

厚生労働省が運営する「労働条件」「パート労働」に関するサイト

労務管理に関する2つのサイト

厚生労働省は、11月に労務管理に関連するサイトを相次いで開設・リニューアルしました。

開設したのは「労働条件」に関するサイト、リニューアルしたのは「パート労働」に関するサイトですので、自社の労務管理体制のチェックおよび整備にぜひご活用ください。

「確かめよう労働条件サイト」

まずは、11月23日（日）に労働条件に関する総合情報サイトである「確かめよう労働条件サイト」(<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>)を開設しました。

近年、非正規雇用社員を中心に「労働条件」をめぐる労使間トラブルが多発しており、企業が注意しなければならない重要項目の1つです。

サイトの内容は次の通りとなっています。

- ①労働条件に関する疑問に答えるQ & A
「労働者・ご家族の方向け」、「事業主・労務管理担当の方向け」に分かれています。
- ②法令・制度の紹介
労働条件に関する法令・制度を紹介するものであり、労働基準監督官の仕事についても解説されています。
- ③相談機関の紹介
労働局、労働基準監督署等の所在地や連絡先が掲載されています。
- ④行政の取組み
「若者の使い捨てが疑われる企業」への重点監督の実施状況、学生のための労働条件セミナー等の情報が掲載されています。
- ⑤裁判例
「採用」「配置」「処遇」「解雇」「退職」の5ジャンルに分かれています。

「パート労働ポータルサイト」

次にご紹介するのは、11月28日（金）にリニューアルされた「パート労働ポータルサイト」(<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>)です。

このサイトは2012年11月から運営されていますが、来年4月の「改正パート労働法」施行を控え、従来のコンテンツ（「パートタイム労働者雇用管理改善マニュアル・好事例集」、「職務評価の実施方法の解説・事例紹介」、「短時間正社員制度導入支援ナビ」等）に加え、下記の内容が追加・拡充されました。

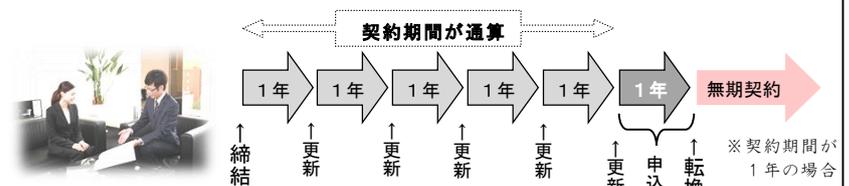
- ①パート労働者活躍企業診断サイト
- ②パート労働者活躍企業宣言サイト
- ③パート労働者キャリアアップ支援サイト

有期労働契約の無期転換ルールについて、特例を制定

平成25年4月1日に施行された労働契約法の改正により、有期労働契約の更新を繰り返す労働者を保護するために、いわゆる「無期転換ルール」が導入されました。

＜無期転換ルールの概要＞

同一の使用者ととの間で、有期労働契約が反復更新され、契約期間を通算した期間が5年を超える労働者が、無期労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は無期労働契約に転換しなければならない（平成25年4月1日以後に締結した有期労働契約が対象）。



⑨ 有期労働契約と有期労働契約の間に、同一使用者の下で働いていない期間（空白期間）が一定の期間（原則として6か月）以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は5年のカウントに含めない。

この無期転換ルールについて特例を設けるために、「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」が制定され、平成27年4月1日から施行されることになりました。概要は次のとおりです。

無期転換ルールの特例（対象者と効果）

特例の対象者	特例の効果（特例の対象者について、次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする）
① 「5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」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者	5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（いわゆるプロジェクト業務）に就く期間〔上限：10年〕 →5年を超える有期のプロジェクト期間中は、対象労働者について、無期転換請求権は発生しない〔ただし、10年が限度〕
② 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者	定年後引き続き雇用されている期間 →定年後引き続き雇用されている期間中は、対象労働者について、無期転換請求権は発生しない

無期転換ルールの導入により、特に定年退職後の高齢者について、無期転換申込権が発生する直前に企業側が雇止めをする懸念があり、かえって有能な高齢者の安定的な雇用が難しくなるとの問題点が指摘されていました。この特例により、定年退職後の高齢者の方の有期契約による再雇用等について、無期転換ルールを気にしなくてもよいことになりました。



新年のご挨拶

明けましておめでとうございます。
 貴社ますます御盛栄のこととお慶び申し上げます。
 昨年中は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。
 平成二十七年の年初にあたり、ご挨拶をさせていただきます。

デフレ脱却を目指して、いろいろな政策を国が打ち出していますが、残念ながら景気が良くなったという声は聞こえるのはごく一部の方からだけです。

そのようなまだまだ厳しい経済情勢の中ですが、当法人は着実に歩みを続け、従業員も13名となり、九州の社会保険労務士事務所としてはそれなりの規模の事務所になりました。当初、医療法人、社会福祉法人を中心に展開しておりましたが、現在は民間企業様の様々な分野のお手伝いもしております。

最近、特にメンタルヘルス不調者に対する相談件数が増加し、さらに過重労働問題や未払残業代問題、パワハラ、いじめ等、課題は山積です。企業風土が違ってもどのような対策を提案するのか。試行錯誤しながらではあります。最善の提案をさせていただきます。

また、人口が減少していく中で、人材の採用が非常に難しくなっております。将来のことを考え、事業縮小を考えられている企業様の声もよく聞くようになりました。入り口で、問題社員を採らないことは、もちろん、せつかくご縁があつて入った方が辞めなくても良い組織づくりのお手伝いをするのが、我々の使命だと思っております。

弊社の中心業務である人事コンサルにより制度を構築・運営支援し、研修によりフォローアップを行い、個々の労働問題については、必要とあれば従業員との面談を行い、しっかりと第三者としての役割を果たして参ります。

また、平成27年10月からマイナンバー制度も始まり、個人情報の取扱いは今以上に注意が必要となります。特に個人情報扱おう当法人では、お客様から安心してご依頼いただけるように、細心の注意を払って業務遂行していく所存です。

そのためには、従業員一人ひとりが自己研鑽し、皆様のお役に立てるよう、一丸となって精進してまいります。

本年も旧に倍するご指導ご鞭撻を賜りますよう、どうぞ宜しくお願い申し上げます。



社会保険労務士法人ブレインスター

代表社員 上田 正順



ブレインスターの新メンバーです！

社会保険労務士
 緒方 秀竹
 血液型：O型
 星座：牡羊座



11月からお世話になることになりました“オガタヒデタケ”と申します。前職では派遣会社グループの総務業務を担当してきました。

今回から給与計算を主として、採用から退職に関わる事務手続きをさせていただきます。

人に関する仕事の責任を改めて実感し、これまでの経験を活かして皆様のお役に立てるよう努めていきます。どうぞ宜しくお願いいたします。

10月からお世話になることになりました“ヨシカワヒロアキ”です。皆様の温かいお心遣いのおかげで少しずつ仕事を覚えているところです。ご迷惑をおかけすることがあるかと思いますが、ご指導のほど、宜しくお願いいたします。



社会保険労務士有資格者
 吉川 弘晃
 血液型：A型
 星座：山羊座

『TEAM UEDA』のご紹介とメンバー募集

ブレインスター代表上田を中心に、昨年の末に発足した『TEAM UEDA』。

某トッププロゴルファーにかける『ゴルフは楽しく真剣に』というコンセプトに共感する者同士が集まったチームで、現在4名のメンバーで活動しております。

ゴルフというスポーツに真剣に向き合い
 ゴルフというスポーツをこころから楽しむ



『TEAM UEDA』のメンバーは、まだゴルフを始めて間もないものが多く、代表上田のレッスンのもと、真剣に練習を重ねております…。ちなみに代表の上田も最近ゴルフ復帰したばかりで、調子はあまりよくありません。

もし、コンペで人が足りない、楽しく真剣にゴルフコースを回りたいというお声がありましたら、どうぞお問い合わせください。また『ゴルフは楽しく真剣に』というコンセプトに共感される方がおりましたら、ぜひ『TEAM UEDA』メンバーにご加入ください。



365日の誕生花・花言葉



1月 31日

ウメ(白)
 花言葉：澄んだ心

春の兆しを感じていち早く咲くので、好まれるのでしょうか？中国の原産で、日本には飛鳥時代から奈良時代に渡来されたと考えられています。



株式会社 ブレインスター
 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 ご存知ですか？社会保障・税番号（マイナンバー）制度

公平・公正な社会の実現、手続きの簡素化による国民の利便性の向上、行政の効率化を目的として、「社会保障・税番号（マイナンバー）制度」が実施されます。

厚生労働省も、社会保障分野への社会保障・税番号制度の導入に向けて、事業主の皆様への周知活動を始めています。

いずれ対応しなければならない問題ですので、概要を知っておきましょう。

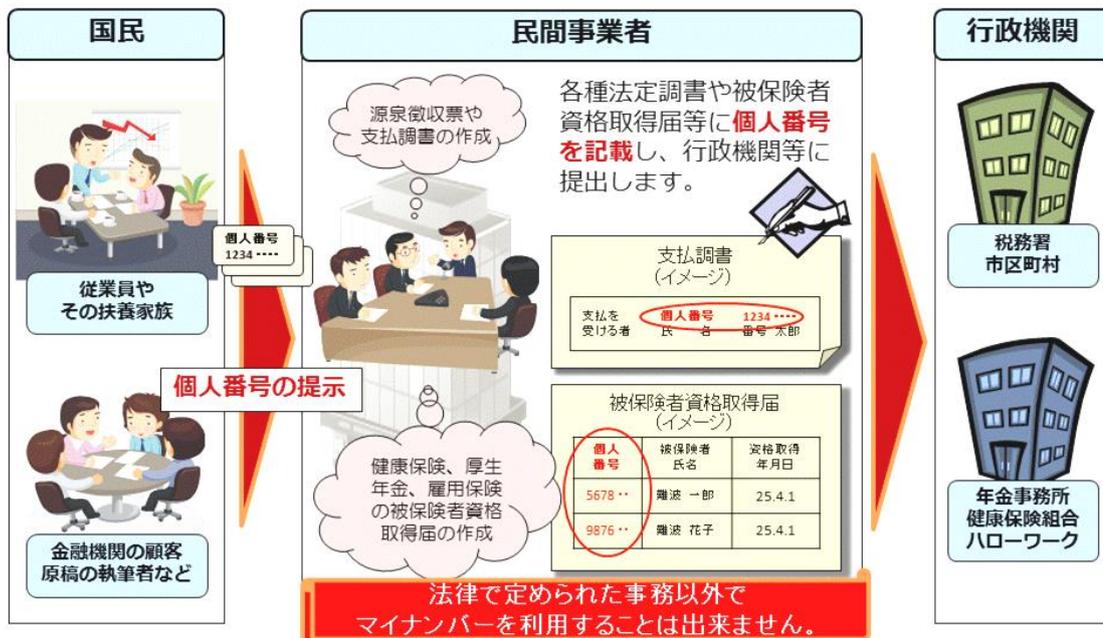


内閣官房「マイナンバー広報用ロゴマーク」愛称
マイナちゃん

マイナンバー制度の概要 ～社会保障・税番号（マイナンバー）制度とは？～

- ・国民1人ひとりに唯一無二の番号（マイナンバー）を配付し、その番号によって複数の行政機関に存在する個人の情報を正確に連携させるための新しい社会基盤です。
- ・平成27年10月から、国民の皆さま一人一人に「個人番号」（＝マイナンバー）が通知されます。
- ・平成28年1月から、社会保障、税、災害対策の行政手続で「個人番号」を使うこととなります。
- ・民間事業主の方についても、従業員等に関する社会保険の手続きや、税の手続きで、個人番号を取扱うこととなります。

＜民間企業における番号の利用例＞ 内閣官房資料より



＜法人番号＞
マイナンバー制度の実施にあたり、「個人番号」とともに、「法人番号」も必要となります。今後、法人等に対して、1法人に1つの法人番号が、書面で通知されます。

実施までにまだ期間がありますが、将来的には、社会保険や税の手続き等において、事業主の皆様が、従業員等の個人番号を取り扱うこととなります。法律上、事業主の皆様は、「個人番号関係事務実施者」とされ、情報漏えいなどについて、一定のルールを守る必要が生じます。

今後も、注意点などを紹介させていただきます。

1月から「高額療養費」の自己負担限度額が変更されます

怪我や病気がひどく、医療費が高額になってしまった場合、申請により一定の金額（自己負担限度額）を超えた分が後から払い戻される健康保険の制度が、「高額療養費制度」です。

また、事前に医療費が高額になることがわかる場合には、「限度額適用認定証」というものを提示して、支払時に減免された額だけ支払えば済む方法もあります。

払い戻しは、病院等から提出される診療報酬明細書（レセプト）の審査を経て行われますので、診療月から3カ月以上はかかるのが通常です。また、申請時には病院等の領収書が必要になります。申請書の提出先は、全国健康保険協会または加入している健康保険組合です。

なお、他の家族（被扶養者）が同じ月に病気やけがをして医療機関にかかった場合や、1人が複数の医療機関で受診した場合などは、自己負担額を世帯で合算することができますので、確認するとよいでしょう。

さらに、高額療養費を受けた月が、直近12カ月間に3回以上あったときは、4回目からは自己負担限度額が低減されます（多数回該当の制度）ので、その点も確認しておきましょう。

これまで70歳未満の被保険者等に係る自己負担限度額については、所得区分が3段階に分かれていましたが、今般この区分が5段階に細分化されます（平成27年1月診療分より）。

自己負担限度額は、年齢（70歳未満の人、70歳以上75歳未満の人）と所得により区分されています（70歳以上75歳未満の人については、今回は変更なし）。

労働者による「ブラック企業」の認識にみる今後の労務管理の方向性

「ブラック企業」は依然重要なキーワード

2013年の流行語大賞にも選出された、「ブラック企業」という言葉。明確な定義があるものではありませんが、ブラック企業対策プロジェクトでは一応、「異常な長時間労働やパワーハラスメントなど劣悪な労働条件で従業員を酷使するため、離職率も高く、過労にともなう問題等も起きやすい企業のこと」との定義付けを行っています。

一時は毎日のようにメディア等で目にしたキーワードですが、最近はそのようなことも少なくなくなり、一時期の流行は去った感を持っている方も多いのではないのでしょうか。

しかし、日本労働組合総連合会（連合）が行った調査で、4人に1人が「勤務先はブラック企業である」と感じており、特に20代ではこの割合が3人に1人となることがわかり

ました。

「ブラック企業」は、まだまだ関心が高いキーワードであることが窺えます。

「ブラック認定」されるポイントは？

同調査は、それぞれの労働者が「自分の勤務先がブラック企業であると考えているかどうか」を問うものであり、客観的な指標をもとにブラック認定を行うものではありませんが、ハラスメントの考え方や同様、労働者個々が「勤務先がブラック企業である」と考えているというのは、「ブラック企業のような働き方をされている」と感じているということであり、働かせ方を考えるうえで大きなポイントとなります。

この点、同調査によると、勤務先がブラック企業だと思ふ理由の上位は「長時間労働が

当たり前」、「仕事に見合わない低賃金」、「有給休暇が取得できない」、「サービス残業が当たり前になっている」：等となっています。労務トラブルの発生を防ぐという観点からは、これらの要因をいかになくしていくかが検討されるべきです。

転職先探しても重視される「ブラック企業」

また、転職意向がある人に転職先を探す場合に重視するポイントを尋ねたところ、3人に1人は「ブラック企業などの悪いところ（がないか）」を重視すると回答しています。人材不足時代にあって、採用活動が成功するかどうかは「ブラック企業と認識されていないこと」が重要なポイントとなってくることも言えそうです。

まだまだ労務管理上、「ブラック企業」というキーワードには注視が必要です。

退職手当共済 障害分野の助成廃止へ

厚生労働省は11月19日、経営主体が多様化し、社会福祉法人にのみ助成する理由が乏しくなったと判断し、社会福祉施設職員等退職手当共済制度について、障害者施設・事業への公費助成を廃止する考えを社会保障審議会福祉部会に示しました。委員からは反対する意見があったが、厚労省は社会福祉法人改革の一環として2015年中の法改正を目指しています。

公費助成を廃止すると社会福祉法人の負担する掛け金が増えるため、厚労省は障害福祉サービスなどの報酬（公定価格）にその負担増分を反映する方針です。既加入職員の掛け金には、法改正後も公費助成する経過措置を設けるとしています。

障害分野の経営主体に占める営利法人の割合（12年4月現在）は35%で、社会福祉法人と肩を並べるまで増加し、経営主体の多様化が進んだことから、厚労省は公費助成の廃止に踏み切る方針。

保育所への公費助成廃止も株式会社などによる保育団体がかねて求めていたが、厚労省は今回の法改正では見送り、15年度からの子ども・子育て支援新制度の施行状況を踏まえて判断するとしています。

児童養護施設などの措置施設・事業も公費助成を維持するとしています。

介護保険の施設・事業への公費助成は、営利法人とのイコール・フットイング（競争条件の同一化）の観点から、05年の法改正で廃止が決定。障害分野、保育所への公費助成の廃止は積み残し課題とされていました。

委員からは障害分野への公費助成廃止に反対する意見があったが、共済制度を存続させるにはやむを得ないとの考えからいつまでも反対はできないとするムードも漂う。

また、公費助成の廃止には理解を示しつつ、「イコール・フットイングを理由に廃止すると、さまざまな規制のある社会福祉法人は、営利法人と比べて逆に不利になる」とする見方もあります。

このほか厚労省は、退職手当の額を16年以上の長期加入者に手厚くする考えも示しました。辞めた職員が復帰した場合に加入期間を合算する仕組みも、利用しやすいものに改めています。いずれも職員の定着を図ることが狙いで、委員は大筋で了承しました。

＜社会福祉施設職員等退職手当共済制度とは＞

公立の福祉施設職員との待遇格差を埋めるため、1961年に開始。福祉医療機構を実施主体とし、福祉施設を運営する社会福祉法人が任意で加入する。国と都道府県が掛け金の3分の1（14年度は約250億円）ずつ助成し、残り3分の1を法人が負担する。公費助成対象者の4割を保育所が、3割を障害分野が占める。今年4月1日現在の被共済職員数は約78万人。13年度の退職手当支給総額は約942億円。

お仕事カレンダー

1/10

- ・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160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事
- ・12月分の源泉所得税、住民税特別徴収税額の納付

1/20

- ・源泉所得税の特例納付（7月～12月分）

1/31

- ・12月分健康保険料・厚生年金保険料の支払
- ・労働保険料の納付（延納第3期分）
- ・労働者死傷病報告書の提出（休業4日未満の10月～12月の労災事故について報告）
- ・税務署へ法定調書（源泉徴収票・報酬等支払調書・配当・剰余金の分配支払調書・法定調書合計表）の提出
- ・市区町村への給与支払報告書の提出
- ・11月決算法人の確定申告・5月決算法人の中間申告
- ・2月・5月・8月決算法人の消費税の中間申告