

NEWS LETTER

6月といえば梅雨ですね。雨が多くなると一気に蒸し暑さが増して、過ごしにくくなります。お体にはくれぐれもお気を付けください。

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**2016**

■ 昨年度よりさらに強化される 厚生労働省の過重労働対策

- 労働者死傷病報告の提出
- 今後ますます重要度が高まる
ハラスメント対策
- 障害者雇用率制度における
労働者数のカウント方法

社労士法人HRビジネスマネジメント

東京都港区芝公園1-2-4 STビル4F

TEL : 03-5402-8491 / FAX : 03-5402-8494

昨年度よりさらに強化される 厚生労働省の過重労働対策

長時間労働が社会的な問題となっただけからかなりの時間が経ちますが、問題意識は高まっているものの、抜本的な改善ができていない企業も多くあるようです。実際に、平成27年4月から12月に行われた「長時間労働が疑われる事業場に対する労働基準監督署による監督指導」では、半数を超える事業場で違法な時間外労働が確認され、是正・改善に向けた指導が行われています。

1. 昨年度話題となった「かとかく」

昨年度、東京・大阪の両労働局に「過重労働撲滅特別対策班」（通称「かとかく」）が設置されました。この「かとかく」は、過重労働に係る大規模事案、困難事案等に対応するための専従対策班として活動を行い、大手靴小売会社等3件の書類送検を行いました。各種メディアで大きく報道され、書類送検された会社のイメージは著しく低下したと言われています。

2. 全国に設置された専門担当官

この「かとかく」については、平成28年度に厚生労働省本省に「本省かとかく」が設置され、全国47労働局に長時間労働を指導するための担当官である「過重労働特別監督監理官」が1名ずつ配置されました。この監理官は問題業種に係る重点監督の総括（企画・立案・実施）等を行うということで、今後、労働基準監督署の監督指導が強化されることは必至でしょう。

なお、重点監督対象事業場も、月100時間超の残業が疑われる事業場から月80時間超の残業が疑われる事業場へと拡大されています。この拡大により、監督対象となる事業場は、年間1万から2万へと増加しました。

3. 実施されるサイバーパトロール

「かとかく」の設置のほかに、平成27年度より、インターネット上の求人情報等の監視を行い、過重労働等の労働条件の問題があると考えられる事業場の情報を収集するサイバーパトロールが実施されています。サイバーパトロールの対象は、求人系口コミサイト、掲示板サイトから、SNSやブログ等までとかなり幅広くなっており、問題がある事業場については、その情報が労働基準監督署の監督指導等に積極的に活用されることになっています。この取組は平成28年度も引き続き実施されます。

このように国を挙げて長時間労働対策・過重労働対策が進められていますが、単純に長時間労働対策を行うと、従業員が労働時間の正確な記録を行わず、不払残業が発生したり、持ち帰り残業の発生につながることもあります。また、長時間労働による会社への不満が、SNSやブログで噴出する可能性もあります。業務効率が悪い、人員が不足しているといった根本的な課題を把握し、その対応をしていくことが求められます。

労働者死傷病報告の提出

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、従業員が就業時間中に足を滑らせて事務所内の階段から落ち、手の骨を折ってしまいました。



総務部長

それは大変でしたね。お仕事をされている際のケガになりますので、労災になりますね。骨折ですから長引きそうですか？



社労士

今回、幸いにも会社を休んだ日は4日間だけでした。骨折したのが利き手ではなかったこともあり、業務への影響が最小限に留まってよかったと思っています。



そうでしたか。休業が4日ということは、労災保険の休業補償給付を請求されたのですか？



いえ、書類のやり取りに手間がかかることもあるので、労災保険は請求せず、会社が休業補償をして処理を終わらせました。このように労災保険を利用しない場合には、労働者死傷病報告（以下、「死傷病報告」という）の提出は不要ですよね？



いいえ、実は提出しなければなりません。ご存知のように、労働者が労働災害により死亡し、または休業したときには、労働基準監督署に死傷病報告を提出することになっています。この報告は労災保険を利用したか否かを問わず行います。その理由は、死傷病報告の目的が労災事故を把握し、事故の防止につなげることがあるためです。実は、死傷病報告を提出する根拠も労災保険法ではなく、労働安全衛生法および労働安全衛生規則にあります。



なるほど。それでは速やかに提出しておきます。そのほか、注意すべき点はありますか。



派遣労働者が被災した場合の対応について説明しておきましょう。派遣労働者が労災事故に遭った場合には、派遣元が手続きを行うこととなりますが、死傷病報告については派遣元と派遣先の双方が提出する必要があります。



両方からの提出が必要なのですね。



そうですね。流れとしては、派遣先が死傷病報告を作成し、労働基準監督署へ提出すると共に、その写しを派遣元に送付することになります。派遣元はその内容を踏まえ、死傷病報告を作成し、提出します。ちなみに提出先は各々の所轄の労働基準監督署です。



なるほど。労災事故の防止とともに、発生した場合にはきちんと対応できるようにしておきます。



【ワンポイントアドバイス】

1. 労災事故が発生した際、労災保険を利用していなくても、労働者死傷病報告の提出が必要になる。
2. 被災した労働者が派遣労働者の場合には、派遣先、派遣元の双方が労働者死傷病報告を提出しなければならない。

今後ますます重要度が高まる ハラスメント対策

近年、出産後も育児休業を取得して職場復帰をする女性が増える中、マタニティハラスメント（以下、「マタハラ」という）などの問題が顕在化し、裁判で争われる事態にまで発展しています。こうした状況を受け、来年1月に改正男女雇用機会均等法が施行され、企業にマタハラを含めた対策が求められることになりました。

1. 育児休業の利用状況

厚生労働省が行った平成26年度雇用均等基本調査によると、平成24年10月1日から平成25年9月30日までの1年間に、在職中に出産した女性がいた事業所における女性の育児休業者※がいた割合は86.6%となっています。過去の割合をみると、平成19年以降、80%を超えており、育児休業制度が浸透し、育児休業を取得する割合が高く推移していることが分かります。

※上記の期間に出産した者のうち平成26年10月1日までの間に育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）

2. 1月から始まるマタハラ防止措置

男女雇用機会均等法では、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由として、解雇や雇止めなどの不利益取扱いを禁止していますが、

1. のように育児休業が増えている状況もあり、労働局等へ寄せられる不利益取扱い等に関する相談も年々増えています。そのため、今回、法改正が行われ、来年1月より、この不利益取扱いの禁止に加えて、マタハラ等の防止義務が新たに追加されることになりました。

この義務の内容としては、企業に対して、上司・同僚などが職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないように、防止措置を講じるというものです。具体的な防止措置としては、従業員への周知・啓発、相談体制の整備等が想定され、今後、指針の中で定められることになっています。現在のセクシュアルハラスメント（以下、「セクハラ」という）の防止対策として求められている、防止規程の策定や相談窓口の設置などと同様の対応が求められることになると予想されます。

今年度より、都道府県労働局の組織が見直され、新たに雇用環境・均等部（室）※が設置されました。これによりマタハラやセクハラ等に関する相談と、パワーハラスメントや解雇等に関する相談の対応が一体的に進められていくことになります。このような動きもあることから、企業としては、ハラスメント等の問題の防止に向け、管理職や従業員向けに教育を実施したり、相談体制を作るなど、予防対策や問題が発生した場合の速やかな対応が求められています。

※北海道、東京、神奈川、愛知、大阪、兵庫、福岡の7局は部、その他の局は室

障害者雇用率制度における 労働者数のカウント方法

障害者雇用納付金の対象企業の拡大など、障害者雇用の重要性が増しています。障害者雇用促進法では、障害者の雇用を促進するため、障害者雇用率制度として、雇用する労働者に占める障害者の割合が一定率（法定雇用率）以上になるよう、企業に義務づけており、現状の法定雇用率は、民間企業の場合2.0%と定められています。そこで、今回はこの法定雇用率を満たしているかどうかを確認する方法をみておきます。

1. 常用雇用労働者数の数え方

現状、法定雇用率は2.0%と定められていることから、常用雇用労働者数50人あたり1人の障害者を雇用することが義務づけられています。この常用雇用労働者数には正社員だけでなく、一定の条件を満たす短時間労働者も含まれます。具体的には、週所定労働時間が30時間以上の労働者については1人としてカウントし、20時間以上30時間未満の労働者（以下、「パート」という）については1人を0.5人としてカウントします。

そのため、労働者の総数が同じ企業であっても、下例のように障害者の雇用義務人数には違いが出てきます。

例：障害者雇用義務人数

- ① 正社員40名・パート20名
 $40名 + 20名 \times 0.5 = \text{常用雇用労働者数} \mathbf{50名}$
 → 障害者1名の雇用義務が発生
- ② 正社員20名・パート40名
 $20名 + 40名 \times 0.5 = \text{常用雇用労働者数} \mathbf{40名}$
 → 障害者の雇用義務なし

2. 障害者数の数え方

雇用しなければならない障害者数については、障害の種類や週所定労働時間によってカウント方法が異なり、以下の区分により0.5人から2人としてカウントすることになっています。例えば、重度の身体障害者で週所定労働時間が30時間以上であれば2人としてカウントします。

表 障害者数のカウント方法

	週所定労働時間	
	30時間以上	20時間以上 30時間未満
身体・知的障害者	1人	0.5人
身体・知的障害者 (重度)	2人	1人
精神障害者	1人	0.5人

特に障害者の雇用が進んでいない企業に対しては、労働局から雇用率達成指導が行われることになります。それでも状況が改善しない場合には、厚生労働省のホームページ等で企業名が公表されることもあるため、企業としては着実に雇用を進めておきたいものです。

平成30年4月からは精神障害者も法定雇用率の算定基礎の対象になることが決まっており、法定雇用率の引き上げが予想されます。障害者の採用はかなり厳しい状況にあるため、早めに障害者雇用の計画を立て、具体的な取組を行っていくことが望まれます。

企業における事業継続計画の策定状況

企業はさまざまなリスクを想定し、活動が続けていくことが必要です。ここでは、今年3月に発表された調査結果（※）などから、災害時における事業活動の継続を図るための事業継続計画の策定状況をみていきます。

■ 高まるBCP策定企業の割合

上記調査結果などから、企業における事業継続計画（以下、BCP）の策定状況をまとめると、下表のようになります。27年度には、企業の規模を問わずBCP策定済企業の割合が、25年度に比べ高くなりました。また、策定を予定している割合も高まる一方、予定はないとする割合が低下するなど、BCPの重要性を認識している企業が、規模を問わず増えていることを感じさせる結果となりました。

■ 業種別の策定状況

次に27年度の業種別BCP策定状況をみると、金融・保険業での策定率が最も高く86.9%となりました。次いで情報通信業が59.1%、建設業が50.0%となっています。一方で、宿泊業・飲食サービス業は9.4%、小売業も27.9%という状況であり、業種によってBCP策定状況に違いがみられます。

■ BCP策定・運用関連情報

BCPの策定や運用に関連して、参考になると思われる情報をご紹介します。

【中小企業庁】

ホームページ上でBCPの策定および継続的な運用の具体的方法をわかりやすく説明した、「中小企業BCP策定運用指針」や、BCPに関する事例集などを公開しています。

【日本政策金融公庫】

企業が策定したBCPに基づいて、防災に資する施設等の整備を行う際に利用できる融資制度（社会環境対応施設整備資金）を設けています。

これからBCPを策定する企業はもちろん、策定したBCPを運用していく企業も、こうした情報なども確認しつつ、自社のBCPをよりよいものにされてはいかがでしょうか。

事業継続計画（BCP）の策定状況（単位：％）

	大企業		中堅企業		その他企業		全体	
	25年度	27年度	25年度	27年度	25年度	27年度	25年度	27年度
策定済である	53.6	60.4	25.3	29.9	21.2	32.5	26.9	35.8
策定中である	19.9	15.0	12.0	12.1	12.0	9.8	13.2	11.2
策定を予定している （検討中を含む）	15.0	16.4	18.1	30.2	15.7	25.4	16.2	25.4
予定はない	8.3	5.1	24.8	18.3	30.8	19.0	26.0	16.8
事業継続計画（BCP）とは 何かを知らなかった	2.2	0.8	17.3	7.0	16.8	9.2	14.8	7.3
その他	1.0	1.6	2.6	1.8	3.2	2.1	2.7	1.9
無回答	0.0	0.7	0.0	0.7	0.4	2.1	0.2	1.5

内閣府「企業の事業継続及び防災に関する実態調査」より作成

（※）内閣府「平成27年度企業の事業継続及び防災の取組に関する実態調査」

平成28年1月から2月にかけて行われた調査で、調査対象は5,070社、有効回答数は1,996社です。表中の25年度の数字は25年度調査結果のもので、有効回答数は2,196社です。ここでのその他企業は中堅企業よりも規模が小さい企業です。企業区分の詳細等は次のURLのページよりご確認ください。<http://www.bousai.go.jp/kyoiku/kigyou/topics/>

企業における ソーシャルメディアの活用状況

スマートフォンの普及が進み、FacebookやTwitterなどのソーシャルメディアを利用する人も、さまざまな年代で増えています。ここでは、企業におけるソーシャルメディアサービスの活用状況に関するデータをみていきます。

■活用割合は20%に届かず

総務省の調査結果（※1）から、企業におけるソーシャルメディアサービスの活用状況を、資本金階級別にまとめると、表1のとおりです。活用している企業は、全体で17.6%にとどまっています。資本金階級別では、1,000万円未満と5億円超の階級で20%を超えています。

【表1】ソーシャルメディアサービスの活用割合（%）

資本金	活用している	活用していない
全体	17.6	80.1
1,000万円未満	22.1	76.7
1,000万円～3,000万円未満	14.9	81.1
3,000万円～5,000万円未満	16.1	81.4
5,000万円～1億円未満	14.6	83.4
1億円～5億円未満	18.2	80.0
5億円～10億円未満	23.7	73.3
10億円～50億円未満	28.5	71.3
50億円以上	28.9	71.1

※無回答を除いた結果なので100%にはならない

総務省「平成26年通信利用動向調査」より作成

■紹介や宣伝での利用割合が高い

業種別にソーシャルメディアサービスの活用目的をみると、表2のとおりです。全体では「商品や催物の紹介、宣伝」の割合が最も高く、次いで「定期的な情報の提供」となり、この2つの活用目的が50%を超えました。

■国も企業の活用促進を後押し

企業におけるソーシャルメディアサービスの活用は、これからが本番という状況ですが、4月に経済産業省から「企業のソーシャルメディア活用に関する調査報告書（※2）」が発表されました。同省ではソーシャルメディアを活用して、企業の販売促進や商品企画等の事業活動を高度化する取組の普及に取り組んでおり、この報告書は普及のための課題や解決策はもちろん、先進的な取組を事例集としてまとめたものです。関心のある方は、この報告書を確認してみたいはいかがでしょうか。

【表2】業種別ソーシャルメディアサービスの活用目的・用途（複数回答、%）

	マーケティング	商品や催物の紹介、宣伝	定期的な情報の提供	会社案内、人材募集	消費者の評価・意見の収集	その他
全体	29.6	63.3	59.2	32.3	13.4	4.3
建設業	16.6	50.9	63.7	44.1	2.3	4.5
製造業	36.7	61.9	57.4	37.6	16.1	5.7
運輸業	28.5	52.8	61.4	42.0	17.2	5.7
卸売・小売業	31.1	68.7	59.9	25.0	15.8	4.2
金融・保険業	46.6	62.4	60.0	24.3	29.1	8.6
不動産業	26.6	77.4	67.3	11.5	10.7	-
サービス業、その他	26.3	62.2	58.4	33.8	10.8	3.8

総務省「平成26年通信利用動向調査」より作成

（※1）総務省「平成26年通信利用動向調査」

常用雇用者数100人以上の企業を対象に、約5,000企業を抽出して平成27年1～2月に行われた調査です。有効回収率は58.9%となっています。詳細は次のURLから確認できます。

<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05.html>

（※2）平成28年4月11日 経済産業省「企業のソーシャルメディア活用に関する調査報告書」とりまとめました

報告書等の詳細は次のURLから確認できます。<http://www.meti.go.jp/press/2016/04/20160411002/20160411002.html>

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。

2016年6月

お仕事備忘録

- 1. 個人住民税の特別徴収（新年度がスタート）
- 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ることになっています。

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（平成28年度は7月11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行いましょう。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

雨の多い季節となりました。6月10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。



2016.6

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	水	大安	●労働保険の年度更新（～7月11日）
2	木	赤口	
3	金	先勝	
4	土	友引	
5	日	大安	芒種
6	月	赤口	
7	火	先勝	
8	水	友引	
9	木	先負	
10	金	仏滅	●源泉所得税・復興特別所得税・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	土	大安	
12	日	赤口	
13	月	先勝	
14	火	友引	
15	水	先負	
16	木	仏滅	
17	金	大安	
18	土	赤口	
19	日	先勝	
20	月	友引	高卒者の求人票受付開始
21	火	先負	夏至
22	水	仏滅	
23	木	大安	
24	金	赤口	
25	土	先勝	
26	日	友引	
27	月	先負	
28	火	仏滅	
29	水	大安	
30	木	赤口	●健康保険・厚生年金保険料の支払（5月分）