宅勤務等の導入(同 2.4%ポイント)」、(4)「柔軟な労働時間制(フレックスタイム制等)」(同 1.8%ポイント)です。

女性より男性で望む声が多かったものとしては、(1)「残業をなくす/減らす仕組み」(男女差 3.7%ポイント)、(2)「介護のために一定期間休める仕組み」(同 2.2%ポイント)、(3)「介護サービスに関する情報提供」(同 2.1%ポイント)、(4)「介護のために一日単位で休める仕組み」(同 1.3%ポイント)、(5)「所定労働日数を短くする仕組み」(同 1.3%ポイント)となりました。

平成 28 年度「年度更新」手続のポイント

◆雇用保険料率は「引下げ」

労働保険の保険料は、年度当初に概算で申告・納付をし、翌年度の当初に確定申告のうえ精算します。つまり、年度更新手続は、前年度の確定保険料と当年度の概算保険料を併せて申告・納付する手続きです。

この保険料とは「労災保険料」と「雇用保険料」ですが、保険料算出に使用する保険料

率が、労災保険料率は前年度から変更ないものの、雇用保険料率は引き下げられ、一般の事業 1000 分の 11（前年度 1000 分の 13.5）、農林水産・清酒製造の事業 1000 分の 13（前年度 1000 分の 15.5）、建設の事業 1000 分の 14（前年度 1000 分の 16.5）となっています。

◆手続きに必要な様式等の入手方法

必要な様式やツール等は、厚生労働省のホームページに随時アップされます。

今年度は、申告書の送付は 5 月末からスタートし、提出は 6 月 1 日から 7 月 11 日までの間に行いますが、事前に準備できるものは早めに取り掛かっておきましょう。

◆「法人番号」の記載が必要に

申告書の様式が変更され、「法人番号欄」が追加されています。

法人番号とは、国税庁から通知された 13 桁の番号で、この番号を記入します（1 法人につき 1 つ割り当てられるので、支店や事業所においても同じ番号を記入します）。個人事業主の行う事業については、法人番号欄の 13 桁すべてに「0」を記入します。

◆建設の事業は消費税の取扱いに注意

建設の事業で労務費率により保険料の算定基礎となる賃金総額を算出する場合、前年度中に終了した事業については、事業の開始時期により消費税率等に係る暫定措置の適用の有無が異なります。

詳細は厚生労働省ホームページ等で確認しておきましょう。

◆熊本・大分における地震の被害に伴い労働保険料等の納付猶予を受ける場合

今年 4 月に熊本県・大分県を中心に発生した地震により、事業の経営のために直接必要な財産（事業財産）に相当の損失（おおむね 20% 以上）を受けた事業主は、「納付猶予申請書」および「被災証明書」を提出することにより、一定期間その納付の猶予を受けることができます。

この申請は、年度更新申告書の提出とともに行うことも可能ですが、被害額が申告書の提出までに確定しない場合は、災害が止んだ日から 2 月以内に行います。

人材不足問題は依然深刻… 採用すべき人材を確保するために

◆2016 年は「人材不足問題」が企業経営を圧迫する？

2016 年の業績見通しについて、中小企業経営者はどのように考えているのかを尋ねた、学校法人産業能率大学の調査結果が公表されています。

これによると、多くの経営者が業績は 2015 年と同様か良くなるとの見方を示しましたが、一方で「人材の不足」が経営活動に影響を与えると想定しており、業績を上げる機会を人材不足によって逸することのない対策を講じることが急務となっています。

人材不足問題は依然深刻であり、人材の確保はまさに優先度の高い経営課題となっていると言えるでしょう。

◆厳しいのは新卒採用

中小企業にとっては、特に新卒採用活動が厳しい状況です。同調査では、2016 年入社の新卒採用について、およそ 4 割が当初の採用予定数を下回るという結果となりました。

代わって活発化しているのが中途採用です。恒常的な人員不足の解消や欠員の補充、即戦力となる人員の確保をねらい、半数以上が中途採用の予定があると回答しました。

◆これからの採用活動に求められること

新卒採用にせよ中途採用にせよ、人材不足が深刻化している状況にあって、現在、採用選考を行うにあたり「いかに良質な母集団を形成するか」に関心が集まっています。

採用すべき人材と接点を持つためのアプローチ方法の確立が望まれます。Facebook 等の SNS を有効活用しようとする企業も多

くなりましたが、一歩進んで、SNS などのデータベースから人材を探し、直接連絡を取って採用するというダイレクトリクルーティングもよく見られるようになってきました。

「従来の踏襲では確実に競合に負ける」と言われています。様々な手法を積極的に検討しながら、自社の風土等も踏まえた採用活動を行うことが求められています。

2017 年卒の新卒採用の動向

◆売り手市場が続く

人手不足が叫ばれる中、引き続き売り手市場だといわれている 2017 年卒の新入社員を対象とした採用活動ですが、やはり企業としては厳しい採用環境が続きそうです。

株式会社マイナビが実施した「2017 年卒マイナビ企業新卒採用予定調査」（調査期間：2 月 8 日～3 月 7 日）によると、2017 年卒の採用予定数を前年と比べて「増やす」とした企業が、「大学（文系）」で 26.0%、「大学（理系）」で 31.4%と、共に前年比 2.3 ポイント増となり、「減らす」とした企業を 20 ポイント以上上回ったそうです。

この傾向は 2012 年卒以来 6 年連続で続いており、売り手市場がここ数年続いていることがわかります。

◆採用予定数も昨年より増加

2017 年卒採用予定数を前年の採用実績数と比較すると、全体平均で 19.1%増加しており、特に「非上場企業」では 20.3%の増加と、前年の増加割合を上回っています。

また、採用予定数決定の「大きな要因となったもの」としては、「将来の経営業績の見通し」(45.2%)、「従業員の年齢構成」(44.9%)、「前年の採用実績」(36.5%) が挙がっています。

売り手市場の中において、さらに「採用予定数の増加」と、採用に対する勢いが増してきていることがうかがえます。

◆採用環境の見通しはさらに厳しく

同調査では採用環境の見通しについて、「厳しくなる」という見通しが大半だった前年よりもさらに、厳しくなると考える企業が多い結果となっており、厳しくなる理由としては、「母集団(エントリー数)の不足」(67.2%) が最も高く、次いで「内定辞退の増加」(59.5%)、「活動早期化へのスケジュール対応」(47.2%)と続いています。

母集団の不足が示すように、企業がそもそも募集人数を集めることに苦労していることがわかります。

◆採用活動の見直しも必要に

採用活動には困難が続きそうですが、企業によってはこれまでのやり方を漫然と踏襲しているようなところもあります。

採用サイトの見直しや社内の採用活動体制自体の見直しなど、今後は何らかの工夫が必要になってくるでしょう。学生が求めている情報やアピールポイントを見極めながら、採用活動を考えていく必要があります。

第三の企業年金「リスク分担型確定給付企業年金」とは？

◆新制度創設へ

4 月 28 日の厚生労働省企業年金部会で新たな企業年金制度（リスク分担型確定給付企業年金）の案が示され、了承されました。

同制度は一定額の掛金をあらかじめ上乗せしておくことで景気悪化時の追加拠出が避けられるというものです。

パブリックコメントの実施を経て 7 月にも関連する政省令を改正し、早ければ 8 月にも企業が導入できるようになりそうです。

◆DB と DC の中間的な位置づけ

この「リスク分担型確定給付企業年金」は、以前から「ハイブリッド型年金制度」「混合型年金制度」などと言われていたものです。

あらかじめ給付額を決めておき会社が拠出・運用・管理・給付までの責任を負う「確定給付年金(DB)」と、拠出した掛金額とその運用収益によって給付額が決定され自己の責任において管理する「確定拠出年金(DC)」の両方の性質を併せ持つ年金制度となります。

◆新制度の特徴は？

新しい企業年金制度は、企業が景気変動などの「将来的に発生するリスク」に備えて、労使の合意により定めた掛金(リスク対応掛金)をあらかじめ多めに拠出しておくことで、財政が悪化した場合に起きる積立不足について追加拠出が避けられるというシステムです。

同制度は、予測よりも悪化して積立不足が発生した場合には加入者および受給者にとって負担となりますが、逆にリスク対応掛金として多めに拠出した分については、運用が好調な場合は給付が増えるというメリットもあります。

◆加入者等が意思決定に参画できるための仕組みが必要

厚生労働省では、新制度により企業の導入が進むことを期待するほか、DBからの移行を想定しているようです。DBでは運用リスクが企業に偏る一方で、DCでは個人に偏ってしまうこととなります。

これらを解決するため、労使でリスクを柔軟に分け合う制度として提案されたのが同制度ですが、同制度はDCと同じく、運用の結果次第で加入者および受給者の給付が調整される可能性のある仕組みです。このため、制度開始時の意思決定に加え、制度実施後も加入者が適切に意思決定に参画できるための仕組みが必要と言えます。

自民党が提言した「外国人労働者の受入れ拡大案」の概要

◆「単純労働者」の受入れを容認？

自民党の「労働力確保に関する特命委員会」

は、今後本格化する少子高齢化や人口減少による人手不足解消のための外国人労働者の受入れを拡大することを提言しました。

政府は、これまでは原則として、大学教授や経営者、高度な技術者といった「専門的・技術的分野」の外国人労働者を受け入れてきましたが、同委員会では、建設作業員等の「単純労働者」の受入れも「必要に応じて認めるべきだ」として容認し、政策の抜本的な転換を求めるとしています。

また、日本人と外国人の報酬を同等にするなどの仕組みについても提言し、在留期間を当面は「5年間」とすることも盛り込みました。

近日中に正式決定し、政府への提言を検討するとしています。

◆外国人労働者は過去最高を更新

厚生労働省発表の「外国人雇用についての届出状況」(平成27年10月末現在)によると、外国人労働者数は90万7,896人(前年比15.3%増)と過去最高を更新しました。

政府は、平成26年4月の「建設分野における外国人人材の活用に係る緊急措置を検討する閣僚会議」において、復興事業のさらなる加速を図りつつ、2020年東京オリンピック・パラリンピック等の関連施設整備等による一時的な建設需要の増大に対応するため、緊急かつ時限的な措置として、即戦力となる外国人材の活用推進を図る方針を示し、平成27年4月から対象となる外国人材の受入れを開始しています。

◆今後の労働力不足の解消となるか

現在、2020年代には介護分野で25万人、建設分野で77万~99万人の労働力が不足するとの推計があります。外国人労働者を明確な労働力として受入れを容認すると、外国人労働者はさらに増えることが予想されます。

中小企業としても、今後外国人を新たな人材として採用を検討すべく、法制度についての動向に注目しておく必要があります。

6月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

1日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]

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]
- 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]

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1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]
- 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]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]

当事務所よりひと言

寒暖の差が激しく、天候不順が続いています。
風邪など引かないよう気をつけて下さい。