

松田事務所 ニュース

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3-1-1-5F
 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

今年度の「地方労働行政運営方針」の内容は？

厚生労働省から、5月中旬に「平成25年度 地方労働行政運営方針」(以下、「運営方針」)が発表されました。

この運営方針は年度ごとに発表されており、各都道府県労働局では、この運営方針を踏まえつつ、局内の事情に則した重点課題を盛り込んだ「行政運営方針」を策定して行政運営を実施することとなっています。

今年度の運営方針のうち、「労働基準行政の重点施策」として挙げられている内容は、次の通りです。

- (1) 労働条件の確保・改善対策
 - …健康障害防止のための法定労働条件の確保、自動車運転者等の特定の労働分野における労働条件の確保、労働契約に関するルールの啓発
 - (2) 最低賃金制度の適切な運営
 - …最低賃金額の周知徹底、最低賃金の引上げにより影響を受ける中小企業への支援
 - (3) 適正な労働条件の整備
 - …過重労働の解消と仕事と生活の調和実現に向けた働き方・休み方の見直し、医療分野の雇用の質の向上のための取組み
 - (4) 労働者の安全と健康確保対策の推進
 - …「第12次労働災害防止計画」を踏まえた労働災害防止対策、化学物質による健康障害防止対策
 - (5) 労災補償対策の推進
 - …標準処理期間内での事務処理、精神障害事案および脳・心臓疾患事案に係る事務処理の迅速化・適正化
- また、「職業安定行政の重点施策」としては、近年の法改正なども踏まえ、「若者」「高齢者」「障害者」「非正規」の雇用対策の推進などが挙げられています。さらに、「職業能力開発行政の重点施策」としては、「若者の就職促進、自立支援対策」(「若者チャレンジ奨励金」による支援)や「ジョブ・カード制度の推進」など、「雇用均等行政の重点施策」としては、「職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進」、「パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等の推進」などが挙がっています。

消費者庁が「育休取得で人事評価アップ」の新制度導入

消費者庁が、育児のため短期間の休みを取った職員と、仕事を分担した同僚や上司の人事評価をともに上げる制度を導入したそうです。

制度の対象は、一般企業で「育児休暇」と呼ばれる、国家公務員の特別休暇に当たる短期間の休みで、男性職員が妻の出産前後に付き添う場合は2日まで、1歳未満の子供がいる職員は授乳や託児所などへの送迎のために1日2回、30分以内の休暇が、いずれも有給で取れるなどとしています。新制度は今年4月から始まっており、職員が年2回提出する自己申告書に休みの取得や仕事への効果を記入し、昇格や昇給のための人事評価に反映させます。

新制度の利用によって、幼児や親の視点を意識した企画立案や、仕事の効率アップ、コミュニケーション能力の向上も期待しているようです。

開始当初は育児休暇の取得者だけが対象でしたが、「かえって周囲に遠慮して取りにくくなる」「取得した人だけがいい思いをするのはおかしい」などの声が出たため、5月からは対象を同僚と上司にも拡大したそうです。労働問題に詳しい研究者によると、同様の制度導入は民間企業を含め、極めて珍しく、新制度の導入を決定した森内閣府特命担当大臣が他府省庁や経済界に導入を呼び掛けているようですが、今のところ追従の動きはないとのことです。

同庁は育児への積極参加を促し、ワークライフバランス実現のモデルケースにするのが狙いとしていますが、今後広がりを見せるか注目が集まりそうです。

調査結果で明らかになった「高齢者の雇用確保」の課題

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社が行った調査によると、回答した342社のうち92.4%が高齢者雇用確保措置として「再雇用」を選択しており、「勤務延長」「定年延長」「定年廃止」を選択する会社は少数でした。

調査では高齢者の勤務形態や担当職務、処遇についても質問していますが、勤務形態は68.2%が「フルタイム」、担当職務は56.4%が「ケースバイケース」とする一方、36.8%が「原則として定年前と同じ」でした。再雇用後初年度の給与水準は、58.4%が「定年前の5～8割」、63.8%が「2年度目以降も同水準」としていました。

なお、改正高齢者雇用安定法への対応の影響として34.2%が「若手の採用抑制」を挙げ、22.2%が「若手・中堅の賃金抑制」を挙げています。

東京都が2012年9～11月に行った調査によると、「高齢者の雇用確保が若年者の雇用に悪影響を及ぼす」と回答した割合は、60代で25.1%に対し、20代では42.1%と、世代間でギャップを生じました。

また、「若年者の採用を抑制せざるを得ない」と回答した企業の割合が、従業員数1,000人以上では25.6%に対し、従業員数100～299人では40.2%と、規模の小さい会社ほど若年者の採用への影響が大きいことがわかりました。

フィデリティ退職・投資教育研究所が20～50代の男女(1万1,507人)に行った調査によると、定年後の生活資金に必要な金額の平均は3,016万円でしたが、この金額を「準備できる」と回答したのは9.5%で、「少し足りないまでは準備できる」との回答も25.0%でした。

準備できている額の平均は627.6万円で、「0円」との回答は40.3%あり、定年に最も近い50代男性でも28.2%が「0円」と回答しています。

知得情報! **助成金情報** ~第23回 キャリアアップ助成金 ②人材育成コース~

Q1. どんな会社が利用できるの?

A1. 有期契約労働者等に一般職業訓練(OFF-JT)または有期実習型訓練(「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJTを組み合わせた3~6ヵ月の職業訓練)を行った場合に利用できます。

Q2. どんな内容の給付金?

A2. 1訓練コースにつき以下の額が支給されます。

●OFF-JT分の支給額 ※()内は大企業の額

賃金助成・・・1人1時間あたり**800円(500円)**

経費助成・・・1人あたり**20万円(15万円)**を上限

●OJTの支給額

実施助成・・・1人1時間あたり**700円(700円)**

★上記給付金を検討されている場合はぜひご相談下さい。

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。

7月の主な税務と労務手続き

- 1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]
- 10日 ・健保・厚年の月額算定基礎届の提出期限<7月1日現在>[年金事務所または健保組合]
- ・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]
- ・特例による源泉徴収税額の納付<1月~6月分> [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]
- ・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]
- ・労働保険料の納付<延納第1期分> [郵便局または銀行]
- 16日 ・所得税予定納税額の減額承認申請<6月30日の現況> [税務署]
- ・障害者・高齢者雇用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 31日 ・所得税予定納税額の納付<第1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、4月~6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]

行列のできる人事労務相談所

職場での

「熱中症予防対策」はお済ですか?

Q. 今年の夏は平年以上に暑くなるそうですが、熱中症について押さえておくべきポイントを教えてください。

A. 厚生労働省がまとめた昨年(平成24年)の「職場での熱中症による死亡災害の発生状況」によると、職場での熱中症による死亡者は21人で、依然として多くの方が亡くなっています。また、死亡した21人のうち18人については、WBGT値(暑さ指数)の測定を行っていなかったことが明らかとなったそうです。

業種別にみると、「建設業」「製造業」で、前年より死者数が増えています。また、昨年は「7月」と「8月」に集中的に発生し、死亡災害の57%が「高温多湿な環境での作業開始から2日以内」という短期間で発生していたとのことです。

上記は、「職場での熱中症」によって亡くなられた方についてまとめたものですが、労働者以外にも含めると、昨年(6~9月)の熱中症による死亡者数は、685人となっています。また、株式会社ウェザーニューズ社の調査によると、昨年の夏季には日本人の3人に1人が「熱中症予備軍」だったそうです。熱中症に至らないまでも、予備軍としての数はかなりの割合に上るようです。

熱中症について押さえておくべきポイントとしては次のようなことが挙げられます。

- ◎建設、製造、運輸交通、貨物で発生割合が高い
- ◎熱中症になると半数は4~7日の休業
- ◎40歳代の割合がもっとも高く、次いで50歳代、60歳代
- ◎経験年数が1年未満の労働者の被災が多い
- ◎全体の約3分の2が労働者数50人未満の事業場で発生
- ◎どの時間帯でも発生するがピークは15時
- ◎気温30℃以上での被災が多い

◎WBGT値(暑さ指数)が25度以上31度未満での発生が大半
熱中症の危険性がわかる簡易な熱中症計、内部の温度が上がりにくいヘルメット、冷却材を入れられるベストなど、熱中症対策グッズもいろいろと出そろってきたようです。今年の夏は、平年以上に気温が高くなるが見込まれています。こうした対策グッズの活用と併せて、作業環境の見直し、従業員の健康管理の指導、管理監督者による巡視の強化などの労務管理を徹底し、この夏を乗り切りましょう。

編集後記

今年度の厚生労働省管轄の助成金ですが、教育、正社員化がポイントとなっており、また、雇用維持から成長分野へシフトしています。成長分野は情報通信、医療・介護、運輸業等が該当となり、従業員に教育訓練を受けさせた場合対象者一人当たり20万円を上限として助成金が支給されるなど、比較的利用しやすい助成金もごございます。

成長分野に該当しない場合でも、教育訓練を検討されてある場合は助成金の受給ができる可能性もごございます。教育訓練を検討されてある企業様は当事務所にご相談下さい。



松田 法子