

労務・給与担当者が押さえておきたい 2015 年上半期施行の主な改正事項

・労働法関連

今年4月1日より、「雇入れ時・契約更新時の労働条件に関する説明義務化」や「正社員との差別的取扱いが禁止される労働者の範囲拡大」等を内容とする改正パート労働法が施行されます。

また、6月1日より、重大な労働災害を繰り返す企業に改善計画を提出させるほか、その指示に従わない企業名公表等を内容とする改正労働安全衛生法が施行されます。

なお、同改正によるストレスチェック制度導入は12月1日です。

・労働保険関連

4月1日より、労災保険率が全54業種平均で4.8/1000から4.7/1000へと0.1/1000引下げとなります。なお、一人親方等の特別加入に係る第2種特別加入保険料率、海外勤務者の特別加入に係る第3種特別加入保険料率も改定されます。また、労務費率の改定、請負金額の取扱いの改正および労務費率の暫定措置の廃止も、同日施行されます。

なお、雇用保険料率は据置きの方針で、一般13.5/1000、農林水産清酒製造15.5/1000、建設16.5/1000です。

・助成金・奨励金関連

2月より、「中小企業両立支援助成金」に育児復帰支援プランが新設され、「育児復帰プランナー」による支援のもと「育児復帰プラン」を策定・導入し、対象労働者が育児を取得・職場復帰した場合に助成金が支給されることとなります。

このほか、「キャリアアップ助成金」、「トライアル雇用奨励金」、「労働環境向上助成金」、「キャリア形成促進助成金」、「建設労働者確保育成助成金」等の改正も見込まれています。

・社会保険関連

健康保険関連として、1月1日より、高額療養費制度が改正（70歳未満の所得区分が細分化）されています。

年金保険関連として、昨年4月分から実施されている年金額の特例水準解消について、残る0.5%分の解消による改定が4月分より行われる予定です。なお、年金額は1月末に公表される全国消費者物価指数の動向により決定されます。

・その他

4月1日より、法律の有効期限の10年間延長等を内容とする改正次世代育成支援推進法が施行されます。また、労働・社会保険関連の電子申請システムについて、従業員データの入力作業の省略が可能となる等、4月より利便性向上が図られる予定です。

育児復帰支援プランを作成・実施した中小事業主に対する助成金

雇用保険二事業の助成金の一つに両立支援等助成金がありますが、そのコースに、「育児復帰支援プラン助成金（仮称）」が追加される予定です（平成27年2月から実施予定）。

概要は次のとおりです。

育児復帰支援プラン助成金（仮称）の概要

<趣 旨>

この助成金は、労働者の育児休業及び職場復帰を円滑にするため、育児復帰支援プランを作成し、当該プランに基づく措置を実施し、育児休業を取得した労働者を育児休業後継続して雇用した中小企業事業主に対して助成金を支給することにより、職業生活と家庭生活の両立支援に対する中小企業事業主の取組を促し、もってその労働者の雇用の安定に資することを目的とする。



<内 容>

中小企業事業主が、次の①②に該当する場合に支給する。

① 中小企業事業主が、育児休業取得予定者と育児休業前の面談を実施した上で、育児復帰プランナーの支援を受け育児復帰支援プランを作成し、当該プランの実施により、当該予定者が3か月以上育児休業を取得した場合

➡ 育児取得時助成金（仮称）

② 中小企業事業主が、育児復帰支援プランの実施により、育児休業中の情報提供を含む復帰支援を行うとともに、育児休業復帰前・復帰後の面談により必要な支援を行った上で、育児休業取得者が職場復帰後6か月以上雇用された場合

➡ 職場復帰時助成金（仮称）

支給要件など

支給額

1回 30万円

（1企業当たり①②各々1回まで）



政府が力を入れている仕事と家庭の両立支援対策の一つといえます。

平成26年10月から実施する予定でしたが、育児復帰プランナー養成の民間機関の入札がなかったため、実施が遅れたという経緯があります。現在は、入札も決まり、プランナーの派遣の準備も整ったようで、本年2月からの実施は確実と思われます。

社員が育児休業を取得した場合、1社につき最大60万円が支給されるチャンスです。予算到達で受付が締め切られる可能性もありますので、活用できそうな場合にはお早めにお声かけください。

「若者雇用対策法案」の概要とポイント

法案の概要が判明

政府が今月開会予定の通常国会に提出する「若者雇用対策法案」(仮称)の要旨が明らかとなりました。

同法案は、一定の基準を満たす企業の認定制度を創設することや、労働関連法で重大な違反があった企業の求人票をハローワークで不受理とすること等が柱であり、今年度中の施行を目指しています。

新規学卒者の内定状況および離職率

今春大学卒業予定者の就職内定率(昨年10月1日時点)は約68%(前年同期比約4ポイント増)、高校卒業予定者の内定率(昨年9月末時点)は約54%(同約9ポイント増)で、雇用状況は改善しているものの、25~34歳の非正規雇用者のうち、本人が正規雇用を望んでいない割合は約27%であり、他の年代より高い状態です。

また、新規学卒者の3年以内の離職率は大卒者が約32%、高卒者が約40%となっています。

「若者雇用対策法案」のポイント

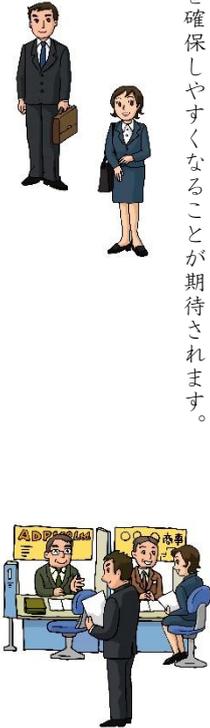
厚生労働省は、すでに一定の労務管理体制が整えられており、若者の雇用や育成に積極的な中小・中堅企業について積極的に広報等を行う「若者応援企業宣言」事業を実施していますが、上記の「若者雇用対策法案」はこれらを抜本的に強化するもので、主な内容は次の通りです。

- ① 若者社員の定着率や能力向上のための研修制度を導入する等、一定の基準を満たす企業を「若者育成認定企業」(仮称)として認定する。
- ② 労働関連法令の重大な違反があった企業の求人票はハローワークで不受理とする(民間サイトは対象外)。
- ③ フリーターやニートの正規雇用を促進する。

認定企業は優秀な人材を集めやすく

「若者育成認定企業」の認定については、①3年以内の離職率が30%以下、②有給休暇の取得率が70%以上または10日以上、③平均残業時間が月20時間以下または週60時間以上働く人が5%以下、といった基準をすべて満たす企業が対象で、助成金も支給されるようです。

企業にとっては、認定を受けることにより優秀な人材を確保しやすくなるのが期待されます。



「スケジュール後倒し」が影響を及ぼす 2016 年度新卒採用

2016年度新卒採用は、広報開始が3年生の3月以降、選考開始が8月以降と定められ(いずれも経団連「採用選考の指針」による)、従来よりも広報は3カ月、選考は4カ月遅れる内容となりました。

ただ、各社の対応を見ると、指針を順守せずに選考を開始する予定の企業は多いようです。

また、広報開始時期より早く学生への接触(インターンシップ、学内セミナー、大学とのコネクション作り等)を行うこととしている企業も多く見受けられるようです。

政府は学業時間の捻出や留学の促進等を図ろうとしているものの、企業としては優秀な人材を確保するため、指針に沿うことなく早期に動くという対応を取らざるを得ないというのが現実のようです。

人手不足により人材確保競争が激しくなっており、中小企業ではただでさえ採用活動が長引いています。

そんな中、選考開始時期が遅れることで大手企業と中小企業の採用選考期間が重なり、中小企業と学生の出会いがますます減少することが予想されているほか、採用活動がバッティングすることで内定辞退が増加する、採用時期がずれ込むことで社内業務と新たな調整が必要となり採用活動に割くための社内の人員が不足するなど、様々な懸念があります。

新卒採用については、多くの中小企業では、大手の内定が出揃う10月以降が勝負となりそうです。

新卒採用を成功させるためには、採用目標を立てる際に目標に達しない場合の対策も講じておくとともに、内定辞退防止のための施策、新卒が辞めない組織作りなどといった取組みも積極的に行っていく必要があります。

2015年2月27日(金)

場所: アクロス福岡

セミナーを
開催します!

1部: 介護報酬改定と対策

講師: 藤村 二郎

13:40 ~ 15:40 (120分)

2部: 就業規則と問題職員への対応

講師: 上田 正順

16:00 ~ 17:30 (90分)

介護報酬が9年ぶりに減額されるのを受け、1部では4月施行に向けた準備と今後の経営戦略策定について、また、介護報酬改定における焦点の一つである処遇改善加算の行方についてもお話しします。

2部では、メンタルヘルス不調職員への対応方法や問題職員への対応方法など、就業規則の変更のポイントを具体的にお伝えしながら、施設を守るためにどう対応すべきなのかわかりやすくご説明いたします。また、リスクを軽減する固定残業代の正しい導入方法や、人材採用が難しい時代に合った人事システム「限定正社員」という考え方を導入するメリットについてもお伝えいたします。

おかげさまでもちまして、定員に達しました。

多数のお申し込みを頂き、
ありがとうございました。



365日の誕生花・花言葉



2月 29日

パンジー

花言葉: もの思い

パンジーという名は、フランス語のパンセ(思い)に由来します。シェイクスピアに、この花の汁を目に垂らすと眠りから覚めて最初に見た男性に恋をするという話が出てきます。



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>



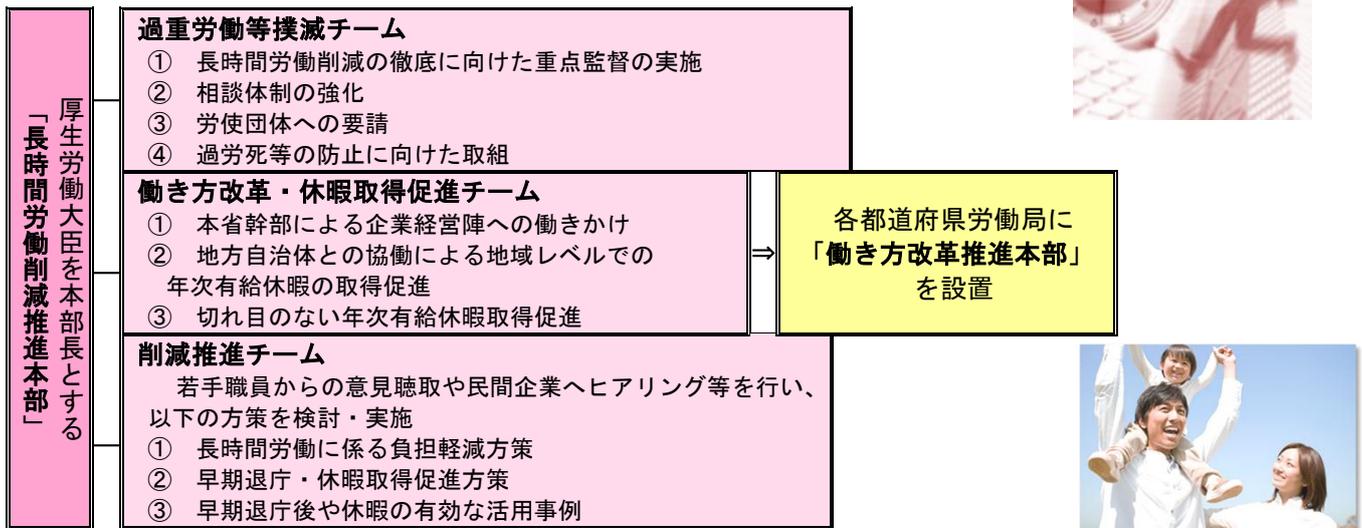
平成26年12月22日に、全国労働基準部長会議が臨時に開催され、本年から次のような長時間労働対策を実施することとされました。対策のポイントを紹介します。

厚生労働省の長時間労働対策

<対策のポイント>

都道府県労働局に「働き方改革推進本部」を設置し、地方公共団体等の協力を得つつ、各局幹部による企業経営者への働きかけを行うとともに、地域全体における働き方の見直しに向けた気運の醸成に取り組む
 →「地方創生」につなげる

<対策の全体像>



1月からの主な取組み

- 月100時間超の残業が行われている事業場等に対する監督指導の徹底
 「時間外労働時間数が1カ月100時間を超えていると考えられる事業場」や「長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場」を対象とした、労働基準監督署による監督指導（立入調査）が徹底されます。
 法違反を是正しない事業場については、送検も視野に入れて対応（送検した場合には企業名等を公表）することです。
- インターネットによる情報監視
 厚生労働省がインターネット上の求人情報等を監視・収集し、その情報を労働基準監督署による監督指導等に活用されます（平成27年度からの本格実施に向けて、平成27年1月から試行的に実施）。
 高収入を謳う求人、求人を繰り返し行うもの等の過重労働が疑われる求人事案に着目して行われるようです。
- メンタルヘルス対策の強化
 メンタルヘルスの一層の向上を目指し、都道府県労働局において次の取組みを実施します。
 - ・ ストレスチェック制度の周知
 （改正労働安全衛生法により平成27年12月から施行）
 - ・ ストレスチェックおよび面接指導等を行う医師、保健師等に対する研修
 （平成27年度からの実施に向けて、平成27年1月から準備）



ハローワークへの求人の不受理

また上記とは別に、厚生労働省では、過酷な労働を強いるいわゆる「ブラック企業」からの新卒求人を、内容にかかわらずハローワークで受理しない制度を作ることを検討しているようです。
 今年も引き続き、長労働時間等には行政の指導も厳しいようですので、適切な労働時間管理に取り組んでいくことが必要です。

「タレントマネジメント」導入による 中小企業の人材不足解消

中小企業の人手不足は深刻

大阪商工会議所が中小企業を対象に実施し、今年7月に公表した調査結果によると、従業員が「現在、不足している」企業は30.0%、「今後不足する懸念がある」企業は33.3%となっています。さらに、このうち9割以上の企業が業務への影響が「生じている」「今後生じる懸念がある」と答えています。

12月8日に東京商エリサーチが発表したデータでも、2014年1～11月の「人手不足」関連倒産が累計276件に上っています。大半は「後継者難」型(248件)ですが、「求人難」型も18件、「従業員の退職」型も10件となっています。

人件費高騰による負担増から資金繰りが悪化して倒産するケースも増加傾向にあり、「人件費高騰」関連倒産は11月までで25件と、前年の3倍以上となっています。

「タレントマネジメント」とは？

「タレントマネジメント」は、各部門・各部署で必要とされる能力と、各従業員の能力や経歴、評価といったデータベースを作り、マッチングを行って配置や異動に活用することで、全体の生産性を上げたり人材の定着を図ったりするものです。

グローバル企業を中心に広まってきた考え方ですが、中小企業においても、採用や育成、配置に活かすことでミスマッチを回避し、人手不足問題の解決に効果を発揮することが期待され始めています。

職場環境改善に取り組むと助成金がもらえることも

企業規模にかかわらず、企業が望む人材を確保することが困難な状況が続いています。やみくもに求人広告を出しても、良い人材を採用できる可能性は高くありません。

まずは「自社の求める人材像」をはっきりさせ、その人にどういう仕事をやってもらいたいのか、そのために自社はどのような条件を用意できるのかを明らかにしましょう。

雇入れや職場環境の改善には少なくない出費が伴いますが、雇い入れる人材によっては、人件費の一部を厚生労働省関係の助成金を活用して賄うこともできますし、就業環境を良くして魅力的な会社とするための費用についても、公的助成金を活用できる可能性があります。

ブレインスターでは、CUBICという診断・分析プログラムを活用して適性検査、社員活性化、組織診断など様々な角度からの企業分析を実施しています。

ご興味のある方は、ぜひブレインスターまでお問い合わせください。



企業の「個人情報保護対策」がますます重要な時代に！

経産省「個人情報保護ガイドライン」を改正

昨年、ペネッセコーポレーション等の有名企業における個人情報漏洩問題が頻発しましたが、経済産業省は、同様の事案の再発防止に向けて、個人情報保護法で規定された事業者の義務を具体化・詳細化した「個人情報の保護に関する法律」についての経済産業分野を対象とするガイドラインを改正しました。

これにより、事業者における個人情報保護の適正な取り組みの推進、国民の個人情報の保護に関する意識向上を図るとしています。

主な改正点

本ガイドラインの主な改正点として、以下の点が挙げられます。

- (1) 第三者からの適正な取得の徹底
- (2) 社内の安全管理措置の強化
- (3) 委託先等の監督の強化
- (4) 共同利用制度の趣旨の明確化

個人情報保護法も改正案が提出予定

上記の動きとは別に、個人情報保護法についても2015年の通常国会で改正案が提出される予定となっています。改正案の骨子が「パーソナルデータの利活用に関する制度改正に係る法律案の骨子(案)」(2014.12.19)として示されましたが、以下の内容等が盛り込まれています。

- (1) 個人情報の定義の拡充
- (2) 個人情報の利活用のための環境整備
- (3) 個人情報保護を強化するための環境整備
- (4) 個人情報保護委員会の新設

企業は個人情報管理の見直しが必要に

上記骨子案によると、取得した個人情報の利用目的を変更する場合の規則の緩和等、個人情報を保護するだけでなく、ビッグデータなどで個人情報を利活用するための環境整備について規定されています。

一方、個人情報の定義が従来よりも広がり、例えば身体の特徴をデータ化したもの(指紋データ、顔認識データ等)や個人に付与される番号(携帯電話番号、運転免許証番号等)も個人情報とみなされることとなります。

また、第三者提供について確認や記録の作成の義務付け、取り扱う個人情報が少量である場合の個人情報取扱事業者からの除外規定の削除等、注視が必要な内容となります。

近く「マイナンバー制度」の導入も始まりますので、企業は今後ますます個人情報の取扱いについて対策を迫られる必要が出てくるでしょう。

お仕事カレンダー

2/1

・贈与税の申告受付開始

2/10

・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
 ・1月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2/16

・所得税の確定申告受付開始

2/28

・所得税の確定申告受付開始
 ・1月分健康保険料・厚生年金保険料の支払
 ・じん肺健康診断実施状況報告書の提出
 ・固定資産税(都市計画税)納付(第4期分)
 ・12月決算法人の確定申告・6月決算法人の中間申告
 ・3月・6月・9月決算法人の消費税の中間申告