



発行：社会保険労務士法人イービス

〒745-0073 周南市代々木通 2-12 第2代々木公園前ビル 4F

TEL 0834-34-3003 FAX 0834-34-3004

発行日：2016年11月21日

トピックス

マタハラの防止措置を事業主に義務付け(防止措置の内容)



平成29年1月から実施される、いわゆるマタハラを防止するための措置を事業主に義務付ける規定について、防止措置の内容などを紹介します。

(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正)

いわゆるマタハラの防止措置の内容

事業主が講ずべき措置の内容については、指針において、次のように定められています。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容などを管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ② **当該ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。**



2 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定めること。
- ④ 相談窓口担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
・望ましい取組み：その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談も一元的に受け付ける体制を整備すること。……既存のセクハラ等の事例に関する相談窓口に、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの事例を組み入れれば合理的。



3 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- ⑦ 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること。(事実確認ができなかった場合も同様)



4 職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- ⑨ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
・望ましい取組み：労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を周知・啓発すること。

5 上記①～⑨の措置と併せて講ずべき措置

- ⑩ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。
- ⑪ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

ポイントは、就業規則(分割して育児・介護休業規程を定めている場合、その規程を含む。)への規定です。その上で、必要事項の周知・啓発を行う必要があります。就業規則等の整備が必要となりますが、有効な対策・規定方法は会社ごとに異なりますので、法律の内容に沿って、会社の実情を踏まえた対応をとればよいと思います。是非、ご相談ください。

厚生労働省から、高年齢者を65歳まで雇用するための「高年齢者雇用確保措置」の実施状況などをまとめた、平成28年「高年齢者の雇用状況」（6月1日現在）の集計結果が公表されました。

法律（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）では、企業が定年を定める場合、その定年年齢を60歳以上とすることを義務付けています。

加えて、65歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「定年制の廃止」、「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じることを義務付けています。

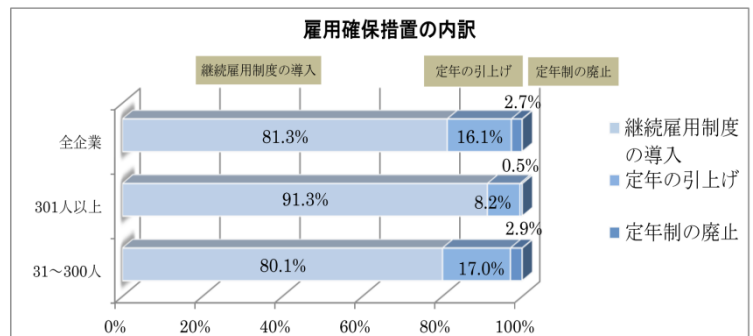
この調査は、これらの制度の実態を把握するため、同法の規定に基づいて行われているものです。



■ 高年齢者の雇用状況のポイント ■

主要な集計結果は次のとおりです（割合は、調査対象企業中の割合）。

- ・「65歳定年」としている企業→14.9%（0.4ポイント増）
- ・「定年制の廃止」を実施した企業→2.7%（0.1ポイント増）
- ・「66歳以上定年」としている企業→1.1%（対前年差変動なし）
- ・「66歳以上希望者全員の継続雇用制度」を導入している企業→4.9%（0.4ポイント増）
- ・70歳以上まで働ける企業→21.2%（1.1ポイント増）



「ニッポン一億総活躍プラン（閣議決定）」の中でも取り上げられているように、政府は定年延長・継続雇用延長などを推し進めたいようです。今後は、企業への支援策を積極的に講じることとされており、その一環として「65歳超雇用推進助成金*」という助成金も新設されています。

* 65歳超雇用推進助成金の概要

雇用保険二事業の助成金の一つで、労働協約又は就業規則に規定することにより、65歳以上への定年引上げ等の取組みを実施した事業主を助成するもの。実施した取組みに応じて、次に定める額が支給されます。

- ① 65歳への定年の引上げ→100万円
- ② 66歳以上への定年引上げまたは定年の定め廃止→120万円
- ③ 希望者全員を66~69歳まで継続雇用する制度の導入→60万円
- ④ 希望者全員を70歳以上まで継続雇用する制度の導入→80万円

注. 定年引上げと継続雇用制度の導入を合わせて実施した場合でも、支給額は定年引上げを実施した際の額となります。

助成金を活用しつつ、定年延長などを行い、かつ、高齢者の知識や経験を生産性の向上につなげることができれば理想的ですね。質問、相談などがあれば、気軽にお声かけください。

お仕事 カレンダー 12月

12/10

- 一括有期事業開始届の提出（建設業）
主な対象事業：概算保険料160万円未満で、かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事
- 11月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

12/31

- 11月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 所得税の予定納税額の修正申告固定資産税（都市計画税）の納付 納付対象：第3期分
- 10月決算法人の確定申告・翌年4月決算法人の中間申告
- 翌年1月・4月・7月決算法人の消費税の中間申告
- 年末調整による源泉徴収所得税の不足税額徴収繰延承認申請書、保険料控除申告書（生命保険等）の提出（会社）

トピックス 1 ●今一度考えてみましょう(長時間労働の削減)

大手広告会社に強制捜査！ 本年 11 月に衝撃的なニュースが流れました。

同社の社員が、過労のため自殺し、これが本年 9 月に労災認定がされたことが契機です。

同社には、平成 12 年の過労自殺を争う裁判で敗訴し、多額の賠償金の支払いを命じられたという過去があります。最近でも、3 年前に当時 30 歳で亡くなった男性社員に過労による労災が認められていたことが分かりました。さらに、社員に違法な長時間の残業をさせていたとして幾度か是正勧告を受けていたことも明らかになりました。

このため厚生労働省は、同社の本社や 3 つの支社において、労働基準法違反の疑いが強まったということで強制捜査に乗り出したのです。

今後の捜査では、違法な長時間労働が組織全体で広く行われていなかったが焦点となり、違反があれば刑事事件として書類送検する方針とのことです。

厚生労働省は、「長時間労働の削減」を重要政策として掲げています。この強制捜査には、そのアピールの意味も込められているかもしれませんが、各企業にとって他人ごとではありません。

貴社に労働基準法違反などがないか？ 今一度チェックしてみてもはどうでしょう。

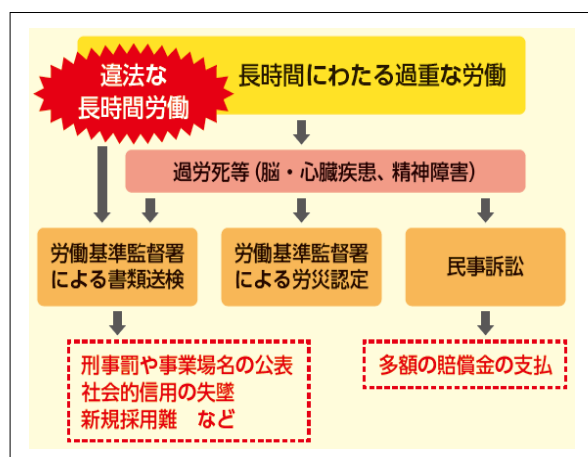
■ ■ 長時間労働の削減に向けて／長時間労働に関する法規制に関するチェック項目など ■ ■

<長時間労働に関する法規制に関するチェック項目>

- 36 協定は限度基準などに適合したものとなっていますか？
- 労働時間を適正に把握していますか？
- 年次有給休暇の取得を促進していますか？
- 産業医や衛生管理者などを選任していますか？
- 衛生委員会などを設置していますか？
- 健康診断や健康診断結果に基づく適切な事後措置などを実施していますか？
- 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対し医師による面接指導などを実施していますか？
- ストレスチェックを実施していますか（従業員数常時 50 以上規模の事業場で実施義務）？ その結果に基づく医師による面接指導を実施していますか？

<上記の取組をしていない場合のリスク>

- ◆労働基準監督署による書類送検
- ◆労働基準監督署による労災認定
- ◆民事訴訟による多額の賠償金の支払請求



☆ チェック項目は、労働基準法、労働安全衛生法などが遵守されているか否かを判断するためのものとなっています。

その詳細につきましては、気軽にお尋ねください。

トピックス 2 今年を振り返って

4月から事務所を引き継いで皆様には大変なご迷惑をおかけしました。実際のところは、引き継ぎの書類をもらったのが3月30日、紙ベースのデータ(?)を整理する間もなく労働保険の年度更新、健保・厚年の算定基礎届という慌ただしさ。おまけに社労士ソフトのデータの整理がされておらず、100近い事業場の労働保険の年度更新は手書きで対応するしかない状況でした。

どうにか夏になると時間が空くからお客様へのアプローチを考えようかなとしたところ、労働保険事務組合へ労働局の監査(定期的に行うもの)で前の事務担当が必要書類を破棄した事実が発見し、対応に1か月かかる始末。逆に労働局の担当職員に気の毒がられてしまいました。

9月には年金事務所の調査も入り、我々は休みもなく対応に明け暮れておりまして、今月の事務所通信にも記事を書きましたが電通の事件など社労士ではありますが「そんなの当たり前じゃないの」と思うくらいでした。

そのようなわけで、お客様には戸惑いと不安などを抱かせてしまい申し訳ない気持ちで慙愧に堪えません。今現在データの整理も軌道に乗り、社労士法人としての内部統制を執り行っているところで、来年は円滑な業務を目指して社員4人と小さい所帯ではありますが頑張っているところです。

来年は、労働法制の変革が大きくなると考えます。政府は「非正規社員」をなくすための法改正を行うことは明らかです。定年を65歳にするということは、年金の支給開始年齢を引き上げの思惑が見え隠れしています。いや、支給開始年齢は引き上がります!と断言してもいいでしょう。67歳か68歳かよくは分かりませんが、先ずはこのあたりの年齢で着地点を見出していることでしょう。

経営者側にとっては、非常に難しい選択が待ち受けています。我々がその不安を一緒になって少しでも緩和できる一助になればと努力を積み重ねる所存です。これからもご指導ご鞭撻、よろしく願いいたします。

◆あしがき◆ *65歳超雇用推進助成金のご相談はお早めに当事務所をお願いします。来年は労働契約法が改正の予定です。それに伴いパート労働法や労働者派遣法

～ お知らせ ～

徳山労働保険事務組合前代表 徳原勝人 社会保険労務士が、平成28年11月5日に永眠いたしました。

ここにあらためて生前のご厚誼に感謝し、心から御礼申し上げます。

尚、幣事務組合におきましては、今後におきましても故人の遺志を継いでまいります所存でございます。

また、ご弔問につきましては、ご遺族の強いご意向により、御遠慮していただけたら幸甚です。