

トピックス

住民票・マイナンバーカード等への旧姓の併記 施行されています

住民票、マイナンバーカード等へ旧姓（旧氏）を併記できるようにするための住民基本台帳法施行令等の一部を改正する政令が、令和元年（2019年）11月5日から施行となりました。その概要を確認しておきましょう。

——— 住民票、マイナンバーカード等への旧姓（旧氏）の併記のポイント ———

●この改正により、婚姻等で姓（氏：うじ）に変更があった場合でも、従来称してきた姓（氏）をマイナンバーカード等に併記し、各種証明に利用することができるようになります。たとえば、就職・転職時などの仕事の場面でも、旧姓（旧氏）で本人確認をすることが可能になるということです。企業実務を行う上でも、知っておきたい改正といえます。以下に、総務省が周知用に作成したリーフレットのの一部を紹介しておきます。



旧姓(旧氏)併記はこんなときに役立つ!

こんなときに!

各種の契約や銀行口座の名義に旧姓が使われる場で、その証明に使えます。



こんなときに!

就職・転職時など、仕事の場面でも旧姓で本人確認ができます!



◆併記の手続き

旧姓併記の希望者は、旧姓が記載されている戸籍謄本等を用意し、マイナンバーカード（通知カード）を市区町村役場に提出します。まだマイナンバーカードを作成していない人であれば、

「山田〔佐藤〕花子」と、いうように姓と名の間にカッコ書きで旧姓が併記されたカードが交付されます。

◆旧姓は「使い分け」から「併記」の時代へ?

今回の旧姓併記は、主に女性が結婚後も旧姓を広く使いやすくすることを目的としたものといえます。企業実務においては、従業員の姓をシーンによって使い分けるのは珍しいことではありません（労働社保など雇用管理上の事務処理は戸籍上の姓で行い、対顧客等には広く認知されている旧姓を用いるなど）が、

いずれは「使い分け」ではなく「併記」をすることが主流となるかもしれません。

【総務省「住民票、マイナンバーカード等への旧氏の記載等について」】

http://www.soumu.go.jp/main_content/000614623.pdf

お仕事
カレンダー
12月



12/10

- 11月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

12/31

- 11月分健康保険料・厚生年金保険料の納付(2020年1月6日)
- 10月決算法人の確定申告と納税・翌年4月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 翌年1月・翌年4月・翌年7月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)

労働政策審議会の雇用環境・均等分科会において、「パワハラ防止対策の法制化（パワハラ防止措置の義務化など）」が盛り込まれた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年6月5日公布）」の施行期日を定める政令の案が示されました。

同分科会で示された指針の素案と合わせて、ポイントを紹介します。

パワハラ防止措置の義務化 施行期日と指針の案をチェック

【確認】 職場におけるパワーハラスメントの防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります（パワハラ防止措置の義務化）。これに合わせて、「職場におけるパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針（パワハラ防止措置等の指針）」が策定されることになっています。



<パワハラ防止措置の義務化の施行期日(案)は?>

- 公布後1年以内の政令で定める日 ……その政令で定める日は「令和2年6月1日」
- ただし中小企業では、公布後3年以内の政令で定める日
までの間は努力義務 ……その政令で定める日は「令和4年3月31日」

<パワハラ防止措置等の指針の素案のポイントは?>

- パワハラに該当する例・該当しない例が、「**身体的な攻撃**」、「**精神的な攻撃**」、「**人間関係からの切り離し**」、「**過大な要求**」、「**過少な要求**」、「**個の侵害**」という典型的な6類型に分けて示されています。

例) 精神的な攻撃について

(該当すると考えられる例)

- 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと
- 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと。



(該当しないと考えられる例)

- 遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない
労働者に対して強く注意をすること。
- その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、強く注意をすること。

- 企業に防止対策を義務づける労働者には、正社員のほか、パートタイム労働者や契約社員などの非正規雇用労働者も含むことなどが明確にされています。
- 事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容は、いわゆるセクハラ指針と同様です。
(①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、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事後の迅速かつ適切な対応、④その他、プライバシーを保護するために必要な措置など)

★ 指針については詳細を詰めているところですが、施行期日はほぼ確定といえる段階です。準備に向けて、質問などがございましたら、気軽にお声掛けください。



12/2~12/6 日ごろ

橘始黄(たちばなはじめてきばむ)
橘の実が黄色くなっていく頃。橘とは柑橘のことで、古くから日本に自生していました。常緑植物であることから「永遠」を意味するとされ、不老不死の実だといわれていたようです。



〒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

ユーザー会 セミナー報告

講師：代表 上田 正順・楠田 剛士
日時：令和元年 10 月 21 日 14 時～17 時 40 分
場所：くまもと新都心プラザ 6 階 A・B 会議室

くまもと新都心プラザにて当社ユーザーの経営者の皆さまに向けた「パワーハラスメント防止法成立！ 施行日までの準備のポイント解説」を代表上田が、「採用定着士が教える！他社が知らない人が集まる 募集方法を教えます！」と題して楠田が講演いたしました。

今年も東京をはじめ九州一円各方面から多くの経営者様にお越し頂きました。近時、ハラスメントに関する問題は、連日のように報道され、耳にしない日はないと言っても過言ではありません。時代の変化に伴い、今までそこまで気にされていなかったことがハラスメントとして訴えられる可能性もあるため、とても緊張感のある講演となりました。パワハラ防止措置の法制化が今年 6 月 5 日に交付され、1 年以内の施行となります。これに伴い、働きやすい職場作りを目指してパワハラの 6 つの行為類型や業務上の指導とパワハラの線引きなど具体的な事例をあげて説明を行いました。また、基本的なパワハラ対策の取組について取組スケジュール例（6 ヶ月、4 ヶ月バージョン）を交えて講演しました。2 部では、人材採用難時代の採用のポイントを一つ一つ丁寧に解説しなせ、募集をかけても応募がないのか？やり方を知らないだけで、自社にあった求人の方法や新たな求人媒体やその活用法などを講話させていただきました。人材不足問題の解決のヒントになったのではないのでしょうか。予定の時間を大幅に超える質疑応答の数に、いかに当社ユーザー経営者様の関心が高いか、お客様の気持ちを感じることができた貴重な一日となりました。

人事制度支援部 手塚



ハラスメントパックのお知らせ

ハラスメントに対応した規程の整備、研修や相談対応など、当社にお任せしませんか？ご承知のとおり、「労働施策総合推進法」にパワハラに関する条文が追加され、2020 年 4 月に施行される予定です。労使間の問題が複雑化するなか、ハラスメントの予防・解決に向けた取り組みが急務となっています。実務に精通した社会保険労務士の目線で、ハラスメントの予防や相談時の対応をバックアップ致します。

ご希望がございましたら導入コンサルメニューをご案内致します。

お気軽にお問い合わせください。

お知らせ



～新入社員紹介～

人事制度支援部 社会保険労務士 桑田 直哉

このたび、11 月 1 日付で入社いたしました、桑田 直哉と申します。人事制度支援部に所属いたします。社会保険労務士としての登録も同日付けでいたしました。これから多くの経験をさせて頂く中で、皆様方にはお教を頂きながらしっかり学んでいきたいと思っておりますのでご指導の程よろしくお願い致します。（女の子 2 人の育メンパパです！）



若手が求めるやりがいとパワハラ防止への コミュニケーションの重要性

◆若手のやりがい、求められる

コミュニケーション

マンパワーグループが行った、入社2年目までの若手正社員（22～27歳）を対象とした調査によると、仕事に「やりがいを感じている」割合は約70%だということです。やりがいの中身（複数回答可）では、上位から順に「仕事の成果を認められる」が37.6%、「仕事をやり遂げる」が34.7%、「自分の成長を感じる」が34.7%、「新しい仕事にチャレンジする」が33.2%、「お礼や感謝の言葉をもらう」が31.4%となっています。また、若手正社員が取り入れてほしいと考える勤務制度への回答では、多いほうから順に「フレックス制」36.8%、「在宅勤務」33.3%、「モバイルワーク」30.8%が目立つ一方、「ない」との回答も37.5%ありました。

上記の結果を「コミュニケーション」という視点から見ると、認められたい・コミュニケーションをとりたいたいという希望がある一方、勤務制度についてはコミュニケーションがとりづらい方法の希望があるようです。

◆コミュニケーションとパワハラ

パワハラの防止対策を企業に義務付けるパワハラ防止法の施行を来年6月（中小企業は2022年4月）に控え、現在、パワハラ防止ガイドランの素案が公表されており、年内には正式に決定・公表される見込みです。パワハラ予防のためには、職場のリーダーは部下を指揮する一方、部下から必要な情報が上がってくるようにして適切なコントロール（指揮・統制）をしなければなりません。昔のようにリーダーからの一方的な指揮・統制では仕事は回らなくなっています。

つまり、部下の話を聞いてあげて、部下のほうからのコミュニケーションを増やすよう、意思疎通を良くしなければならないのです。例えば、業務時間中に部下の話を聞く機会を増やしたり、部下が考えて意見を言えるように質問型マネジメントをしたりする等が必要です。

実際、上記調査でもコミュニケーションがとりやすい社内ツールとして、メール（55.3%）、電話（50.0%）に次いで「対面」（48.0%）も回答が多くなっています。社内SNS等も発達してきていますが、やはり人間同士、電話・対面といったアナログなコミュニケーションも重要なのだと思われます。

◆中小企業もスケジュールは考えておく

パワハラ防止のカギはコミュニケーション、といってしまうと単純なようですが、管理職・一般社員への研修一つとってもポイントとなる部分を押さえる必要がありますし、法施行日までにやることは他にもたくさんあります（就業規則改訂、相談窓口設置・担当者の決定、従業員アンケート…etc）。中小企業には多少猶予期間がありますが、今からスケジュールだけでも考えておく必要はあるでしょう。

有給取得率の調査結果と今後

◆平成30年の年次有給休暇の取得率は52.4%

厚生労働省は平成31年「就労条件総合調査」の結果を公表しました。調査によれば、年間の年次有給休暇の平均取得率は52.4%で、前年に比べて1.3ポイント上昇しています。取得率を企業規模別にみると、「1,000人以上」が58.6%、「300～999人」が49.8%、「100～299人」が49.4%、「30～99人」が47.2%となっており、規模により最大10ポイント近くの差がみられました。なお、本調査は平成30年の1年間の状況について調査を行ったものですので、本年4月に施行された改正労働基準法による年次有給休暇年5日取得義務化前についての調査になります。

◆企業規模が小さいほど休みが少ない

また、公表された調査によれば、週休制の形態別適用労働者割合をみると、「完全週休2日制」が適用されている労働者割合は57.0%とありますが、その割合は企業規模が小さくなるほど低くなっています。年間休日総数についても、1企業平均は108.9日、労働者1人平均114.7日となっていますが、いずれも大企業ほど多く、小規模企業ほど少なくなるという傾向は変わりません。

◆年次有給休暇年5日取得の義務化

本年4月から、働き方改革法に伴う年次有給休暇年5日取得義務化が適用されています。

有給休暇取得率の低さについては以前から問題となっていました。法律の規制がかかったことで、企業でも取得率向上に向けた取組みが本格的に実施されているところでしょう。来年の調査結果には注目したいところです。

◆企業の現況を踏まえた取組みを

上記の調査結果の通り、中小企業ではもともと休みが少ないという実態があります。それにはそれなりの理由があるのでしょう。現在、働き方改革による大企業の残業時間削減のしわ寄せが中小企業に及んでいるという問題も指摘されており、厚生労働省も「しわ寄せ防止特設サイト」を設けて防止を呼び掛けています。そのため、特に中小企業にとっては、有給休暇取得義務化への対応は困難となること予想されますが、根本的な問題への対応を検討しつつ企業としてしっかり取り組んでいきたいところです。

上田さん社会保険労務士国家試験合格！

おめでとう！！

昨年9月よりブレインスターへ入社し、約1年間試験勉強に励んでおりました。仕事を覚えながらの試験勉強は大変なこともありましたが、無事に目標の合格を果たすことができました。今後はこれまでに得た知識を活かしながら、実務経験を重ね皆様のお役に立ちたいと考えております。また、これを期に松塚改め、上田順一郎（通称）といたしますので、どうぞよろしくお願いいたします。