

読んでたのしく、トクしてタメになる人事労務情報誌

# 月刊人事労務

編集・発行 まつき経営労務事務所



## 今月のもくじ

ニュースダイジェスト	ストレスチェック制度に関するQ&A・実施規程例等を公表 他…	P2
今月の特集	女性活躍推進法について……………	P3~4
連載シリーズ	キャリアアップ助成金について(2/3)……………	P5~6
紙上相談室	整理解雇を行う際の留意点とは……………	P6
やさしい労働法	賃金支払いのルールについて(2/2)……………	P7
かんたん法知識	YES/NO コーナー……………	P7
編集後記	……………	P8

## **\*\* ニュースダイジェスト \*\***

### **●ストレスチェック制度に関するQ&A・ 実施規程例等を更新して公表／厚労省**

厚生労働省は12月から施行されるストレスチェック制度の諸取り扱いに関するQ&Aを更新して公表した。このQ&Aは本年5月から厚労省ホームページで公表されているもので、今回は「ストレスチェックの実施義務対象となる労働者のカウントにパート等も含めるのか」「制度に関する社内規程はどのように定めればよいか」「法定のストレスチェック以外に会社独自のチェックを行っている場合も法令に基づいて行い、労基署に報告することが必要か」など16問が追加され、合計82問が紹介されている。これに合わせて、事業場で「ストレスチェック制度実施規程」を策定する際の参考となる規程例が新たに紹介されている。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>

### **●約8割の学生、採用スケジュール変更は マイナスの影響が大／民間調査**

マイナビが10月22日発表した「2015年度（2016年卒）新卒採用・就職戦線中間総括」によると、採用スケジュール変更はマイナスの影響が大きかったと捉えている学生は79.3%。主な理由は、「暑い時期に活動しなければならなかった」（60.5%）、「卒業年次の学業（卒業論文・卒業研究）の妨げになった」（55.7%）など。

[http://www.mynavi.jp/news/2015/10/post\\_10007.html](http://www.mynavi.jp/news/2015/10/post_10007.html)



### **●労働契約法に基づく「無期転換ルール」導 入事例などを公表／厚労省**

厚生労働省は10月19日、労働契約法に基づく「無期転換ルール」導入事例や、無期転換ルールの特例に関する認定件数などをホームページ上で公表した。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000099928.html>

### **●希望者全員が65歳以上まで働ける企業割 合72.5%に／厚労省調査**

厚生労働省は10月21日、2015年の「高齢者の雇用状況」集計結果（6月1日現在）を公表した。希望者全員が65歳以上まで働ける企業割合は72.5%で、対前年差1.5ポイントの増加。70歳以上までは20.1%で、同1.1ポイント増加。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000101253.html>

### **●『これってあり？まんが知って役立つ労働 法Q&A』／厚労省**

厚生労働省では、学生・生徒などを対象に、就職して働き始める前や、アルバイトをする際に知っておくべき、労働に関する基本的なルールをまとめたハンドブックをホームページに掲載、自由にダウンロードして使える形で提供している。

▽『これってあり？まんが知って役立つ労働法Q&A』

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/mangaroudouhou/>

▽『知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～』

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/ko-you\\_roudou/roudouzenpan/roudouhou/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/ko-you_roudou/roudouzenpan/roudouhou/index.html)

（参考）JIL 労働情報



## ～ 特集 ～

### 女性活躍推進法について

企業に女性の登用を促す女性活躍推進法が今年の8月28日に成立しました。

「こんな法律を作ったって、実効性がないよ。」という否定的な声もあれば、「この法律が、女性の活躍を後押しするきっかけになるのでは。」という肯定的な意見など、賛否両論ありますが、「そもそも、こんな法律が通ったこと自体知らないし、興味もないね。」という方も大勢いると思います。

従業員301人以上の大企業は、女性の採用比率など独自の数値目標の設定が義務付けられますが、300人以下の中小企業は“努力義務”となるため、「うちには、ますます関係ない」と思われる方が多いかもしれませんが、今年の本紙4月～6月までの連載シリーズでも取り上げたように、安倍政権では引き続き女性活躍を重要政策と位置付けていますし、民間企業では「女性活用に取り組んでいることが会社のイメージアップに繋がる」と、積極的な戦略として取り組むケースも出てきていますので、今月の特集では、この法律の内容について見ていきたいと思います。

#### 女性活躍推進法の概要

##### ■ 法律成立までの経緯・目的

女性活躍推進法の正式名称は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」で、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するために制定されました。施行日は平成28年4月1日です。

人口減少時代でも労働力の目減りをなるべく抑えるため、政府が成長戦略として「2020年までに、企業などで指導的地位に占める女性の割合を3割にする目標（いわゆる2030-にいまるさんまる）」を掲げた一環として、昨年から労働政策審議会の分科会で、この法案の具体案作成が進められてきました。

昨年秋の臨時国会には法案が提出され、2015年度の各企業の事業計画に間に合わせたいというのが政府の目論見でしたが、皮肉にも、女性活躍推進の“看板”とも言える女性閣僚の相次ぐ辞任により衆院が解散となり、廃案となってしまったという経緯がありました。

今年の国会では無事に成立しましたが、集中的対策を促すため、施行から10年間の時限立法となっています。

##### ■ 対象企業

「常時雇用する労働者の数が301人以上」の企業は、2016年4月1日までに、①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届出、③情報公表などを行う必要があります。

※「常時雇用する労働者」には、パートや契約社員であっても（雇用契約の形態に関わらず）1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている以下の労働者が該当します。

- ①期間の定めなく雇用されている者
- ②一定の期間を定めて雇用されている者、または日々雇用される者であって、その雇用期間が反復更新されて事実上①と同等と認められる者。すなわち、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者、または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

国や地方公共団体にも同様の義務が課されますが、労働者数300人以下の中小企業は努力義務となります。

##### ■ ステップでみる具体的な取組内容

###### <ステップ1>

###### 自社の女性の活躍状況を把握し、課題分析を行う。

具体的には、①採用者に占める女性比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④管理職に占める女性比率（以下、必須4項目という）を必須項目として状況を把握し、自社の女性の活躍推進にあたっての課題分析を行います。必須4項目のほか、任意項目については、今後省令で定められる予定です。

また、女性の活躍状況の把握や課題分析のための支援ツールについて、年内には厚生労働省のHP内『女性活躍推進法特集ページ』にて公表される予定とのことです。提出期限まで半年を切っていますので、これから対策をしていく企業のみなさんは、ぜひ活用してください。

## <ステップ2>

### 行動計画の策定、届出、社内周知、公表を行う。

ステップ1の結果を踏まえて、女性の活躍推進に向けた①行動計画の策定、②都道府県労働局への届出、③労働者への周知、④外部への公表を行います。

①の行動計画には、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施期間を盛り込み、自社の課題解決に向けた内容とする必要があります。

## <ステップ3>

### 自社の女性の活躍に関する情報を公表する。

「女性の活躍に関する情報公表」は、省令で定めるもののうち、事業主が適切と考える項目を一つ以上選んで公表することになります。

具体的な項目は、随時『女性活躍推進法特集ページ』にて公表される予定とのことです。

### ■優良企業の認定

行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受ける事ができます。

認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができます。

この認定マークを活用することにより、女性の活躍が進んでいる企業として、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながるなどのメリットが出てくる事が期待されています。

### ■助成金の活用

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する取組を行った企業には、『女性活躍加速化助成金』が支給されます。

#### (1) 加速化Aコース

- 中小企業事業主(※)が対象  
(※常時雇用する労働者が300人以下の事業主)
- 自社の女性の活躍に関する数値目標を定め、数値目標の達成に向けた取組内容(「取組目標」)等を盛り込んだ「行動計画」を策定し、計画に沿った取組を実施して「取組目標」を達成した事業主に30万円を支給(1事業主1回限り)

#### (2) 加速化Nコース

- すべての企業が対象
- 加速化Aコースの支給要件である「取組目標」を達成した上で、「数値目標」も達成した事業主に対して30万円を支給(1事業主1回限り)

中小企業では、「数値目標まで達成するのはハードルが高いなあ…」という企業であっても、まずは行動計画を策定して取組んでみるということによって支給対象になる場合もありますし、大企業では、そもそも取組むこと自体が義務となった訳ですから、せっかくなので助成金のことも併せて考えてみてはいかがでしょうか。

(詳細な支給要件等もありますので、助成金に関しては、最寄りの都道府県労働局雇用均等室、または社会保障労務士までお問い合わせください。)

### 実効性のある制度にしていくために

ここまで、女性活躍推進法の概要について見てきましたが、この法律には罰則規定がありません。そのため、どう実効性を持たせていくのかがカギとなります。

業種や規模の違いなど、企業によって取り組むべき課題が異なることから、当初検討されていた一律の数値目標ではなく、各企業の実態に合わせた取組ができるような法律になったことは評価されるべきでしょう。

一方で、数値目標等の最低基準は示されていないため、達成しやすい目標で済ませる企業も出てくるのではないかと懸念もあります。

重要なことは、能力もキャリアもまだ管理職の水準に達していない女性を『女性だから』という理由だけで抜擢するような、数合わせの人事だけは絶対に行ってはいけないということです。そうした人事を行えば、男性から不満が出る事はもちろん、当の女性自身も不幸になることは目に見えています。

抜擢された女性管理職が(たとえその女性が本当に優秀な人物であったとしても)男性の恨みを買って、仕事上の協力を得られないどころか、様々な手段で陥れられるという話は、小説やドラマの中の作り話ではなく、実際の組織で残念ながら起きています。

「仕事という共通の目的を持って同じ組織で働く仲間」であるはずの人たちが、そのような足の引っ張り合いをすることにならないよう、公平・公正な取り組みを行い、男性も女性も納得して働ける職場づくりの手段として、この法律が活用されるよう願います。

参考：厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

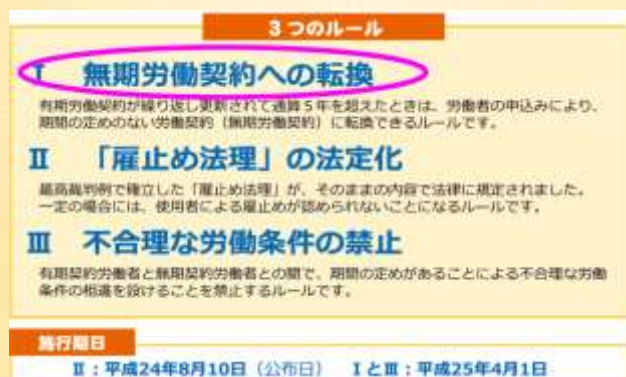
～ 連載シリーズ ～  
**キャリアアップ助成金について**  
**(2/3)**

**4. いま最も注目されている助成金**

いま、数ある助成金の中で最も注目されているのが、このキャリアアップ助成金です。

いくつかの理由がありますが、その一つは長い目で見た場合、先月号で触れたように社員の労働力と事業に必要な能力のミスマッチ解消には社員のキャリアアップが不可欠であること。

もう一つは喫緊の問題として、改正労働契約法対応があります。改正労働契約法については平成24年に法改正があり、概要は以下ですが、特に重要な点は○で囲った箇所です。



すなわち、5年を超える有期契約労働者が希望した場合は、有期契約を無期に転換する必要があることです。それが法施行5年後の平成30年3月に来るため、それを機に正社員に転換したり、勤務地・職種を限定した正社員のコースを設定する企業が続出しています。それを支援する助成金がこのキャリアアップ助成金です。

逆の見方をすると、昨今の労働力不足への対応として優秀な有期労働契約者の囲い込みをするために、助成金を活用して正社員転換等の制度を導入しているという面もあります。

**5. キャリアアップ助成金の内容**

キャリアアップ助成金には表の通り6つのコースがあります。それぞれねらいや助成額も違いますので、会社として何に生かすかという見方で検討する必要があります。まずは各コースのポイントを押さえていただければと思います。

コース	概要
正規雇用等転換コース	有期労働契約者等を正規雇用等にする場合、または派遣労働者を直接雇用する場合 1人当たり20～40万円
人材育成コース	有期労働契約者等に職業訓練を行った場合 1時間当たり800円、その他
処遇改善コース	有期労働契約者等の賃金水準の向上（H28/3までは2%以上）を図った場合 全員の時1人当たり1万円 一部の時1人当たり5千円 ※職務評価活用+30万円
健康管理コース	有期労働契約者等に対して法定外の健康診断制度を導入し、4人以上実施した場合 1事業所当たり40万円
多様な正社員コース	① 勤務地・職務限定正社員制度を導入し適用した場合 1事業所当たり40万円 ② 有期労働契約者等を勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間正社員に転換または直接雇用した場合 1人当たり30万円 ③ 正社員を短時間正社員に転換、または短時間正社員を雇用した場合 1人当たり20万円 ※派遣社員や母子家庭の母等の場合10-15万円の加算





## \*\* 紙上相談室 \*\*

短時間労働者の週所定労働時間延長コース	短時間労働者の週所定労働時間の延長を行った場合（週 25 時間未満→30 時間以上にし、社会保険適用） 1 人当たり 10 万円
---------------------	--

※金額は中小企業（サービス業 100 人以下等）で表示し、一部平成 28 年 3 月迄の特例あり

概略は以上です。中でも「正規雇用等転換コース」については、厚労省が来年度における助成金強化の方針を固めています。

来月号では、「正規雇用等転換コース」について、就業規則改定例なども含めてより詳しく説明いたします。

参考：平成 27 年度雇用関係助成金のご案内（簡略版） 厚労省・都道府県労働局

**Q. 会社の業績が悪く支店（営業所）の閉鎖を考えております。従業員の雇用ですが、正社員の方は他の支店や本社への異動、パートタイマー、アルバイト、地域限定社員の場合は営業所閉鎖に伴う整理解雇ということで特に問題は無いのでしょうか？整理解雇を行う際の留意点、アドバイスなどを頂けると助かります。**

**A. 地域限定社員、パートタイマー、アルバイトだからといって必ずしも営業所閉鎖に伴う整理解雇が認められるとは限りませんので、注意しておく必要があります。**

整理解雇は、会社の経営不振を理由とした人員削減策のひとつですが、会社が一方的に労働者に対して労働契約を解約することになるため、正当なものであることを立証する必要があります。具体的には以下の 4 要件（4 要素）を満たすかどうかポイントとなります。

### < 整理解雇の 4 要件（4 要素） >

- ① 経営上の人員削減の必要性  
会社の整理解雇をする経営上の必要性がどこまであったのかが判断されます。
- ② 解雇回避努力の履行  
この部分が、ご質問への回答として特に重要です。企業として解雇は最終手段になるため、整理解雇を実施する前に解雇回避の努力が問われます。地域限定社員等についても他の営業所で働く不利益よりも解雇の方がはるかに大きな不利益となるため、その前に他の営業所での勤務を打診するなどの回避努力が求められます。
- ③ 解雇対象者の人選の合理性  
労働者の経済生活保護の為に生活に与える打撃の少ない者から実施することが、一般的に合理性が高いとされています。
- ④ 手続きの相当性  
整理解雇をする前に説明や労働組合などと協議を実施したのかなどが問われます。

## \*\* やさしい労働法 \*\*

Vol. 126

### 賃金支払いのルールについて(2/2)

今回は、先月号でお伝えした賃金支払5原則である①「通貨払いの原則」②「直接払いの原則」③「全額払いの原則」④「毎月払いの原則」⑤「一定期日払いの原則」のうち、②「直接払いの原則」から続けて解説します。

②「直接払いの原則」では、賃金は直接労働者に支払わなければならないと定められており、労働者の親権者、その他の法定代理人に支払うことも禁止しています。例外として「使者」（もっぱら本人の具体的な指示に従って忠実に行動すべき者）に対して支払う場合は認められています。たとえば、労働者が病気の為休んでいるときに家族が代わりに受け取りに行くような場合がこれに該当します。

③「全額払いの原則」では、賃金は賃金の全額を労働者に支払わなければならないとしています。給与からの天引き（控除）は、所得税や住民税、社会保険料や雇用保険料など法令に定められているもの以外は原則として認められていません。ただし、労働組合費や食事代などを給与から天引きする場合には、労使協定を締結（届出不要）することで可能となります。

④「毎月払いの原則」⑤「一定期日払いの原則」とは、原則として毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならないという内容です。ただし、臨時に支払われる賃金（期末手当など）や賞与については適用されません。

賃金の支払いには様々なルールがありますが、ルールを守ることは、労働者との信頼関係の構築にもつながりますので、内容を理解してしっかり対応するようにしましょう。

## \*\* YES/NO コーナー \*\*

Q1.	労災保険は保険の制度であるので、適用事業で働く労働者で適用対象となる者が労災保険に加入して被保険者となることができる
Q2.	労災保険は不法就労の外国人には適用されない
Q3.	労災保険給付の対象となる業務災害には業務を離れた用便や飲水等の行為中の災害は業務の中断中であるため、労災給付の対象とならない
Q4.	運動会、宴会、その他の行事中でも業務上災害と認められることがある
Q5.	業務上の心理的負荷により精神障害を発病したと認められる者が自殺を図った場合には業務災害とされることがある

### <解答>

A1.	(NO)	労災保険は雇用保険や健康保険とは異なり、被保険者という概念はありません。無記名であり、適用事業で働く全ての労働者に適用されます
A2.	(NO)	労災保険の適用労働者は適用事業に使用される労働者です。労働者とは労働基準法9条の「労基法の適用事業に使用される者で、賃金を支払われる者」です。従って事業主との使用従属関係があるか否か、労働の対償として賃金が支払われているかどうかで判断され、1日限りのアルバイトであれ、不法就労の外国人であれ、いずれも適用されません
A3.	(NO)	生理的必要行為による一時的なものである場合には業務に付随する行為とみなされ、業務中と同一視されています
A4.	(YES)	通常の業務遂行性はなくとも、事業主の命により参加が強制されている場合には業務遂行性が認められ、業務上とされます
A5.	(YES)	精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害されている状態に陥ったものと推定し、業務起因性を認めることとされています

## 編集後記

11月に入り、季節は冬支度を目前とした状況です。毎年11月には神宮外苑のいちよう並木を散歩するのがここ数年の恒例となっています。今年もみごとな黄葉が見られることを楽しみにしています。

今年も早いものであと2カ月を切りました。年末を見据えて1年の締めくくりをしっかりとしたいものです。今年はいままでの収集業務に加わる会社がほとんどだと思います。すでに収集を開始したところ、年末調整にあわせて行うところと様々ですが、来年の本格スタートであわてることのないように準備したいものです。

## まつき経営労務事務所

〒111-0036

東京都台東区松が谷 3-1-12

松が谷センタービル 4階

Tel: 03-3845-9645

e-mail: [matsuki@pns.bb4u.ne.jp](mailto:matsuki@pns.bb4u.ne.jp)

URL: <http://www.matsuki-hrc.com>

## Matsuki Human Resource Consulting

Matsugaya Center Building 4<sup>th</sup> Floor,  
3-1-12, Matsugaya, Taito city, Tokyo 111-0036  
T: 03-3845-9645

[matsuki@pns.bb4u.ne.jp](mailto:matsuki@pns.bb4u.ne.jp)

<http://www.matsuki-hrc.com>