



発行：株式会社しくみ作りプロデュース

〒231-0062 神奈川県横浜市中区桜木町 2-2 港陽ビル 4階

TEL 045-550-3629 FAX 045-514-7560 e-mail info@shikumi-pro.jp

発行日：2016年11月20日

トピックス

マタハラの防止措置を事業主に義務付け(防止措置の内容)



平成29年1月から実施される、いわゆるマタハラを防止するための措置を事業主に義務付ける規定について、防止措置の内容などを紹介します。

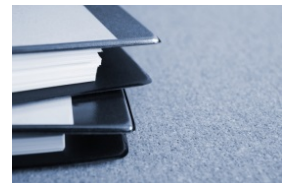
(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正)

いわゆるマタハラの防止措置の内容

事業主が講ずべき措置の内容については、指針において、次のように定められています。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容などを管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ② **当該ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。**



2 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定めること。
- ④ 相談窓口担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じて、適切に対応できるようにすること。

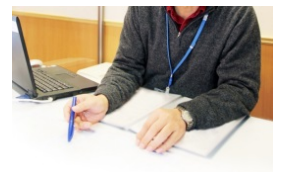
<望ましい取組み>

その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談も一元的に受け付ける体制を整備すること。……既存のセクハラ的事例に関する相談窓口に、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの事例を組み入れれば合理的。



3 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- ⑦ 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること。(事実確認ができなかった場合も同様)



4 職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- ⑨ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

<望ましい取組み>

労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を周知・啓発すること。

5 上記①～⑨の措置と併せて講ずべき措置

- ⑩ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。
- ⑪ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

ポイントは、就業規則（育児・介護休業規程を定めている場合はその規程でも可。）へ盛り込み、その上で、必要事項の周知・啓発を行うことです。また、就業規則等の見直しのほか、法律の内容に沿って、会社の実情を踏まえた対応をとることが求められます。

トピックス

高齢者の雇用状況が公表されました

厚生労働省から、高齢者を65歳まで雇用するための「高齢者雇用確保措置」の実施状況などをまとめた、平成28年「高齢者の雇用状況」（6月1日現在）の集計結果が公表されました。

高齢者雇用安定法では、企業が定年を定める場合、その定年年齢を60歳以上とすることを義務付けています。加えて、65歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「定年制の廃止」、「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じることを義務付けています。

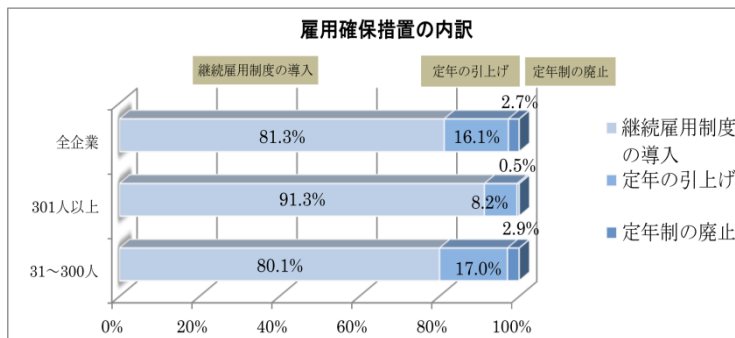
この調査は、これらの制度の実態を把握するため、同法の規定に基づいて行われているものです。



■ ■ 高齢者の雇用状況のポイント ■ ■

主要な集計結果は次のとおりです。（割合は調査回答企業における数値）

65歳定年としている企業	14.9%（0.4ポイント増）
定年制の廃止を実施した企業	2.7%（0.1ポイント増）
66歳以上定年としている企業	1.1%（対前年差変動なし）
66歳以上希望者全員の継続雇用制度を導入している企業	4.9%（0.4ポイント増）
70歳以上まで働ける企業	21.2%（1.1ポイント増）



「ニッポン一億総活躍プラン（閣議決定）」の中でも取り上げられているように、政府は定年延長・継続雇用延長などを推し進めています。今後は、企業への支援策を積極的に講じることとされており、その一環として「65歳超雇用推進助成金*」も新設されました。

* 65歳超雇用推進助成金の概要

雇用保険二事業の助成金の一つで、労働協約又は就業規則に規定することにより、65歳以上への定年引上げ等の取組みを実施した事業主を助成するもの。実施した取組みに応じて、次に定める額が支給されます。

- ① 65歳への定年の引上げ →100万円
- ② 66歳以上への定年引上げまたは定年の定め廃止 →120万円
- ③ 希望者全員を66～69歳まで継続雇用する制度の導入 →60万円
- ④ 希望者全員を70歳以上まで継続雇用する制度の導入 →80万円

注. 定年引上げと継続雇用制度の導入を合わせて実施した場合でも、支給額は定年引上げを実施した際の額となります。

本年 11 月に大手広告代理店 D 社に対して東京労働局による強制捜査が行われました。同社の社員が過労による精神疾患のため自殺し、これが本年 9 月に労災認定がされたことが契機です。

同社には、平成 12 年の過労自殺を争う裁判で敗訴し、多額の賠償金の支払いを命じられた過去があり、最近でも、3 年前に当時 30 歳で亡くなった男性社員に過労による労災が認められていたことが判明しました。さらに、社員に労使協定（36 協定）の定めを超える違法な長時間残業をさせていた、会社の指示の下でタイムカードを改ざんしていたとして何度も労働基準監督署から是正勧告を受けていたことも判明しました。

このため、厚生労働省は、同社の本社や 3 支社において、労働基準法違反の疑いで強制捜査に乗り出しました。今後の捜査では、違法な長時間労働が組織全体で広く行われていたが焦点となり、法令違反があれば刑事事件として立件する方針とのことです。

厚生労働省は、「長時間労働の削減」を重要政策として掲げています。この強制捜査は、その強いアピールの意味も込められています。各企業にとっても、他人事とは言えなくなっています。



■ ■ 長時間労働に関する法規制でのチェック項目 ■ ■

- 36 協定は限度基準などに適合したものとなっていますか？
- 労働時間を適正に把握していますか？（管理職や裁量労働制の適用者でも把握は必要）
- 年次有給休暇の取得を促進していますか？
- 産業医や衛生管理者などを選任していますか？（※）
- 衛生委員会などを設置していますか？（※）
- 定期健康診断やその健康診断結果に基づく適切な事後措置などを実施していますか？
- 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対し医師による面接指導などを実施していますか？
- ストレスチェックを実施していますか？（※）
- ストレスチェックの結果に基づき医師による面接指導を実施していますか？（※）

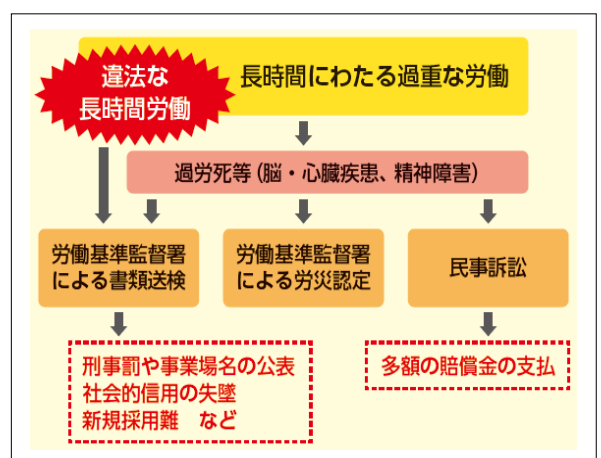
※：従業員数が常時 50 名以上規模の事業場では必須

■ ■ 長時間労働抑制の取組みをしていない場合のリスク ■ ■

長時間労働の環境を放置した結果、従業員に何らかの不調が生じてしまうと、会社に取り返しのつかない経営リスクが発生します。

◆ 重大リスクの例

- 労働基準監督署による立入調査・行政指導・刑事訴追
- 労災認定（労災保険料の加算、各種助成金受給の欠格事由該当）
- 従業員やその遺族からの民事訴訟（多額の賠償金の支払請求）
- 労働局による会社名公表、マスコミ報道による社会的信用の失墜
- 世間からの“ブラック企業”批判による社会的信用失墜
- 採用活動への多大な影響



老齢基礎年金等の受給資格期間の短縮（25年間⇒10年間）とする法改正が平成29年8月1日から施行となります。期間短縮による年金は平成29年10月分から支給され、それに先立ち平成29年4月から日本年金機構で事前申請を受け付ける予定です。

なお、65歳時点で国民年金の受給資格期間が10年未満の方も、国民年金保険料の後納制度(注)を利用することで、年金額が増えたり、新たに年金受給資格を得られる場合があります。



注：平成27年10月から平成30年9月までの3年間限定の特例措置で、保険料の未納期間、国民年金の未加入期間に対して、過去5年分まで納めることができる制度。

60歳以上の従業員で雇用保険から「高年齢雇用継続基本給付金」を受給している方が上記の受給資格を得た場合には、高年齢雇用継続基本給付金に受給制限（減額）が生じる場合があります。

個別の受給資格等により制限内容が異なりますので、詳しくは、最寄りの年金事務所にお問い合わせください。

日本能率協会が11月18日発表した「第7回ビジネスパーソン1000人調査（仕事と感謝編）」によると、「感謝の気持ちを伝えるようにしている」との回答が、仕事のやりがいを感じている人は81.4%、感じていない人は52.8%。（28.6ポイント差）

- 感謝の対象は、1位「同僚・先輩・後輩」、2位「家族」、3位「上司」と、身近なところに
- 「誰からも感謝されていない」と思う人は全体の4割で、40代では半数近くに達する
- 仕事のやりがいを感じている人、職場がビジネスで十分な成果を上げていると思う人は、感謝の気持ちを伝えることに積極的
- 言われて最も嬉しい言葉は、男女とも「ありがとう」が1位、次点は男性「おつかれさま」、女性「よくやった」

12/10	<ul style="list-style-type: none"> ●一括有期事業開始届の提出(建設業) 主な対象事業:概算保険料160万円未満で、かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事 ●11月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
12/31	<ul style="list-style-type: none"> ●11月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ●所得税の予定納税額の修正申告固定資産税(都市計画税)の納付 納付対象:第3期分 ●10月決算法人の確定申告・翌年4月決算法人の中間申告 ●翌年1月・4月・7月決算法人の消費税の中間申告 ●年末調整による源泉徴収所得税の不足税額徴収繰延承認申請書、保険料控除申告書(生命保険等)の提出(会社)