

FULFILL TIMES

2016年11月号

社会保険労務士法人 f u l f i l l

TEL : 06-6718-4596 / FAX : 06-6718-4598

労働保険事務組合大阪中小企業経営者協会

TEL : 06-6809-3755 / FAX : 06-678-4598

〒530-0041 大阪市北区天神橋 3-3-3 南森町イシカワビル

最近の研修で使った言葉です。ご紹介します。

普遍的（ふいへんてき）

広く行き渡る様子、多くの物事にあてはまる様子。

公正（こうせい）

公平で偏っていないこと。

平等（びょうどう）

すべての物事に差別をつけない見方。

公平（こうへい）

「公に平等」、すなわち、一部だけに手厚くしない、偏らないということ。差別・不正・独占などを排し、あるいは偏りなく分け合うことを表す

道徳（どうとく）

人々が、善悪をわきまえて正しい行為をなすために、守り従わねばならない規範の総体。外面的・物理的強制を伴う法律と異なり、自発的に正しい行為へと促す内面的原理として働く。

倫理（りんり）

人として守り行うべき道。善悪・正邪の判断において普遍的な規準となるもの。

今、また大事にしたい言葉です。仕事ができる、人を育てることをお手伝いするのが私の仕事です、そして人を雇っている全ての方の責務です。

仕事ができる、その前には必ず”正しい人”になることを教えないといけない、総強く思います。

社会保険労務士 中田 圭子

今月の Topics

- ◎ 「配偶者控除」廃止を見送りへ（10月6日）
- ◎ 「介護離職防止支援助成金」を創設へ（10月5日）
- ◎ 介護業界の人手不足解消目指し研修制度創設へ 厚労省（10月5日）
- ◎ 55歳以上対象の技能講習・就職支援を実施へ 政府方針（10月5日）
- ◎ 高齢者の就労支援策を拡充 政府が新施策示す（10月12日）
- ◎ 職業訓練の拡充で非正規労働者の正社員化推進へ（10月9日）
- ◎ 「要介護1、2」向けの生活援助 介護保険適用を継続へ（10月13日）
- ◎ 約2割の企業が「過労死ライン」超え 過労死白書（10月7日）
- ◎ 「不妊治療と仕事の両立」に向けて企業を支援へ 政府方針（10月12日）

● 「配偶者控除」廃止を見送りへ

政府・与党は、2017年度の税制改正において「配偶者控除」の廃止を見送り、数年かけて存廃を検討する方針を固めた。また、共働き世帯にも適用する「夫婦控除」の創設についても先送りにし、継続的な検討課題とする考え。

● 「介護離職防止支援助成金」を創設へ

政府は、「介護支援取組助成金」を見直し、新たに「介護離職防止支援助成金」を創設する方針を明らかにした。従業員が介護休業を1カ月以上取得して職場復帰した場合、大企業に40万円、中小企業に60万円（いずれも1人当たり）を支給する。平成28年度第二次補正予算案に基づくもので、今年度中の支給を目指すとしている。〔関連リンク〕介護隔離防止支援助成金

http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000136920.pdf

● 介護業界の人手不足解消目指し研修制度創設へ

厚生労働省は、介護福祉士やヘルパーの資格を持っていない人でも介護施設で働くことができるよう、「入門研修制度」を創設する方針を示した。研修では短期間で介護に必要な基礎知識や技能を学んでもらい、人手不足が深刻な介護業界で業務に携わる人を増やすのがねらい。有識者委員会で研修内容などを議論し、来年度中の導入を目指す考え。

●55 歳以上対象の技能講習・就職支援を実施へ 政府方針

政府は、労働力不足への対応策として、55 歳以上を対象に技能講習と就職支援を一体的に実施する「高齢者スキルアップ・就職促進事業（仮称）」を 2017 年度から開始する方針を明らかにした。厚生労働省が労働局を通じて人材派遣会社などに講習を委託し、その後ハローワークが企業と高齢者の仲介を行い、介護・保育などの分野での人材確保を目指す。

●高齢者の就労支援策を拡充 政府が新施策示す

政府は、65 歳以上の高齢者の就労促進のため、現在全国 80 カ所のハローワークに設置されている高齢者専用の就労相談窓口（生涯現役支援窓口）について、2020 年度までに約 200 カ所に拡大する方針を示した。併せて、継続雇用の具体例を盛り込んだ企業向けの事例集も新たに作成する考え。高齢者の雇用拡大により労働力不足解消を図るのがねらい。

●職業訓練の拡充で非正規労働者の正社員化推進へ

厚生労働省は、非正規の若者や女性の正社員への転換策として職業訓練の拡充を検討していることを明らかにした。個人向けの職業訓練の費用については国の助成率を引き上げ、企業向けには職業訓練の受講料を減免する方針で、働き方改革の一環として人手不足に悩む企業の支援につなげるのがねらい。2017 年度からの 5 年間で集中的に取り組む考え。

●「要介護 1、2」向けの生活援助 介護保険適用を継続へ

厚生労働省の社会保障審議会は、介護の必要度が軽い「要介護 1、2」の人向けの掃除や調理などの生活援助サービスについて、介護保険として継続することで了承した。厚生労働省は介護費用を抑制するため、事業者への報酬単価を減らす方向で調整する方針。

●約 2 割の企業が「過労死ライン」超え 過労死白書

厚生労働省は、過労死等防止対策推進法に基づいた「過労死等防止対策白書」を初めてまとめた。1 カ月の残業時間が労災認定の目安である 80 時間（いわゆる過労死ライン）を超えた正社員がいる企業は約 22%だった。業種別では「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」では 40%を超えた。

〔関連リンク〕「過労死等防止対策白書」を公表します

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000139008.html>

● 「不妊治療と仕事の両立」に向けて企業を支援へ 政府方針

政府は、「ニッポン1億総活躍プラン」における希望出生率 1.8 に向けた取組みの一環として、不妊治療と仕事の両立のために勤務体系や休暇制度を見直す企業を支援する枠組みを創設する方針を示した。2017 年度に企業や従業員を対象に不妊治療の実態調査を実施して課題を洗い出し、2018 年度以降、両立支援策を導入した企業に対する支援制度等を創設する方針。

今月の読み物

「配偶者控除の存続・廃止」の議論で家族手当が変わる？

◆ 配偶者控除、一転して存続へ

政府・与党は、「働き方改革」の一環として議論が進めてられていた所得税の配偶者控除廃止について、来年度は見送りにすることを決定しました。廃止から一転、対象範囲を広げるべきという議論も出てきています。現時点でこの「配偶者控除」の先行きは不透明ですが、これが企業に与える影響について考えてみましょう。

◆ 会社員の妻の多くは「103万円の壁」にあわせてパートに出ている会社員の妻がパートなどで収入を得ると、年収に応じて以下のものが発生します。

- 100万円以上：住民税が発生
- 103万円以上：所得税が発生（夫の配偶者控除がなくなる）
- 106万円以上：一部に社会保険料が発生（今年10月以降、一定要件を満たす者のみ）
- 130万円以上：全員に社会保険料が発生
- 141万円以上：夫の配偶者特別控除がなくなる

今回議論されているのが年収103万円以上の部分で、いわゆる「103万円の壁」です。パートとして働く「会社員の妻」の多くが、この「103万円の壁」を超えないよう調整しているのは周知の通りです。

◆ 多くの企業も「103万円の壁」に合わせて配偶者手当を支給

一方で企業側も、「103万円の壁」に合わせて家族手当（配偶者手当）を支給しています。

人事院の「平成 27 年 職種別民間給与実態調査」によると、家族手当を支給している企業のうち半数以上（約 58.5%）が、手当を支給する従業員の配偶者の収入を「103 万円」までに制限しています。

年末調整において、従業員の配偶者の収入が 103 万円の上限を超えていないか、容易に確認できるからです。

◆配偶者控除に影響されない家族手当の議論

将来的に配偶者控除が廃止されるにせよ、逆に対象範囲が拡大されるにせよ、「103 万円の壁」を基準として家族手当（配偶者手当）の額を定めている多くの企業はその基準を失うこととなります。

すでにトヨタ自動車やホンダといった企業が扶養配偶者への手当を廃止し、その分子供への手当を増額すると発表しています。従来のままの家族手当制度を見直すべき時期に来ているのかもしれませんが。

二次補正予算が成立！ 新たに創設される助成金は？

◆助成金関連予算の内容は？

助成金の関連予算では以下の内容が盛り込まれています（支給要件の詳細等については今後、厚生労働省から発表される予定です）

（1）保育関連事業主に対する職場定着支援助成金の拡充（制度要求）

保育事業主による「魅力ある職場づくり」のための雇用管理改善の取組について助成の拡充を行うものです。その段階で新たな保育所を探す「保活」を迫られる保護者は多く、3歳から保育所に入れなくなる「3歳児の壁」が指摘されていました。

（2）介護離職防止支援助成金（仮称）（11 億円）

仕事と介護の両立に資する職場環境整備に加え、労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰や介護のための時差出勤制度などを実現した事業主を支援するものです。

（3）生活保護受給者等を雇い入れる事業主への助成措置の創設（制度要求）

ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として生活保護受給者等を新たに雇い入れた事業主に対し、助成金を創設するものです。

（4）65 歳超雇用推進助成金（仮称）の創設（6.8 億円）

65 歳以上への定年の引上げ、定年の廃止、希望者全員を対象とする 66 歳以上の継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した場合に当該措置の内容に応じて一定額を助成する 65 歳超雇用推進助成金（仮称）を創設するものです。

(5) キャリアアップ助成金の拡充（制度要求）

中小企業において有期契約労働者等の賃金規定等を改訂し、3%以上増額した場合、生産性向上を加味して助成額の加算を行うものです。

(6) 熊本地震からの復旧・復興としての地域雇用開発助成金の拡充（制度要求）

熊本県において事業所を設置・整備し、地域に居住する求職者等を雇い入れる事業主に対し助成を行う特例メニューを創設するものです。

労務面で問題の多い運送事業者における法違反等の状況

◆約85%の事業場で法令違反！

厚生労働省から、トラック、バス、タクシーなどの自動車運転者（ドライバー）をが使用する事業場に対して行われた監督指導や送検の状況（平成27年）が公表されました。

監督指導が行われた事業場は3,836事業場あり、このうち、労働基準関係法令違反が認められたのは3,258事業場（84.9%）、改善基準告示違反が認められたのは2,429事業場（63.3%）となっています。

◆監督指導等の状況

監督が実施された事業場数の内訳は、トラック：2,783、ハイヤー・タクシー：486、バス：226、その他：341で、どの業種でも80%以上の違反率となっており、主な違反事項としてはどの業種においても「労働時間」「割増賃金」「休日」の順で多く指摘されています。

また、改善基準告示違反では、「最大拘束時間」「総拘束時間」「休息时间」「連続運転時間」「最大運転時間」の順で多く指摘されています。

重大または悪質な労働基準関係法令違反による送検件数は60件となっており、特にトラックは送検件数が上昇傾向にあり、他の業種が減少傾向にあるのとは対照的です。

◆省庁間の連携による監督指導

以前から、労働基準監督機関と地方運輸機関が、その臨検監督等の結果（改善基準告示違反等）を相互に通報する取組みが行われていますが、労働基準監督機関が通報を受けた件数は年々増加しています（平成25年：256件→平成27年：376件）。

反対に、労働基準監督機関から通報した件数は減少しているようですが、通報件数自体が821件（平成27年）と多く、「労基署の監督だから大丈夫」といった考えは通用しないでしょう

◆経営の改善には労務面の取組みも重要

ドライバーについては長時間労働の実態が常態化しており、脳・心臓疾患の労災請求件数および認定件数が最も多い職種です。運送業では「人手不足」に悩む会社が特に多くなっていますが、福利厚生やコンプライアンス面を整備していかないと満足な採用につなげられない時代となりました。

仕事内容や運賃の見直しなどの財務面と併せて、労務面の課題にも積極的に取り組む必要があると言えるでしょう。

増加する「障害者雇用」の現状と今後の課題

◆増える障害者雇用

国による障害者雇用対策が講じられている中で、障害者の就職件数は年々増加しています。

厚生労働省の「平成 27 年度 障害者の職業紹介状況等」の調査でも、ハローワークを通じた障害者の就職件数は平成 26 年度の 84,602 件から大きく伸びて 90,191 件（対前年度比 6.6%増）となり、7 年連続で増加したと公表されています。

特に、最近は精神障害者の就職件数が大幅に増加しているようです。

◆仕事内容や環境面の整備に課題を持つ企業が多い

上記のエン・ジャパン社のアンケート調査では、実際に雇用している職種や分野について尋ねたところ、「事務」（54%）および「軽作業」（37%）との回答が多くなっています。

また、雇用上の課題や懸念点として、「適した仕事があるか」「法定雇用率の達成」「設備・施設・機器など安全面の配慮」「周囲の社員の、障害への理解」などが挙げられており、仕事の内容や職場の環境面の整備に課題感を持つ企業が多いことがわかります。

◆採用後の体制まで含めた対応が必要に

最近は障害者へのパワハラ事案について報道されることも多く、職場内の障害者へのハラスメント、嫌がらせについて問題になっています。

企業側の雇用動機は様々ですが、今後、障害者雇用を推し進めていくうえでは、採用後の社内体制まで含めて障害者雇用に対する考え方を変化させていく必要があります。

「労働時間管理」をめぐる役員責任と求められる対応

◆過労死の責任を問う全国初の「株主代表訴訟」が提起

銀行の行員だった男性が過労からうつ病を発症し、投身自殺をした事件で、男性の妻が銀行を訴え、熊本地裁は、銀行が注意義務を怠り、行き過ぎた長時間労働をさせたと認定し、慰謝料など1億2,886万円の支払いを命じました（2014年10月）。同事件では、労働基準監督署が発症直前の時間外労働時間が207時間に及んでいたと認定していました。

そして今年9月、この妻が、銀行の株主としての立場で、当時の役員ら11人に対し、過労死を防ぐ体制づくりを怠り銀行に損害を与えたとして、約2億6,400万円の損害金の支払いを求める株主代表訴訟を提起しました。

◆株主代表訴訟で追及される役員責任とは？

役員は、会社に対し忠実義務を負っており（会社法355条等）、違反すると任務懈怠責任（会社法423条1項）を負います。株主代表訴訟では、役員の仕事懈怠により会社が損害を被ったとして責任追及がなされますが、過労死や過労自殺について任務懈怠責任を問う株主代表訴訟は初めてのことです。

◆過労死・過労自殺で役員個人の責任を認めるケースが相次ぐ

従業員の過労自殺について役員個人の責任を認めた事件として有名なものが、2011年5月の大庄（日本海庄や）事件における大阪高裁判決です。同事件は、役員の仕事者に対する損害賠償責任を定める会社法429条1項の規定が、過労死・過労自殺の事案でも適用されることを明らかにしました。

2015年12月に和解が成立したワタミ過労自殺訴訟でも、原告側によれば、和解条項で、創業者について「最も重大な損害賠償責任を負う」ことを確認しています。

経営者による長時間労働の放置は、厳しい責任追及の対象となり得ると言えるでしょう。

◆自社の「働き方改革」を検討してみませんか？

NTTデータ経営研究所／NTTコムオンライン・マーケティング・ソリューションの調査によると、長時間労働の抑制に取り組む企業の割合が2015年の「22.2%」から2016年の「32.1%」に増加し、既に多くの経営者が長時間労働の是正に向けて動き出しています。

所定外労働時間の削減や有給休暇の取得促進に取り組む中小企業事業主は、厚生労働省の職場意識改善助成金（職場環境改善コース）を受給できる場合がありますので、利用を検討してみてもいいでしょうか。

女性、高齢者、外国人…「全員参加型社会」に関する従業員の意識

◆ダイバーシティ推進の時代

人材不足が叫ばれる現在、労働力の確保の観点などから、女性や高齢者、外国人を積極的に採用・活用していこうという流れにあります。

ダイバーシティを進めていくうえで、企業としては実際に働く社員はどのように感じているのかが気になるところだと思います。そういった意味では、独立行政法人労働政策研究・研修機構が

昨年11月から12月にかけて行った「第7回勤労生活に関する調査」の結果が参考になるのではないかと思います（調査概要：全国20歳以上の男女4,000人が対象。有効回答数2,118人）。

◆「上司が女性でも抵抗感なし」

まず、「女性の職場進出がもっと進むこと」については、86.4%の人が抵抗感を感じておらず（「抵抗を感じない」「あまり抵抗を感じない」の合計）、男女別でも差が見られませんでした。

また、「女性が会社の社長になること」（抵抗感がない：88.1%）、「女性の管理職がもっと増えること」（同：87.5%）、「女性の上司が男性の部下を使うこと」（同：83.1%）、「大事な商談の担当者（契約相手）が女性であること」（同）87.2%という結果になっています。

そして「男性が育児休業をとること」については70.6%の人が「抵抗感がない」としていますが、男女別でみると差が出ています（男性の抵抗感：32.5%、女性の抵抗感：22.1%）。

◆「いくつになっても働きたい」が大多数

年金がもらえるようになった高齢者の就労に関して、「健康であれば年齢に関係なく働ける社会にしたほうがよい」と回答（「非常にそう思う」「ややそう思う」の合計）した割合が92.1%と大多数を占めました。

本人が高齢になり、年金が支給されるようになっても働きたいかとの質問については、「働く意欲あり」とする割合が75.8%（「働きたい」「どちらかといえば働きたい」の合計）となり、「働く意欲なし」とする割合の21.8%（「働きたくない」「どちらかといえば働きたくない」の合計）を大きく上回る結果となっています。

◆外国人受け入れの抵抗感は低い

「職場で外国人の同僚と一緒に働くこと」については75.3%の人が「抵抗感がない」（「抵抗感を感じない」「あまり抵抗を感じない」の合計）としています。また、「外国人が日本人よりも良い仕事に就くこと」については抵抗感がない人が71.0%という結果となっています。

この調査結果を見る限り、女性、高齢者、外国人労働者を採用・活用していくことについて、従業員の意識は高い（ハードルは低い）と言えるのではないのでしょうか。

従業員の「若年性認知症」と企業の対応識

◆「若年性認知症」への対応は今後の大きな課題

判断力が鈍くなった、何度も同じことを繰り返し聞くようになった——「もしかしたら『認知症』かもしれない」、そんな社員はいませんか？

65歳以上の発症を「認知症」、65歳未満の発症を「若年性認知症」と言います。特に若年性認知症は、職場や家庭で様々な役割を担う働き盛りの年代で発症することが多い（2009年の厚生労働省推計では、平均発症年齢は51.3歳）一方で、就労経験のある若年性認知症患者の約8割が離職（厚生労働省「患者生活実態調査」2014年）を余儀なくされ収入源を絶たれるなど、影響は深刻です。

65歳までの雇用義務化で働くシニア層が急増する中、「社員が認知症になったらどう対処するか」は、今後、企業にとっての大きな課題となると言えます。

◆「大切なのは「早期発見」と「適切な対処」

若年性認知症の場合、認知症への知識不足（「この年で認知症になんてなるはずがないし、物忘れは加齢のせい」）や、認知症と診断されるリスクへのおそれ（「認知症だと診断されたら、働き続けることができない」）などから、医療機関の受診が遅くなりがちです。

しかし、認知症は、早期に適切な治療を受けることによって症状の進行を抑えられることもあります。特に職場では、普段と違う行動や言動の変化にも気がつきやすいと考えられますので、「あれっ？」と思った時に医療機関につなげてあげることが肝要です。

また、認知症との診断を受けたとしても、疲労に配慮して就労時間を短くしたり、業務内容を変えたりする（正確性が強く求められる業務は難しいが、比較的単純な労務作業であれば継続が可能）など、職場の対応いかんにより長く働き続けることができる可能性も高まります。

このような適切な対処によりコミュニティに参加し続けることは、進行を遅らせることにもつながります。

◆活用したい「若年性認知症支援コーディネーター」

厚生労働省は今年度から、都道府県に「若年性認知症支援コーディネーター」を配置しています。

職場に対しては、勤務調整や就労継続のためのアドバイスをするほか、職場復帰のための支援もしてくれますので、ぜひ活用したい存在です。

職場での旧姓使用は可か否か ～東京地裁判決から考える

◆女性教諭の訴えを棄却

私立中学・高校の30代の女性教諭が、結婚後に職場で旧姓使用が認められず人格権を侵害されたとして、学校側に旧姓の使用と約120万円の損害賠償を求めた裁判の判決が10月11日に東京地裁であり、「職場で戸籍上の氏名の使用を求めることには合理性、必要性がある」として、教諭の請求を棄却しました。

◆生徒からは旧姓で呼ばれていたが…

女性教諭は2003年から同校に勤務し、2013年7月に結婚、改姓。学校側には旧姓の使用を認めるよう申し出ましたが、学校側は旧姓の使用を認めませんでした。

この女性教諭は、現在はやむなく時間割表や保護者への通知などには戸籍名を使用しているようですが、教室内では旧姓を名乗り、生徒の多くからも旧姓で呼ばれているとのこと。

◆判決は「戸籍名の使用に合理性」

判決では、旧姓について「結婚前に築いた信用や評価の基礎となる」と述べ、その使用は法律上保護されると位置付けています。

一方で戸籍名については、「戸籍制度に支えられたもので、個人を識別するうえでは旧姓よりも高い機能がある」とし、今回のように、職場の中で職員を特定するために戸籍名の使用を求めることには合理性があると結論付けました。

◆旧姓使用は社会に根付いていない？

原告側弁護士は「現代の社会の実情が見えていない判決だ」と批判し、控訴する意向です。

今回の判決は、男性裁判官3人が判断したもので、旧姓を使える範囲が社会で広がる傾向にあることは認めつつも、「既婚女性の7割以上が戸籍名を使っている」とする新聞社のアンケート結果や、旧姓使用が認められていない国家資格が「相当数」あることを理由として、「旧姓を戸籍名と同様に使うことが社会で根付いているとは認められない」と結論付けました。

◆国会での議論は進まないまま

旧姓使用をめぐることは、昨年12月の最高裁大法廷判決が夫婦同姓を「合憲」と判断しています。

一方、結婚後の姓の問題については「国会で論じ、判断するものだ」ともしましたが、国会での議論はその後進んでいません。

個人を識別するうえで、旧姓より戸籍上の姓のほうが、本当に合理性があるのか、行政では住民票の写しやマイナンバーカードへの旧姓併記も検討され、「女性活躍」が唱えられる中で時代に逆行するのではないか、判決を受けて再び議論が高まりそうです

社会保険労務士法人 fulfill

〒530-0041

大阪市北区天神橋3-3-3 南森町イシカワビル

TEL : 06-6718-4596 / FAX : 06-6718-4598