

# YELL・Spirits

2014年7月号

エール・スピリッツ



発行：社会保険労務士法人エール  
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018  
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072  
Email：info@sr-yell.com



- 代表より
- 助成金セミナーのご案内
- 改正男女雇用機会均等法が7月1日施行
- 「働きやすい・働きがいある職場づくり」ツールのご紹介
- 個別労働相談で「いじめ・嫌がらせ」が2年連続で増加
- 手続きをご依頼の企業様へのお願い
- 建設業向けセミナー&相談会のご報告
- スタッフコラム

鎌倉です。

平成26年通常国会が閉幕しました。労働関係の法律の成立状況ですが、厚生労働省提出6法案のうち、労働者派遣法改正案が廃案(条文ミスで再提出検討中)、有期労働特別措置法案が継続審議となりました。成立した厚労省提出法案は、雇用保険法改正案、パートタイム労働法改正案、次世代育成法改正案、労働安全衛生法改正案の4本となります。また、総務省提出法案では、労災保険法改正案が成立しています。

議員立法で国会に提出された労働関係の法案としては「過労死防止推進法案」と「社労士法改正案」の2本があります。そのうち過労死防止推進法案は、過労死遺族の活動もあって、与野党全会一致で成立しました。

社労士法改正案は、特定社労士が個別労働紛争において単独で当事者を代理することができる紛争の価額を引き上げるほか、裁判所において弁護士とともに出頭し、補佐人として陳述できるようにする内容でしたが、こちらは継続審議になりました。成立すれば、社労士が皆様のお役に立てる場が広がるものと思います。

今回は、ねじれ国会の時と比べ、いろいろな改正案が通りました。それぞれの内容につきましては、また改めてご案内させていただきたく思います。ここ最近、労働関係の法律は様々な改正が重ねられています。

労働時間規制緩和をめぐるのは、使用者側と労働者側の委員で大きく見解がわかれ、「残業ゼロ法案」などと批判もあびていますが、労働時間と賃金を切り離れた「新たな労働時間制度」、創造的な働き方は、強く求められているものだと思います。「年収1000万円以上」という要件では中小企業では使えないと思いますが、こちらは引き続き、制度の具体化に向けて平成27年の通常国会の労働基準法改正案に向けた議論が続きます。日本の雇用の規制は岩盤規制と言われますが、それでも大きく変わっていくのを感じます。目が離せません。



昨年の助成金セミナーより

## 【助成金セミナーのご案内】

弊社代表の鎌倉が昨年に続き、7月25日(金)14:00~公益社団法人東京ビルメンテナンス協会様の「ビルメンテナンス業のための最新助成金・給付金2014年」の講師を中小企業診断士中辻一裕先生と共に務めさせていただきます。(西日暮里駅徒歩3分)

第1部: 中辻一裕 経済産業省管轄の助成金活用法

第2部: 鎌倉珠美 厚生労働省管轄の助成金活用法

ビルメンテナンス協会会員様向けですが、会員以外の企業様も3240円にてご参加可能です。お気軽にお問い合わせ下さい。

# 改正男女雇用機会均等法施行規則が7月1日施行

2013年12月24日に公布された「男女雇用機会均等法施行規則」が、**7月1日から施行**されました。「女性の活躍促進と働き方の変革」はアベノミクスでも具体的に言及されている大きな一つの柱であり、男女雇用機会均等法への企業の理解、対応は今後ますます重要になるものと思われます。今回の改正について、概要をみていきましょう。

## 1. 妊娠・出産にまつわる紛争の状況

ここ最近では、結婚、妊娠、出産にまつわる紛争が増えています。

厚生労働省「平成25年度労働局雇用均等室の法施行状況の公表」によれば、男女雇用機会均等法に関する相談21,418件のうち、①セクシャルハラスメントに関するもの9,230件、②婚姻、出産・妊娠等を理由とする不利益取扱い3,663件、③母性健康管理3,416件であり、全体の相談の約76%を占めています。

### 【紛争に至った事例】

- ① 妊娠の報告をしたところ、次回の契約更新は行わないとされた
- ② 上司からセクシャルハラスメントを受け、継続勤務が困難になった
- ③ 正社員の労働者が育児休業から復帰するにあたり、パートとして勤務するよう命じられた
- ④ 育児短時間勤務を申し出たら、精勤手当を不支給にすると言われた
- ⑤ 女性であるために、昇進で差別を受けていると労働者からの主張

労働政策審議会は、女性社員が結婚、妊娠・出産に際して、均等法の内容や公的機関に相談や援助を求めることができることを知らずに退職を選択せざるを得ない場合が少なくないことから、広報活動等を実施するとしています。

## 2. 改正内容及び新指針の概略

今回の改正及び新指針の概略は、以下の通りです。

### 【改正及び新指針】

- ① 間接差別となるおそれがある措置について見直し
- ② 性差別事例として、結婚を理由とした職種変更等に関するものが追加される
- ③ 職場のセクシャルハラスメントについて、さらなる予防・事後対応の徹底が求められる
- ④ コース等別雇用管理についての新指針が制定される

### 【各項目の概略】

#### ① 間接差別となるおそれがある措置についての見直し

従来、間接差別となるおそれがある措置として定められている「コース別雇用管理」における総合職の募集または採用にあたって、転居を伴う転勤に応じられることを要件とするものについて、「総合職」という限定を外し、また、募集・採用だけでなく「昇進」「職種のの変更」が追加されます。

これにより、今後はすべての労働者の募集・採用、昇進、職種のの変更にあたって、合理的な理由なく転勤要件を設けることは間接差別に該当することになります。

## ② 性差別事例の追加

「結婚していることを理由として職種の変更を行うこと」や「定年年齢の引上げに際して、既婚女性についてのみ異なる要件を設けること」が性差別事例として追加されます。

## ③ セクハラ予防・事後対応の徹底

従来はセクシャルハラスメントといえるかどうか判断に迷うようなケースについても、今後は予防・事後対応を徹底するように求められます。

### 【具体的な例】

- ・ 職場のセクシャルハラスメントには同性に対するものも含まれることが明示されます。  
よって、同性に対するセクシャルハラスメント対策を講じていない場合は、法違反となります。
- ・ セクシャルハラスメント発生の背景には性別による役割分担に基づく言動があることが考えられるため、こうした性別による役割分担に基づく言動をなくしていくことが重要である旨が明示されます。
- ・ セクシャルハラスメントの相談対応について、その発生のおそれがある場合や、そもそもセクシャルハラスメントに該当するかどうか微妙な場合であっても、相談に応じるが必要とされます。
- ・ セクシャルハラスメントの行為者や被害者に対する事後対応措置が追加されます。  
従来から具体的な対応策として、被害者と行為者の関係改善に向けた援助や両者を引き離すための配置転換、行為者による謝罪、被害者の労働条件面での不利益の回復等が挙げられていましたが、さらに、管理監督者または事業場内の産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応が追加されます。

## ④ コース等別雇用管理を行うにあたって事業主が留意すべき事項に関する指針

事業主がコース等別雇用管理を実施するにあたり、適正かつ円滑に運用するためのガイドラインが明確化されます。

指針は ①コース等の新設・変更または廃止について、②労働者の募集・採用について、③配置、昇進、教育訓練、職掌に変更について、④その他 の4点について留意すべき事項を定めています。

## 3. 改正点・問題点への必要な対応

働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することは、ますます重要な課題となっています。この点からも、今回の改正を「企業を縛るものが増えた」と捉えるのではなく、男女の均等待遇にかかわる職場の状況を今一度見直す絶好の機会であると捉えて、取り組んでいくことが重要です。



女性も男性もが活躍できる職場づくりのためには、制度の一部分だけに手を加えただけでなく、継続的な取り組みが必要です。

まず、次のような点から確認や取組を行っていきましょう。

- 就業規則等諸規程、人事評価制度、賃金制度、労働時間管理の見直し
- セクハラ防止の研修の実施
- セクハラ相談窓口の拡充

メールでもこれらの取組みをサポートさせていただきます。気になる企業様はお気軽にご相談下さい！

## 「働きやすい・働きがいのある職場づくり」 ツールのご紹介

### ◆高まる“人手不足感”

雇用情勢が良くなりつつある現在、人手不足感が急速に高まっています。特に建設業や介護事業、飲食業、サービス業等においてこの傾向は顕著です。

企業にとって近年の死活問題とも言える「人材確保」や「採用後の職場定着」を図るためには、働きがいのある職場づくりが重要です。

そんな中、厚生労働省が設置したプロジェクト企画委員会では、「働きやすい・働きがいのある職場づくり」を促進するため、中小企業が活用できる各種ツールを作成しました。

### ◆「ツール」の内容

同委員会が作成したツールの内容は、下記の3つです。

#### (1) ポータルサイト「働きやすい・働きがいのある職場づくりサイト」

…中小企業の取組み事例、中小企業事業主向けの支援策や調査報告書の概要を掲載したポータルサイト

#### (2) 「働きやすい・働きがいのある職場づくり事例集」

…「評価・処遇」「人材育成」「業務管理・組織管理」「人間関係管理」に取り組む中小企業の事例を業種別・取組み別に紹介した事例集

#### (3) 「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書」

…雇用管理制度などの取組み状況と「働きやすさ」「働きがい」との関係などについて、中小企業の人事担当者と中小企業で働く従業員を対象に調査した報告書

### ◆ポータルサイトにおける事例紹介

上記(1)のポータルサイトでは、「働きやすい・働きがいのある職場づくり」の事例が紹介されています。自社の参考にしてみたいはかがでしょうか？

- ・入社半年後の新入社員を対象として「新入社員フォローアップ懇談会」を実施し、社員の定着を図っている。(製造業)
- ・社員間の情報共有システムを構築し、各職場における仕事や課題の状況を全社員で共有できるようにして職場での問題対応に活用している。(情報通信業)
- ・メンター制度を核にした育成・評価制度の導入によって従業員の働きがいや働きやすさを追求している。(サービス業)
- ・目標管理面談や毎月の面談を通じて職員の希望や提案を吸い上げ、ジョブ・ローテーションや業務改善に活用している。(福祉関連業)

#### 【ご参考】

働きやすい・働きがいのある職場づくりポータルサイト

URL: [http://www.mhlw.go.jp/chushoukigyou\\_kaizen/](http://www.mhlw.go.jp/chushoukigyou_kaizen/)





## 最新情報

# 個別労働紛争相談で、「いじめ・嫌がらせ」が2年連続トップに！

厚生労働省から、平成25年度の個別労働紛争解決制度の施行状況が公表されました。

「いじめ・嫌がらせ」での相談が、昨年に続いて2年連続トップになりました。

御社の“パワハラ”対策は大丈夫ですか？

## 平成25年度の相談、助言・指導、あっせん件数

総合労働相談件数	1,050,042 件
民事上の個別労働紛争相談件数	245,783 件
助言・指導申出件数	10,024 件
あっせん申請受理件数	5,712 件



## 平成25年度に寄せられた個別労働相談の内容

- ◆ 総合労働相談件数、助言・指導申出件数、あっせん申請件数のいずれも減少。  
しかし、総合労働相談件数は6年連続で100万件を超えるなど、高止まりといえる。
- ◆ 民事上の個別労働紛争の相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が2年連続トップで増加傾向。  
「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は59,197件(前年51,670件)、助言・指導の申出では2,046件(前年1,735件)、あっせんの申請では1,474件(前年1,297件)といずれも大幅に増加。
- ◆ 助言・指導は1か月以内に96.4%、あっせんは2か月以内に92.0%を処理。  
いずれも迅速に処理されている。

## あっせんとは例えばどんなもの？

職場の上司・部下のトラブルの例（厚生労働省発表）

事案の概要	申請人は、契約社員として勤務していたが、支店長から「ミスをしたらクビだ」と言われ、ミスしてはいけないと精神的に追い込まれて体調を崩し退職。退職後に、精神的・経済的損害に対する補償金を請求するも支払われなかったため、補償金として100万円の支払いを求めたいとしてあっせん申請をした。
あっせんのポイント・結果	被申請人は、ミスがないようにという旨の指示をしたことはあったが、ミスをしたら解雇するという意図はなかったと主張。 いじめ・嫌がらせの事実は認められなかったが、あっせん委員が金銭による解決の考えを示し、調整した結果、解決金として60万円を支払うことで合意が成立し、解決した。

企業は、労働契約や就業規則によって、職場における働き方のルールづくりや予防策としての研修など整備しておく服務規律等を明確に規定しておく必要があります。トラブルが起こってから対処するのは大変な労力を必要とします。何よりも、事前に整備しておくことが大切です。エールでは、パワハラやセクハラ防止のための管理監督者の向けの研修などもお受けしていますので、不安があれば、お気軽にご相談ください。

## 手続きをご依頼頂いている企業様へ

- 賞与支給の有無、支給日、支給額が決定したら、ご連絡下さい。  
賞与支払届を提出する必要がありますので、賞与計算が済みましたら、賃金台帳を弊社にFAXして下さい。(不支給の場合でも、その旨の届出が必要となりますので、ご連絡をお願いします。)

### 建設業の社会保険加入の進め方

CONTENTS	目次
1 建設業における社会保険未加入問題とは何か	3
2 建設業の社会保険未加入対策の概要	4
3 働き方に応じた社会保険加入	6
4 やさしい社会保険のはなし	9
5 社会保険の個人負担と雇用助弁	12
6 社会保険料はいつ払うのか	15

参考 「建設労働者雇用育成助成金」の活用事例

### 【建設業セミナー&相談会のご報告】

弊社社会保険労務士加藤が新規に社会保険に加入された建設業様向けに「算定基礎調査作成説明会&相談会」を6月12日および7月3日に建設業団体様主催で担当させていただきました。

算定基礎届の作成の仕方と、調査にあたった場合に何を確認するかポイントをわかりやすく解説させていただきました。

10月には「建設業のための社会保険未加入問題セミナー」の講師を都内で土崎・加藤が担当させていただきます。

エールでは毎月、建設業様向けの社会保険問題の相談会を開催しております。ご予約はこちらまで TEL 045-549-1071(担当:加藤)

## スタッフコラム



今月のコラムは、  
柳沢が担当します。

柳沢です。

先日「春を背負って」という映画を観に行ってきました。立山の大自然を舞台に、山小屋を営む物語です。主人公は、外資系金融会社で、何億というお金を動かすエリートだったのですが、山小屋を営む父の死をきっかけに、自らの意思で山小屋を継ぎ、周りの人たちに助けられながら山小屋を営んでいきます。

山の自然は本当に恐ろしく、低気圧に襲われて遭難したり、足を踏み外して命を落としたり。その多くが、自然を甘く見たがために起こる不幸で、その人たちを救おうと立ち上がる地元の人が命を落とすなど、考えさせられる内容でした。

ところで、この映画は何を伝えたかったのでしょうか。大自然の怖さでも、自然を甘く見る人間の愚かさでもなかった気がします。

立山の大自然は壮大で、それだけでも見応えがあるのですが、山小屋での触れ合いを通して、「ありのままの自分で生きること」、「人は一人では生きられないこと」、「それぞれが背負っているものを、周りの人と背負い合いながら生きること」の大切さ、素晴らしさを伝えたかったのかなと思いました。

私は、もう何年も山登りをしていないのですが、いつか富士山に登ってみたいというのが私の夢の一つです。自然を甘く見ず、小さめの山への登山からチャレンジし、いつか富士山に登るという夢を実現させたいなと思っています。

