

松田事務所 ニューズ

松田社労士事務所

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子
〒810-0074 福岡市中央区大手門3-1-1-402
TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131
E-Mail:matsuda@matsuda-syaroushi.com
◆労働・社会保険関係事務・相談◆人事・労務管理の相談
◆就業規則、賃金規程等の作成・改訂◆給与計算代行業務

精神障害者の雇用を検討する企業が増加

企業が達成しなければならない障害者の法定雇用率(従業員に占める障害者の割合)は、一般企業については現在「1.8%」ですが、これが平成25年4月から「2.0%」へ引き上げられます。未達成企業は、不足する1人分当たり5万円を国に納付しなければなりません。

また、すでに障害者を雇用する企業については、障害者の雇用に関する状況の報告が毎年1回必要ですが、その義務が課される企業規模も変更されます。現行の労働者数「56人以上」から「50人以上」となりますので、該当する企業は注意が必要です。

また、厚生労働省では「精神障害者の雇用義務付け」についての議論が行われています。

現行の法定雇用率は、身体障害者と知的障害者だけを算定の根拠にしていますが、新たに精神障害者の雇用義務付けがなされると算定の仕方が変わり、雇用率が引き上げられる可能性もあります。

こうした制度改正への対応も含めて、障害者を積極的に雇用し、経営に生かそうとする動きも出てきています。スーパーでは開店前の清掃や品出し等で働いてもらったり、資本のある企業では、特例子会社を設立したりするところもあるそうです。

現在、人材紹介会社には求人依頼が殺到しており、対応の早い企業では、優秀な技能を持つ精神障害者を獲得しようと動き出しています。

精神障害には様々な種類や症状の程度があります。「精神障害者」といっても、接客のような仕事には向かないけれども、コンピュータのプログラミング能力が非常に優れているなど、企業が適材適所で雇用すれば貴重な戦力となる方も多くいるのが事実です。

急速な高齢化の進む中、今後の雇用戦略を考えるうえでは、こうした積極的な障害者雇用も検討してみる必要があるようです。ただ、精神障害者の約40%が採用後6カ月未満で退職しているという厚生労働省の調査結果もあります。障害者の採用と労務管理については、企業の体制整備が不可欠でしょう。

「定年後再雇用拒否」をめぐり最高裁で初判断

定年後再雇用を拒否された労働者が会社に対して地位確認などを求めた訴訟の上告審判決が11月29日、最高裁(第1小法廷)であり、継続雇用の基準を満たす労働者は定年後も雇用の継続を期待する合理的理由があるとして、解雇法理を類推適用して雇用関係の存続を認め、会社側の上告を棄却し、雇用の存続と

賃金の支払いを命じました。

平成18年4月改正による高年齢者雇用安定法(高年法)下の再雇用拒否事件で、初めて最高裁による判断が示されたこととなります。

この事件では、JMIU(全日本金属情報機器労組)津田電機計器支部(大阪府箕面市)の書記長を含む全組合員3人だけが再雇用を拒否されたため、社員としての地位確認と賃金の支払いを求めているもので、2010年9月の大阪地裁、2011年3月の大阪高裁のいずれも労働者側の主張を認める判決が出されていました。

本件では、労働者側は雇用の継続を希望したものの、会社側は仕事ぶりを点数化して評価する社内基準を満たしていないとして、61歳を迎えた2009年1月以降の再雇用を拒否していました。

裁判所は、この会社の対応について、「男性は社内の基準を満たしており、再雇用しないのは合理的な理由を欠く」と述べ、不当に低い評価をして再雇用を拒否したのは違法だとの判断を示しました。

2013年4月より改正高年法が施行されると、一定年齢以上の者については、従来通り労使協定等に定める再雇用基準に照らして継続雇用の対象とすることがどうかを会社が判断することができますが、それ以外の者については、原則として、希望者全員を雇用確保措置の対象とすることが義務付けられます。

今後は、企業が不当に労働者の継続雇用の申入れを拒否した場合や、再雇用後の雇止め理由が合理的でない場合等に、労働者から地位確認および賃金の支払いを求めて訴訟提起される可能性があると言えます。

知得情報! 助成金情報 ~第17回精神障害者等ステップアップ雇用奨励金~

Q1. どんな会社が利用できるの?

A1. ハローワークが紹介する精神障害者等を試行的に雇用し、週10時間以上の就業から始め、一定期間(原則3ヵ月以上12ヵ月以下)をかけ、仕事や職場への適応状況をみながら週20時間以上の就業を目指すステップアップ雇用を実施した事業主が利用できます。

Q2. どんな内容の給付金?

A2. ステップアップ雇用に係る対象者1人あたり月額25,000円(出勤割合が60%未満の月は10,000円)支給されます。(最長1年間)

ステップアップ雇用に係る対象者を同一の事業所においてグループで雇用し、支援担当者を選任した場合には、併せてグループ雇用奨励加算金が月額25,000円支給されます。

★上記給付金を検討されている場合はぜひご相談ください。

実施要件、支給要件等の詳細につきまして、ご案内させていただきます。

※2013年当事務所ホームページの会員専用ページパスワード※

【ユーザー名:roushi/パスワード:shiwase2013】

新入社員の入社後の意識の変化を読み取ろう！

春に新入社員が入社してから半年以上が経ちました。新入社員には働くうえで意識の変化があったのでしょうか。公益財団法人日本生産性本部が、2012年度新入社員(340人)に実施した「2012年度新入社員秋の意識調査」(調査期間2012年10月～2012年11月)によると、「今の会社に一生勤めようと思っている」とする回答が30.6%で、同年春の調査結果(60.1%)から29.5ポイントの減少となり、この落差は1997以来過去最大となったそうです。また、「自分には仕事を通じてかなえたい『夢』がある」という質問に対して、「そう思う」と回答した人の割合は50.7%で、同年春の調査結果(70.5%)から19.8ポイント減となりました。これらの意識の変化は、入社前の「理想」と、実際に働きはじめてからの「現実」とのギャップを感じ始めていることを示していると言えます。また、「今の会社に一生勤めようと思っている」と回答した人がその理由として、給料・福利厚生等の良さに他に、「教育担当の先輩が熱心に指導してくれて、頑張らなければならないと感じている」、「先輩や上司が優しく働きやすい」など、人間関係の良さを挙げている傾向も見られました。入社直後は先輩・上司から指導を受けることが多く、その際に、誰にどのような指導を受けたかが、会社のイメージを左右するといっても過言ではありません。その意味で、新入社員の指導法等について検討することは、社員定着のためにも有効だと言えるでしょう。

1月の主な税務と労務手続き

- 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]
 ※ただし、6ヶ月ごとの納付の特例を受けている場合には、24年7月から12月までの徴収分を1月21日までに納付
 ・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]
- 21日 ・特例による源泉徴収税額の納付<前年7月～12月分> [郵便局または銀行]
- 31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>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>

本年最後の給料の支払いを受ける日の前日まで

- ・給与所得者の扶養控除等(異動)申告書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]
 ・本年分所得税源泉徴収簿の書換え [給与の支払者]

行列のできる人事労務相談所

喫煙者は採用に不利な時代に！？

Q. 我社では非喫煙者から喫煙者に対して業務中の休憩時間について不満の声が上がっています。いっその事、社内禁煙とする事は可能ですか？

A.総合リゾート運営会社の星野リゾートの採用ページが話題になっています。社長メッセージとして、社員の喫煙が作業効率や施設効率を低下させ、職場環境を悪化させるものであり、企業の競争力を弱めることになるので、喫煙者を採用しない旨を宣言しています。これは、「企業が厳しい競争環境の中で生き残っているように、わざわざ組織にとってマイナスとなるような人材は採らない」という社長の強いメッセージです。

「平成23年 国民健康・栄養調査」(厚生労働省)によれば、現在習慣的に喫煙している人の割合は、20.1%(男性32.4%、女性9.7%)で、前年度より微増したとのことです。しかし、「平成24年 全国たばこ喫煙者率調査」(JT)によると、平成24年の成人喫煙率は、成人男性は32.7%で、ピーク時(昭和41年)より55ポイントも減少しています。成人女性については10.4%で、ほぼ横ばいだそうです。タイミングとしては、タバコの規制を実施しやすい時期にあるのかもしれませんが。

ただ、職場でのタバコを禁止する・しないのいずれにしても会社の姿勢が定まっていなくては、喫煙する社員、しない社員双方にとって不満のタネとなるでしょう。こうした流れは今後も続くのでしょうか。アメリカでは喫煙の有無や肥満度などが昇進に影響すると言われていました。我が国でそこまで積極的に評価の対象にすることは少ないとは思いますが、「自身の健康管理ができていない」という印象を評価者に与えるようであれば、関係ないとも言い切れません。

また、昨今取り沙汰されている、長時間労働・過重労働に関連して、これらが喫煙とセットになった場合、脳・心臓疾患が重症化したり死亡率がアップしたりすることが知られています。喫煙自体は個人の自由だとしても、それが長時間労働等に絡んでくると企業の安全配慮義務が問われるリスクにつながるのです。

よって、「社員の健康管理＝企業のリスク管理」という面からも、喫煙の管理は重要課題となってくるのではないのでしょうか。

なお、星野リゾートでは、現在喫煙者でも入社時にタバコを断つことを誓約すれば採用選考に進むことはできるそうです。誓約書のようなものを提出させるのでしょうか。喫煙者に何らかのペナルティを与えるにしても入社時にきちんと確認する必要がありますでしょう。重要な事項を確認するときは書類で残すことが重要です。

編集後記

～謹賀新年～

昨年は格別の御厚情を賜り、厚く御礼を申し上げます。

本年も松田社労士事務所職員一同、私たちの働きがクライアント企業で働く労働者及び経営者、すべての方々の幸せにつながるよう、頑張る所存でございますので、何とぞ昨年同様のご愛顧を賜りますよう、お願い申し上げます。皆様のご健勝と貴社の益々のご発展を心よりお祈り致します。本年もどうぞ宜しくお願い申し上げます。



松田 法子