

鶴留社会保険労務士事務所だより

雲外蒼天

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0040 飯塚市吉原町 6-12

飯塚商工会議所ビル 603

TEL : 0948-28-2444

FAX : 0948-28-2448

9月号

厚生年金未加入企業への

指導が強化されます！

◆「加入逃れ」の防止

政府は、厚生年金保険の加入逃れを防ぐため、国税庁が持つ企業の納付情報から未加入企業を割り出し、指導を強化することを決めました。来春にも着手するとしています。

もし、加入指導されたにもかかわらず、これに応じない場合は、法的措置により強制的に加入となることもあるようです。

◆厚生年金の未加入問題とは？

厚生年金は、正社員や一定以上の労働時間（正社員の労働時間の概ね4分の3以上）があるパート従業員やアルバイトが強制加入となり、事業主は加入を義務付けられています。

しかし、従業員と折半となる保険料の負担を逃れようと届出をしない企業があり、問題となっているのです。

◆これまでの調査と何が違うの？

“国税庁が保有するデータを使って、未加入企業を割り出す”ということです。

これまで、厚生労働省は法人登記されている約449万社の中から未加入企業の調査をすすめていましたが、中には倒産していたり、休眠状態だったりする例も多くあることから、特定作業はスムーズにいきませんでした。

しかし、国税庁が保有するデータは「税金を納めている＝実際に企業活動をしている」ということになり、特定作業が容易になるのです。

意外な盲点？ 職場で気をつけたい同性間のセクハラ問題

◆指針改正により同性間の行為もセクハラの対象に

今年7月1日より男女雇用機会均等法（以下、「均等法」という）の施行規則と指針が改正されました。

改正項目は多岐にわたりますが、企業においてトラブルに発展するケースが多いセクハラについて、新たに同性間の行為が対象に含まれることとなりました。

◆同性間におけるセクハラの実例

「最近彼氏（彼女）とどう？」「お子さんの予定は？」

こうした質問は、いかにも性的な言動や要求ではないことからセクハラに当たると認識していない方もいらっしゃると思いますが、同性からの言葉でも言われた本人が不快に感じれば「セクハラを受けた」としてトラブルになりかねないリスクを孕んでいます。さらに、男性にありがちなケースとして、何人かで風俗店へ行こうとなったときに行きたがらない人も強引に誘うことが同性間のセクハラに当たると、指摘されています。

◆企業がとるべき対策は？

今回のような改正等により新たに禁止の対象が拡大されたことについては、個々の従業員が自ら把握することは難しく、研修等の場で具体例を示されて初めて理解することのほうが多いのではないのでしょうか。

企業においては、一旦トラブルが発生すれば当事者間の問題にとどまらず使用者責任を問われかねないリスクがあることを踏まえ、トラブルの未然防止の観点からも、関連規定の見直しや社内研修、万が一トラブルが発生した場合の相談体制のチェック等を実施しておくべきでしょう。

大人気！「キャリアアップ助成金」の概要

◆大人気の助成金

平成 25 年度から始まった「キャリアアップ助成金」ですが、受給の要件となる「キャリアアップ計画」の作成・認定企業数が厚生労働省の予想を大幅に超えているそうです。

◆助成金の概要（6つのコース）

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、「正規雇用への転換」、「人材育成」、「処遇改善」等の取組みを実施した事業主に対して支給されるもので、次の6コースがあります。

- (1) 正規雇用等転換コース
- (2) 人材育成コース
- (3) 処遇改善コース
- (4) 健康管理コース
- (5) 短時間正社員コース
- (6) 短時間労働者の週所定労働時間延長コース

なお、コースによっては、平成 26 年 3 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日までの間は、支給額の増額、要件の緩和の措置がとられています。

◆「キャリアアップ計画」とは？

受給にあたりまず必要となるのが「キャリアアップ計画」の作成ですが、この「キャリアアップ計画」とは、有期契約労働者等のキャリアアップに向けた取組みを計画的に進めるため、おおまかな取り組みイメージ（対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が行う取組み）をあらかじめ記載するものです。

◆様々な要件、書類が必要

「キャリアアップ計画」の作成・提出後にはコースごとに様々な要件があり、書類の提出も必要となります。厚生労働省ホームページにも詳しい内容が記載されています（「キャリアアップ助成金」で検索）。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

人手不足の業界には光明？ 外国人労働者活用

◆外国人労働者活用への期待が高まる

労働力人口の減少を補うため、現在、外国人労働者活用への期待が高まっています。

外国人活用をめぐるのは、これまで研究者や経営者など、高度人材を中心に受入れ体制が整えられてきましたが、比較的単純な労働分野でも外国人の就労を進めていく方向で議論が進んでおり、建設、農業・製造業、家事支援、介護など人材不足が進む分野での外国人の活用が期待されています。

また、技能実習制度の拡大も検討されています。

◆受入れの際の留意点

今後、多くの企業で外国人労働者を活用することが考えられますが、外国人の雇用には難しさもあります。

外国人を雇用する目的・必要性を十分に検討し、担当させる業務を決めていく必要がありますが、これらは、経営戦略・事業運営方針にも大きく関わる部分です。

また、外国人特有の制度や諸官庁への手続き等もあり、遺漏のない取扱いのために注意が必要です。

◆トラブル防止に必要な知識

トラブルを防ぐためには、次のような知識も得ておくといでしょう。

- (1) 入管法
(出入国管理及び難民認定法)
- (2) 労働関係法
- (3) 日常の労務管理
 - ・文化、宗教
 - ・生活様式、生活慣習
- (4) コミュニケーション
 - ・語学
 - ・ビジネス慣習

ご存知ですか？ 「中小企業最低賃金引上げ支援対策費補助金」

◆人手不足の企業にお勧め！

昨今、人手不足に頭を悩ませているという企業も多いのではないのでしょうか。人を採るために仕方なく時給を上げざるを得ないという場合もあるでしょう。そんなときにお勧めの助成金をご紹介します。

◆中小企業最低賃金引き上げ支援対策費補助金（業務改善助成金）

この助成金は、中小企業・小規模事業者を支援する目的で設けられているもので、下記の2条件を満たした場合に助成金が支給されます。

【支給要件】

- (1) 最低賃金の引上げに先行して事業場内で最も低い賃金で40円以上引き上げる賃金引上計画を策定し、引上げを実施すること（ただし、助成金申請時に800円未満の時間給等の労働者を使用している必要あり）。
- (2) 労働者の意見を聴取のうえ、賃金制度の整備、就業規則の作成・改正、労働能率の増進に資する設備・器具の導入、研修等の業務改善を実施すること。

【助成額】

業務改善の経費の2分の1（企業規模30人以下の小規模事業者は4分の3）
※下限5万円、上限100万円

◆平成25年度の地域別最低賃金（参考）

地域別最低賃金で時給800円を超えている都道府県は、東京都（869円）、神奈川県（868円）、大阪府（819円）の3都道府県しかありません。

他の都道府県では、例えば、北海道734円、宮城県696円、埼玉県785円、千葉県777円、新潟県701円、愛知県780円、広島県733円、高知県664円、福岡県712円、沖縄県664円となっています。

◆該当企業は多い？

本助成金の支給要件の1つに「800円未満の時間給等の労働者を使用している」とあります。上記地域別最低賃金からわかるように、支給要件に該当する企業も多いと思われます。ぜひ申請を検討してみてくださいはいかがでしょうか？

深刻な「後継者不在」問題と制度改正の動向

◆28万社超の企業を分析

4人に1人が高齢者という時代。企業の経営者も約3割が65歳を超えているそうです。このほど帝国データバンクから、「事業承継」や「社長の高齢化」などの後継者問題に関する調査の結果が発表されました。この調査は、同社が有する企業概要データベース（145万社収録）および信用調査報告書ファイル（160万社収録）を分析したのですが、このうち、2012年度以降の後継者の実態について分析可能な企業は28万4,412社だったそうです。

◆深刻な後継者不在の状況

調査結果によると、国内企業の65.4%が後継者不在とのこと。社長の年齢が「60歳代」の企業では53.9%が後継者不在であり、「70歳代」では42.6%、「80歳以上」では34.2%が同様の状況でした。

後継者のいる企業における後継者の属性は、「子供」（38.4%）が最多で、「親族」（19.9%）、「配偶者」（10.9%）と合わせると同族が約7割（69.2%）となっています。

◆業種別の状況

業種別に見ると、後継者不在の企業割合が全体の平均（65.4%）以上だったのは次の業種でした。

- (1) サービス業（70.4%）
- (2) 建設業（70.0%）
- (3) 不動産業（67.8%）
- (4) 小売業（66.1%）

◆制度改正の動向

なお、経済産業省の調査結果では、親族に後継者がおらず第三者が後を継ぐ中小・零細企業の割合は約4割とのこと。

現在の法制度は親族が引き継ぐことを前提としていることから、同省では法務省とも連携し、事業承継しやすい制度づくりを進める考えを示しています。

後継者不在の問題に悩む企業は、制度改正の動向にも目を向ける必要がありそうです。

9月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

1日

- 個人事業税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]



10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

30日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

新しい木目構ができました

8月から新規スタッフを採用しました。仕事が山のように溜まっていたのが、あっという間に片付きました。この出会いに感謝🌸🌸

日本は解雇が非常に難しい国です。いったん採用してしまうと解雇するのは至難の業です。経営者の権限を行使する最大のチャンスが採用時なので、採用だけは妥協しないで"行いたい"ですね。

とはいえ、最近では人材不足が話題になっており、ハローワークに求人を出してもなかなか以前のように応募がないという状況になってきています。中途採用が主流の企業様にとっては頭の痛い問題です。

最近の相談が多いのが「たくさん応募があるような魅力的な求人票を作ってほしい」というもの。

求職者の目に留まる、心を惹かれる求人票を作る工夫が必要です。

給与額の設定には限界があるため、それ以外の項目を充実させていくことが重要なのだと思います。

採用活動をする側にとって採用難は問題ですが、埼玉県域でも経済が活性化しているという証でもあり、良い流れと言えます。この流れに上手に乗っていきたいですね😊