

持ち味カード研修

日時：平成26年11月1日(3h)
 参加者：12名
 場所：熊本県
 講師：池田 裕輔

日時：平成26年11月22日(2h)
 参加者：15名
 場所：福岡県
 講師：池田 裕輔

今月は労働組合の次期リーダー候補者や社会福祉施設のベテラン職員を対象に、「持ち味」カードの研修を実施致しました。



「持ち味」カードには、人材育成や組織活性化、人材アセスメントなど、さまざまな活用方法があります。

人材育成においては、自分の「持ち味」を発見し、最大限に活かすための方法を検討します。また、組織活性化のため、同じ職場で働く仲間の「持ち味」を発見したり認め合ったりすることで、チームワークの強化や職場風土の改善にもなります。更に、職場のリーダーとしてどんな行動が必要か、また経営者や管理者としてどんな行動を職場のリーダーや社員に求めるかなど、人材アセスメントのツールとしても活用できます。



この「持ち味」カード研修では、終了後に職場の雰囲気などが目に見えて変化しているのがわかります。

ぜひ、「持ち味」カードの活用をご検討ください。



税制改正 (マイカー通勤者等の通勤手当の非課税限度額を見直し)

「所得税法施行令の一部を改正する政令」により、自動車などの交通用具を使用している給与所得者に支給する通勤手当の非課税限度額(いわゆるマイカー通勤者等の通勤手当の非課税限度額)が引き上げられました。適用時期が年の途中であり、年末調整において、改正に対応するための精算が必要となる場合もあります。以下に、その概要を紹介します。

マイカー通勤者等の通勤手当の非課税限度額の見直し

マイカー通勤者等の通勤手当の非課税限度額は、次のようになります(新旧対照)。

片道の通勤距離	1か月当たりの限度額	
	改正前	改正後
2キロメートル未満	(全額課税)	
2キロメートル以上 10キロメートル未満	4,100円	4,200円
10キロメートル以上 15キロメートル未満	6,500円	7,100円
15キロメートル以上 25キロメートル未満	11,300円	12,900円
25キロメートル以上 35キロメートル未満	16,100円	18,700円
35キロメートル以上 45キロメートル未満	20,900円	24,400円
45キロメートル以上 55キロメートル未満	24,500円	28,000円
55キロメートル以上	— (上記と同じ)	31,600円

ポイント

- 所得税(復興特別所得税を含む。以下同じ。)の源泉徴収においては、施行日である平成26年10月20日以降に支払う給与から、改正後の新たな非課税限度額を用いて計算した額を控除します。
 - 実際には、平成26年4月1日に遡って、新たな非課税限度額が適用されます。
平成26年4月1日以後に支払われるべき通勤手当について、新たな非課税限度額が適用されるわけですが、次に掲げる通勤手当については、改正前の非課税限度額が適用されることに注意が必要です。
① 平成26年3月31日以前に支払われた通勤手当
② 平成26年3月31日以前に支払われるべき通勤手当で4月1日以後に支払われるもの
③ 上記①又は②の通勤手当の差額として追加支給されるもの
 - 既に支払われた通勤手当については、改正前の非課税限度額を適用して所得税の源泉徴収が行われているので、平成26年4月1日以後に支払われた通勤手当について、新たな非課税限度額を適用することにより過納となる税額が生じた場合は、本年の年末調整の際に精算することが必要となります。
 - 源泉徴収票の「支払金額」欄には、非課税とされる部分の通勤手当の金額を除いた金額を記入しますが、平成26年4月1日以後に支払われた通勤手当については、新たな非課税限度額を適用する必要があります。
- ⑤ 年の中途に退職した人などに対し、既に給与所得の源泉徴収票を交付している場合には、源泉徴収票の再交付が必要となる場合もあります。

この改正の影響を受ける社員がいる場合には、年末調整で精算し、源泉徴収票の記載にも注意を払う必要があります。本年の年末調整では、今まで経験したことのない事務作業が必要となる可能性がありますので、ご質問等があれば、気軽にお声がけください。

ハラスメント防止研修

日時：平成26年11月17日（月）
18:00～19:00
参加者：60名
場所：医療法人（熊本県）
講師：川内 恵理

医療法人様の管理監督者を対象にハラスメント防止の研修を実施いたしました。

研修ではハラスメントの具体的な事例を挙げながら、ハラスメントについての法的責任や防止対策について解説いたしました。

また、特にこの時期は、年末・年始の宴会シーズン前ですので、セクハラ防止対策として、忘年会・新年会など、お酒の席での留意点についてもお話しさせて頂きました。



このように管理監督者が定期的にハラスメント研修を受け、意識していただくことがハラスメントの防止にはとても効果的です。

ぜひ、皆様の事業所でも実施していただくようご検討ください。

管理者向け職場のメンタルヘルス対策セミナー

日時：平成26年11月18日
15:00～17:00
参加者：25名
場所：全国個室ユニット型施設
推進協議会佐賀県支部
講師：上田 正順



今回は、社会福祉施設で構成する協会の佐賀県支部主催で「管理者向け職場のメンタルヘルス対策セミナー」を実施いたしました。

メンタルヘルスに関する相談が、最近特に増えてきております。ブレインスターでも、福岡・熊本でセミナーを開催し、メンタルヘルスに関する対策をお客様にお伝えし、規程の改訂など早急に対応しております。

今回のセミナーでも介護施設を中心に管理者の方々にお集まりいただき、実際に起こった問題などを例に挙げて解説していきました。今後も「ストレスチェック義務化」など法改正にともなう対応やメンタルヘルスの対策に注目が必要です。

知っておきたい！「保健師」の必要性と活用法

「病気の予防」に関わる専門家

「保健師」という仕事をご存じですか？

保健師とは、保健師国家試験に合格して得られる国家資格（免許）であり、地区活動や健康教育・保健指導などを通じて疾病の予防や健康増進など公衆衛生活動を行う地域看護の専門家です。

看護師の仕事が「病気の治療に携わること」であるのに対して、保健師の主な仕事は「病気を未然に防ぐこと」であるのが大きな特徴です。

需要が拡大している「産業保健師」

保健師は、大きく、地域の住民に健康アドバイスを行う「地域の保健師」と、企業に在籍して従業員の健康管理を行う「産業保健師」に分けられます。今、この「産業保健師」の需要が拡大しています。

産業保健師は、各種健康診断の企画実施を担うのはもちろん、従業員の健康上の悩みについての相談を受けるなど、産業医とも連携しながら従業員の健康管理を行う存在です。

社員の働き方のモニタリング、健康状態と労働量の均衡の企画、異動に際しての産業医勧告の支援、労務費や福利厚生費の適切な運用のための支援、健康状態のデータの集計・分析・報告など、その活動内容は多岐にわたります。

こうした活動を通じて労働者と企業の支援を行うのが、産業保健師の役割です。

産業保健師の活用事例

産業保健師は、上手に活用すれば企業の生産性向上・業績向上にもつながる存在です。

例えば、社内の健康管理部門が機能不全に陥っているような企業では、保健師に関与してもらうことで、産業医と連携を取りながら業務改善を行ってもらうことが期待できます。

従業員の働き方について、健康診断だけでなく、アフターケアを行うことも可能となります。



これらを通じて従業員が健康で働き続けることのできる環境が整備され、いきいきと、モチベーションを持って働くことができるようになることで、企業はますます活性化します。

保健師と企業をマッチングするサービスを提供する会社もあります。このようなサービスも利用しながら、一度、保健師の活用を検討してみてもよいかもしれません。

嫁とり祭り（2014年12月20日）



菊池市稗方では、地域の家内安全、子孫繁栄などを願って「嫁とり祭り」と呼ばれる民俗行事が行われます。江戸時代の終わり頃から行われている行事です。地域の言い伝えでは、菅原道真が旅の途中で稗方に立ち寄ったとき、喉が渴いたので酒を所望したところちょうど近くで結婚式がおこなわれていたので、めでたいということで道真がその酒を振舞った、というのが由来であると伝えられています。



代表取締役 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:<http://brainstar.jp>

トピックス 男女雇用機会均等法の見直し

本年の7月から施行されている男女雇用機会均等法の施行規則等の改正について、今回は、「性別による差別事例の追加」と「セクハラ予防・事後対応の徹底」を紹介します。

性別による差別事例の追加

男女雇用機会均等法では、次の事項について、性別による差別をすることを禁止しています（直接差別の禁止）。

① 募集・採用	性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない
② 配置（業務の配分及び権限の付与を含む）、昇進、降格、教育訓練	性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない
③ 福利厚生措置で厚生労働省令で定めるもの	
④ 職種及び雇用形態の変更	
⑤ 退職の勧奨、定年・解雇・労働契約の更新	

上記の禁止事項などについて、事業主が適切に対処することができるように定められた指針において、次のような改正が行われました。

「性別による差別」に該当する事例に、次のものを追加

- ・女性労働者についてのみ、婚姻を理由として、「一般職」から「総合職」への職種の変更の対象から排除すること
- ・定年年齢の引上げを行うに際して、既婚の女性労働者についてのみ、異なる定年を定めること

セクハラ予防・事後対応の徹底

セクハラ予防に関し事業主が講ずべき措置について定められた指針において、以下の改正が行われました。

1. 職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれることを明示。
2. セクシュアルハラスメントに関する方針の明確化とその周知・啓発に当たっては、その発生の原因や背景に、性別の役割分担意識に基づく言動があることも考えられる。そのため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることを明示。
3. セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、その発生のおそれがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも広く相談に応じることとしている。その対象に、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合などが含まれることを明示。
4. 被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者または事業場内の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を追加。

「女性の活用・活躍」に取り組む企業の現状

「女性活躍推進法案」の行方は？

政府は、「女性活躍推進法案（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案）」の今臨時国会での成立を目指していましたが、衆議院解散の公算が高まってきたことにより、成立は難しい状況となっています（11月中旬現在）。

本法案は、従業員数300名超の企業に対しての「女性登用に向けた数値目標の設定・公表の義務化」を柱とし、安倍政権が掲げる女性の活躍を推進するものとして注目されていました。

女性活用に取り組む企業が急増

エン・ジャパン株式会社は、「女性の活用・採用」についての調査を行っています。

同社が2008、2011、2013年に企業の人事担当者に対し「貴社では女性活用に取り組んでいますか？」という質問をしたところ、2008年に「取り組んでいる」と答えた企業は34%、2011年でも37%と微増に留まりましたが、2013年には45%と急激に増えたそうです。

同社は、「2012年12月に発足した安倍政権が掲げる『女性活躍』が企業の取組みに影響を与えている」と分析しています。

女性活用に取り組む企業は何を行っている？

2013年に「女性活用に取り組んでいる」と答えた企業に具体的な取組みについて聞いたところ、「出産・育児をサポートする福利厚生の充実」という回答が約7割で最多、次いで「時短勤務・テレワークなど勤務形態の多様化」が約6割という結果になり、出産後の働き方を見据えた制度設計に取り組む企業も多いようです。

働き続けたくても「転勤」は許容できない

女性が長く活躍できる職場づくりの参考にするために、働く女性に「長く仕事を続けるために、許容できないことは何ですか？」という質問をしたところ、「転勤」と答えた方が68%に上り、断トツの1位だったそうです。

「環境の大きな変化はストレスになる」、「家族がいるので、自分だけの都合で転勤はできない」などの声が多くありました。

転勤は引越しを伴い、ライフスタイルも大きく変化してしまうため、いくら長く働き続けるためであっても許容できないと考えている方が多いようです。

多くの企業に影響する「有期雇用特別措置法案」の概要

来年4月1日施行予定

10月29日に、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案」(有期雇用特別措置法案)が参議院本会議で可決されました。

この法案は、今年の通常国会に提出されたものの成立せず、臨時国会で継続審議となっていたものです。

来年4月1日に施行される予定となっておりますが、施行に伴い企業の実務に大きな影響がありそうです。

法案の内容

法案の内容ですが、下記①および②の者について、労働契約法で定められている「無期転換申込権」発生までの期間(通算5年)に関する特例を設ける(無期転換させない)

というものです。

①5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く高度専門知識等を有する有期雇用労働者

②定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

上記①の「高度専門職の有期契約労働者」については、『一定の国家資格保有者』『年収一〇七五万円以上の技術者、システムエンジニア、デザイナー』等が想定されていますが、これらの者を雇用する企業の割合は全体から見るとあまり多くないかもしれません。

しかし、②の「定年後再雇用の有期契約労働者」を雇用している企業はかなり多いことと思います。

「計画書」の作成・提出が必要に

企業が、上記の労働契約法に基づく無期転換に関する特例の適用を受けるためには、「対象労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置についての計画」(計画書)を作成・提出して、厚生労働大臣の認定を受ける必要があります。

計画書にどのような内容を記載するのか、提出すべきタイミングはいつなのか、計画書は毎年提出しなければならないのか等については、今後、厚生労働省令等で明らかにされてくるものと思われます。

いずれにしても、実務上、新たな業務が発生することとなりますので、厚生労働省から発表される情報に注目しておく必要があります。



パートタイマー用労働条件通知書の変更

改正法で労働条件に関する説明を義務化

改正パートタイム労働法が来年4月1日から施行されます。

改正により、事業主は、パートタイマーの雇入れ時や契約更新時に労働条件(賃金の決定方法、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、正社員転換等の措置内容等)について説明する義務を負うこととなります。

パートタイマーを同時に複数雇い入れたりする場合には、個々に説明する方法ではなく対象労働者を集めて説明会を開催する等の方法によって説明することも認められますが、労働条件は文書等(電子メールやFAXでも可)によって交付しなければならず、これに違反した場合は10万円以下の過料に処せられます。

労働条件通知書の変更箇所は?

今般、厚生労働省が示すモデル労働条件通知書の様式が法改正に合わせて変更となり、同省のパンフレット「パートタイム労働法のあらまし」に掲載されています。

具体的には、新たに「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」を記載するスペースが設けられました。

この「相談窓口」は、改正法により、パートタイマーからの相談に対応するための体制整備が事業主の義務とされたため、パートタイマーを雇い入れているすべての事業主が対応にあたる担当者または担当部署を決定して、整備しておかなければなりません。

労務管理に関する疑問は早めに相談を

「平成26年版労働経済白書」によれば、2013年の非正規労働者の割合は36.7%で、10年前と比較して6%増え、人数で見ると約400万人増加しています。

非正規労働者の増加に伴い、正社員との労働条件の差異等について不公平感を感じるパートタイマーと事業主の間でトラブルとなるケースが増えており、パートタイム労働法が改正された大きな理由の1つはこの問題を解消するためです。

来年4月1日の施行を控え、パートタイマーの労務管理に関する疑問や不安がある場合は、早めに専門家に相談し、トラブルの予防に努める必要があると言えます。

お仕事カレンダー

12/10

- 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160万円未満かつ請負金額が1億9000万円未満の工事
- 11月分の源泉所得税、住民税特別徴収額の納付

12/31

- 11月分健康保険・厚生年金保険料の納付
- 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)