

# NEWS LETTER

6月といえば梅雨。雨が多いのはなんとなく気が滅入りますが、この時期に雨が少ないと夏の水不足が心配になります。どうせなら、日本の風物詩として楽しみたいですね。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

6  
2015



## 平成27年6月1日から始まる 安全衛生優良企業公表制度

パートタイマーの雇用に関する  
「短時間労働者対策基本方針」とは?  
平成27年6月1日から改正される  
言語機能障害などの  
障害年金の認定基準  
労働保険年度更新の注意点

# 平成27年6月1日から始まる 安全衛生優良企業公表制度

厚生労働省は過重労働対策のひとつとして、従業員が安全・健康で働くように企業への指導を行っていますが、今年6月から安全衛生優良企業公表制度が開始されることとなりました。

## ■ 1. 安全衛生優良企業公表制度とは

今回始まる安全衛生優良企業公表制度とは、従業員の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善している企業を厚生労働省が認定し、公表を行うものです。この制度が作られた背景には、労働安全衛生対策を企業と従業員、そしてその家族も含めてより広く認知してもらい、そして積極的な取組を進める企業を応援していくことがあります。

## ■ 2. 安全衛生優良企業の認定基準

安全衛生優良企業として認定を受けるためには、過去3年間において労働安全衛生関連の重大な法違反がないなどの基本事項に加え、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、安全管理などの分野で積極的な取組を行っていることが必要になります。認定は以下のステップで進められます。

### [STEP1]

以下の必要項目をすべて満たしていること

#### ①企業の状況として満たしていることが必要な項目

- ・現在、労働安全衛生法令の重大な違反についての是正指導を受けたものについて、改善がなされていない事実がないこと
- ・過去3年以内に法令違反による死亡災害又は障害等級7級以上に相当する重篤な労働災害を2件以上発生させていないこと など

#### ②企業の取組として満たしていることが必要な項目

- ・各事業場（10人以上の事業場）に従業員の健康や安全を担当する組織があるか、又は担当者を置いているか、また、企業本社には、全社的な健康や安全を担当する組織又は担当者を置いていること
- ・企業のトップが従業員の健康や安全の確保を重視する方針を明文化していること など

### [STEP2]

評価項目すべてを満たした場合の合計点と比べて、各取組・対策ごとにいずれも6割以上、全体として8割以上を取得していること

- ・主要な事業場ごとに安全衛生に関して従業員が主体となって行う取組を支援しているか
- ・管理者も含む従業員に対し、メンタルヘルスに関する情報提供、教育研修を行っているか など

## ■ 3. 申請方法

申請するには、まず自己診断サイト（厚生労働省「安全衛生優良企業公表制度」[http://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/shindan\\_top.html](http://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/shindan_top.html)）で自社の安全衛生の取組レベルを自己診断することになっています。その自己診断の結果、安全衛生優良企業の基準を満たしていれば、各項目を満たしていることを示す書類を添付し、本社を管轄する都道府県労働局へ申請を行うこととなります。そして、都道府県労働局で書類審査とヒアリング調査が行われ、認定されると安全衛生優良企業認定通知書が交付されることになります。

認定のメリットとしては、厚生労働省のホームページで企業名が公表され、また安全衛生優良企業マークが名刺や商品などに使用でき、さまざまな場所で企業をPRできるようになります。今回の制度をきっかけに、働きやすい職場づくりを進めていきたいものです。

# パートタイマーの雇用に関する 「短時間労働者対策基本方針」とは?

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

先日、「短時間労働者対策基本方針（以下、基本方針）」が策定されたと聞きました。当社には短時間で働いているパートタイマーがいるのですが、この基本方針とは、どのようなものなのでしょうか？



社労士



総務部長

はい。この基本方針は、簡単にいえば、厚生労働省がパートタイマーの現状と課題を分析した上で、パートタイマーの雇用環境をより良くしようとする施策の基本方針をまとめたものです。この基本方針の運用期間は平成27年度から31年度までの5年間とされています。

なるほど。厚生労働省がパートタイマーに関する分析結果と今後取り組む施策を示したものですね。



そのとおりです。少子高齢化により労働力人口の減少が進んでいますから、厚生労働省は、労働力人口を確保するために、高齢者や女性、障害者等、全員参加の社会の実現を掲げています。各々のライフスタイルに応じた働き方ができるよう、多様な働き方を実現するための環境整備が必要であると考えており、パートタイマーもその選択肢の一つであるわけです。



具体的には、どのような内容となっているのでしょうか。



はい。基本方針によると、パートタイマーは、雇用者総数の約3割（1,651万人）を占めるほどに増えており、組織の中で基幹的な役割を担う者も増えています。しかしながら、正社員とパートタイマーでは、同じ仕事をしていたとしても、待遇に差がある場合も少なくからずあり、待遇が働きや貢献に見合っていないということが課題の一つとして挙げられています。

たしかに、正社員と同じ仕事をしていても、正社員の場合は賞与や退職金の制度が設けられている一方で、パートタイマーの場合はそれがないということをよく耳にします。



そうですね。最近では、パートタイマーがそのような待遇の不均等・不均衡を訴え、裁判になることも増えてきています。そこで基本方針では、課題の対応策として、均等・均衡待遇の確保や納得性の向上を挙げています。具体的な取組としては、平成27年4月施行の改正パートタイム労働法において新たに規定された相談窓口の設置や、雇入れ時の相談窓口や労働条件の説明などに重点を置き、パートタイマーの雇用に関する法令の周知を図っていくとしています。また均等・均衡待遇に向けた雇用管理の改善を積極的に行う事業主には、表彰制度などを設けて社会的に評価をする仕組みを作ろうともしています。

表彰制度ができれば、PR材料になるので、取組のし甲斐もありますね。



また、もう一つの大きな取組として、パートタイマーが希望に応じて正社員になれる転換制度の導入や、短時間正社員などの多様な正社員制度の普及を促進していくことも示されています。現在は、パートタイマーだからといって正社員よりも低い待遇に甘んじている場合も少なくありませんが、仕事の価値というものをいま一度見つめ直し、これからは時間ではなく、仕事の内容や責任によって、その価値や評価を決めていく制度への転換が必要なのかも知れませんね。

## 【ワンポイントアドバイス】

1. 厚生労働省の示すパートタイマーの基本方針においては、正社員とパートタイマーには待遇差があり、待遇が働きや貢献に見合っていないことが課題の一つとされている。
2. 基本方針においては、課題への対応策として、均等・均衡待遇の確保や納得性の向上、正社員への転換・キャリアアップの推進に向けた取組を一層進めていくことが示されている。



# 平成27年6月1日から改正される 言語機能障害などの障害年金の認定基準

公的年金に加入した上で一定の保険料納付要件を満たし、かつ、障害の状態などの障害年金の支給要件を満たしている場合に、障害年金を受給することができます。今年6月より、この障害年金の支給要件を満たしているか否かを決定する認定基準の一部が改正されることになりました。

## 1. 障害年金とは

障害年金には障害基礎年金と障害厚生年金があり、障害基礎年金には1級と2級が設けられています。年金額は、障害基礎年金については定額となっており、平成27年4月分からの年金額は以下のとおりです。

### [障害基礎年金の年金額]

1級 975,100円

2級 780,100円

※18歳到達年度の末日までにある子（障害者は20歳未満）がいる場合は、子の人数によって加算あり。

次に、障害厚生年金は障害基礎年金に上乗せして支給されるもので、障害の状態が2級に該当しない軽い程度の障害のときは3級の障害厚生年金が支給され、初診日から5年以内に病気やケガが治り、障害厚生年金を受けるよりも軽い障害が残ったときには障害手当金が一時金として支給されます。具体的な支給額は、障害基礎年金のように定額ではなく、各人に平均標準報酬額等を用いて計算されることになっています。

## 2. 改正される 障害年金認定基準のポイント

障害年金の1級、2級などの障害の程度について、認定基準に基づいて認定されますが、昨年、専門家による会合が開催され、今年6月よりこの認定基準が改正されることとなりました。改正ポイントは次の4点となります。

現在、障害年金を受給している、あるいはこれから申請する場合は、今回の改正点について確認しておきましょう。

### ①音声又は言語機能の障害

- 各等級の障害の状態について、失語症の「聞いて理解することの障害」を障害年金の対象障害として明示し、表現の明確化を行う。

障害の程度	障害の状態
2級	発音に関わる機能を喪失するか、話すことや聞いて理解することのどちらか又は両方がほとんどできないため、日常会話が誰とも成立しないものをいう。
3級	話すことや聞いて理解することのどちらか又は両方に多くの制限があるため、日常会話が、互いに内容を推論したり、たずねたり、見当をつけることなどで部分的に成り立つものをいう。
障害手当金	話すことや聞いて理解することのどちらか又は両方に一定の制限があるものの、日常会話が、互いに確認することなどで、ある程度成り立つものをいう。

- 障害の状態を判断するための検査結果（例えば「語音発語明瞭度検査」「標準失語症検査」など）が行われた場合は、その結果も参考として追加する。

- 音声又は言語機能の障害と他の障害の併合認定を規定する。

### ②腎疾患による障害

認定に用いる検査項目を病態別に分け項目を追加し、また、判断基準を明確にするなどの見直しを行う。

### ③排せつ機能の障害

人工肛門を造設した場合などの障害認定を行う時期を見直す。

### ④聴覚の障害

新規に障害年金を請求する者の一部について、他覚的聴力検査などを行う。

# 労働保険年度更新の注意点

今年も労働保険年度更新の時期が近づいてきました。今回は毎年実施が必要となる労働保険の年度更新業務の内容について確認します。

## 1.労働保険の年度更新とは

労働保険料は毎月納付を行う健康保険料とは異なり、毎年4月から翌年3月までの1年間（以下、「保険年度」）を単位に計算し、まとめて納付します。この年に一度行う必要がある労働保険料の計算、および国に納付するまでの一連の作業を労働保険の年度更新と呼びます。

具体的な手続としては、当年度の概算保険料額を計算し事前に納付した上で、年度終了後に実際に支払った賃金額に基づき、確定保険料額を計算します。その上で、概算保険料額と確定保険料額の差額を計算し、納付もししくは還付することになっています。つまり、平成27年の年度更新においては、以下の3つを計算した上で、申告・納付する必要があります。

- ①平成26年度の確定保険料額
- ②平成27年度の概算保険料額
- ③平成26年度の確定保険料額と平成26年度の概算保険料額の差額

## 2.労働保険料計算時の注意点

労働保険料の計算の際には、以下の3点が間違えやすいポイントとなります。

- ①雇用保険の保険料免除対象者

雇用保険に加入していても保険年度の初日（4月1日）において満64歳以上の労

働者は、雇用保険料が免除されます。

### ②保険料の対象となる賃金

労働保険の対象となる労働者に支払われる賃金の総額に保険料率を乗じて労働保険料が決まります。賃金とは、給与や賞与等、労働の対価として支払われるものを指し、退職金や結婚祝い金、見舞金等は、労働保険計算の対象にはなりません。

本来対象とすべき通勤手当を対象から外す間違いが特に多いため、注意しましょう。

### ③申告と納付の期限

申告は平成27年6月1日から7月10日までに行う必要があります。また、納付は原則、年に1回行うことになっていますが、概算保険料額が40万円を超える場合等には、3回に分けて納付することが可能です。また、申し込みを行うことによって口座振替にて納付することもできます。

期間	納付日	
	口座振替なし	口座振替
第1期分または全期	平成27年7月10日	平成27年9月7日
第2期分	平成27年11月2日	平成27年11月16日
第3期分	平成28年2月1日	平成28年2月15日

あとから計算方法が誤っていることが判明した場合や、保険料の納付期限を過ぎてしまふと延滞金などの無用な費用が必要となってしまいます。手続方法を確認し、確実に進めるようしましょう。

# 業種別にみる若年正社員定着に最も効果のある対策

少子化の進展により若年労働者数が減少傾向にあります。企業の存続を考えると、若年労働者の採用と定着は重要な課題です。ここでは、3月に厚生労働省から発表された調査結果（※）から、若年正社員の定着に最も効果のある対策をご紹介します。

## ■コミュニケーションが大切

上記調査結果から、若年正社員の定着に最も効果のあった対策について、業種別に上位3つをまとめると右表のとおりです。全体（総数）では、「職場での意思疎通の向上」が最も効果のある対策とした事業所割合が最高になりました。次いで「本人の能力・適性にあった配置」、「教育訓練の実施・援助」の割合が高くなりました。

業種ごとにみると、「職場での意思疎通の向上」が最も効果のある対策とした業種が多いですが「本人の能力・適性にあった配置」が一番になる業種もみられます。この結果を見る限り、上記2つのどちらかが、若手正社員の定着に最も効果のある対策だといえそうです。

その他「教育訓練の実施・援助」、「仕事の成果に見合った賃金」も上位3つまでに入る業種がみられます。

業種別若年正社員の定着に最も効果のある対策別事業所割合（%）

	の職場上の意思疎通	に本人のたな能配力置・適性	援教訓練の実施・	合仕事たの成績に見	明採用情報の提供詳細な説
総数	25.3	18.5	12.2	10.8	8.6
鉱業、採石業、砂利採取業	16.9	22.1	13.6	16.2	10.5
建設業	17.6	25.0	14.1	16.2	5.9
製造業	22.8	26.7	9.7	13.3	10.8
電気・ガス・熱供給・水道業	34.5	21.6	8.3	2.1	4.9
情報通信業	25.4	20.7	13.3	8.7	11.0
運輸業、郵便業	25.6	19.1	7.8	12.5	6.6
卸売業	29.6	18.0	10.9	7.9	11.7
小売業	20.5	13.9	12.8	12.8	9.6
金融業、保険業	34.2	13.0	20.6	7.0	7.6
不動産業、物品賃貸業	22.3	15.3	11.5	13.6	12.5
学術研究、専門・技術サービス業	22.1	24.5	11.3	10.5	7.3
宿泊業、飲食サービス業	28.6	14.7	9.8	10.6	6.8
生活関連サービス業、娯楽業	28.8	14.7	11.6	10.6	8.1
教育、学習支援業	32.1	21.5	19.7	1.6	7.0
医療、福祉	27.4	15.1	11.3	9.4	6.6
複合サービス事業	44.0	9.3	15.6	3.9	5.3
サービス業（他に分類されないもの）	24.9	21.8	13.1	7.7	11.0

厚生労働省「平成25年若年者雇用実態調査」より作成

## ■知ることが定着につながる

職場での意思疎通を図ることで、上司や先輩社員が、若年正社員の特性や考え方などを把握しやすくなります。若年正社員のことをより知ることができれば、適正な配置等がしやすくなり、若年正社員にとっても働きがいのある職場になっていくのではないかと思われます。

若年正社員がなかなか定着しない企業では、定期的な面談をはじめ若年正社員と話をする機会を、今まで以上に増やすような取り組みをされてはいかがでしょうか。

（※）厚生労働省「平成25年若年者雇用実態調査」

5人以上の常用労働者を雇用する事業所のうちから、産業別、事業所規模別に層化し、無作為に抽出した16,607事業所を対象に行われた調査です。有効回答率は61.9%となっています。ここでの若年正社員とは、調査基準日現在で満15～34歳の正社員をいいます。詳細は次のURLからご確認ください。<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/4-21.html>

# I T news

## 無料Wi-Fiを賢く安全に利用しよう

先日、海外へ行ったときに、無料のWi-Fi（ワイファイ）スポットが多くあることを知り、日本との違いに驚きました。そこで今回は、日本でのWi-Fi事情と、無料Wi-Fiのメリット・デメリットについてまとめました。

### ■ Wi-Fiとは

Wi-Fiとは、無線LANでインターネットに接続する技術のことをいいます。また、外出先で無線LANを使ってインターネットに接続できる場所を『Wi-Fiスポット』といいます。

### ■ 日本と海外の無料Wi-Fi事情

海外では公衆でのWi-Fiスポットの普及率が高く、Wi-Fiは身近な通信手段として利用されています。そのため無料Wi-Fiスポットが充実している面があります。

他方、日本ではデータ通信料金を定額で契約しているタイプが多く、Wi-Fiを利用しなくとも快適に接続できることや、セキュリティ面での問題から、公衆のWi-Fiスポットの整備が進んでいませんでした。

しかし、国の政策である訪日外国人旅行者の受入環境整備の一環で、観光のICT化の推進が掲げられ、無料公衆無線LAN環境の提供が進められています。また、東京オリンピック開催の決定なども影響し、訪日外国人旅行者向けの無料Wi-Fiスポットの整備や提供が増えているようです。例えば、KDDI子会社であるワイヤ・アンド・ワイヤレス社は、複数の法人および自治体と協力して、「TRAVEL JAPAN Wi-Fi」プロジェクトを発足させ、全国20万ヶ所以上のWi-Fiスポットへの無料接続が可能なスマートフォンアプリ「TRAVEL JAPAN Wi-Fi」を公開しています。これは、訪日外国人旅行者が各国の言語で、Wi-Fiスポットを通じて、日本全国の観光地の情報を無料で取得できるというものです。

### ■ 無料Wi-Fiのメリット・デメリット

訪日外国人旅行者向けだけでなく、日本人向けにも無料Wi-Fiスポットが増えてきてい

ますが、利用にあたってはメリットやデメリットをしっかりと理解することが大切です。

### ■ メリット

- ・無料でインターネットが使えるので、パケット代を抑えられる。
- ・スマートフォンの通信速度が速くなることがある。
- ・複数台の機器を同時に接続できる。

### ■ デメリット

- ・セキュリティ面で危険がある（情報を抜き取られる可能性がある）。

ではどのような点に注意して、無料Wi-Fiを有効活用すればよいでしょうか。

### □ 無料Wi-Fiを使うときのポイント

- ・暗号化されていないWi-Fiスポットには接続しない。
- ・銀行やクレジットカードなどの重要な個人情報を扱うサイトにはアクセスしない。
- ・勝手に繋がらないように、Wi-Fiは手動接続に設定しておく。
- ・セキュリティが搭載されているアプリなどを使って、安全に利用する。

特に海外では、無料Wi-Fiのセキュリティ基準が定まっていない国もあるため、注意が必要です。最近では旅行や出張で海外に出かけても、無料Wi-Fiにより容易に連絡がとれて便利ですが、その反面、日本と同じような感覚で、海外でインターネットを安易に接続してしまう人も多いようです。それはとても危険なことです。ビジネスで使うスマートフォンは、一段とその意識を持ちたいものです。

個人住民税の特別徴収が今月から変更になります。また、労働保険の年度更新なども早めに手続きしておきましょう。

2015年6月

## 1. 個人住民税の特別徴収（新年度がスタート） お仕事備忘録

### 2. 個人住民税の納期の特例

### 3. 賞与支払届の提出

### 4. 労働保険の年度更新

### 5. 障害者、高年齢者雇用状況の確認

### 6. お中元の手配、暑中見舞いの発送準備

### 7. 梅雨どきの対策

#### 1. 個人住民税の特別徴収（新年度がスタート）

住民税の徴収方法が特別徴収の事業者は、6月から新年度の特別徴収税額となります。6月は端数調整があるため、毎月の徴収金額と相違している場合があります。もし、毎月の徴収金額と相違している場合には、徴収金額に注意しましょう。

#### 2. 個人住民税の納期の特例

給与の支払いを受ける者が常時10人未満の場合は、各市町村へ申請をすることで、納期の特例が受けられます。納付期日は毎年6月10日と12月10日の年2回です。

毎月納付の手間は省けますが、一度に納める金額は大きくなります。資金が不足しないように、計画を立てておきましょう。

#### 3. 賞与支払届の提出

賞与を支給した場合には、従業員から社会保険料を徴収し納付する義務があります。支給日より5日以内に所轄の年金事務所（健康保険組合に加入している場合は健康保険組合）に賞与支払届を届け出ことになります。

#### 4. 労働保険の年度更新

労働保険の年度更新時期です。7月10日までの間に手続きをとります。スムーズに進むよう段取りを確認しておきましょう。

#### 5. 障害者、高年齢者雇用状況の確認

障害者及び高年齢者の雇用状況報告書（6月1日現在）の提出期限は7月15日までとなっていますが、管轄のハローワークによっては、6月末までに提出してもらうようアナウンスしています。早めに人数を確認しておきましょう。

#### 6. お中元の手配、暑中見舞いの発送準備

お中元の発送リストは重複がないかなどのチェックを行い、数を確定させます。その後、贈答品の選定や発注をおこないましょう。贈答の品は持参することが前提です。もしデパートから配送する場合には、別便で手紙を送りましょう。

また、暑中見舞いは挨拶文の手配を早めに済ませ、同時進行で差出先の名簿を整え、宛名書きも始めましょう。近年では、日本郵便のWebサイト上でも作成できて便利です。

#### 7. 梅雨どきの対策

雨の多い季節となっていました。6月11日は暦の上では「入梅」です。

夏が近づき、蒸し暑くなる日も増えるため、梅雨どきの対策として次の点に気を配りましょう。

◆浸水などの災害対策の確認 ◆湿気などによる不良在庫の発生防止

◆郵便物や輸送物の水ぬれ対策 ◆降雨による自動車事故の防止

◆食中毒の防止対策や健康面の管理

社内備品の不良箇所の修繕手配、社員への告知はもちろんのことですが、特に飲食・食品関連業、社員食堂をもつ企業や工場では衛生管理に気をつけたいところです。





# お仕事 カレンダー

2015.6

労働保険の年度更新、住民税の特別徴収金額の変更等のほか、お中元や暑中見舞いの準備など通常業務以外の業務が立て込みます。計画を立てて早めに業務を終わらせましょう。



日	曜日	六曜	項 目
1	月	赤口	●健康保険・厚生年金保険料の支払（4月分） ●労働保険の年度更新（～7月10日）
2	火	先勝	
3	水	友引	
4	木	先負	
5	金	仏滅	
6	土	大安 芒種	
7	日	赤口	
8	月	先勝	
9	火	友引	
10	水	先負	●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付（5月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
11	木	仏滅	
12	金	大安	
13	土	赤口	
14	日	先勝	
15	月	友引	
16	火	大安	
17	水	赤口	
18	木	先勝	
19	金	友引	
20	土	先負	
21	日	仏滅	
22	月	大安 夏至	
23	火	赤口	
24	水	先勝	
25	木	友引	
26	金	先負	
27	土	仏滅	
28	日	大安	
29	月	赤口	
30	火	先勝	●健康保険・厚生年金保険料の支払（5月分）

