

平成 29 年 3 月号

社会保険労務士法人 D・プロデュースが毎月お送りして
います

ブログも更新中！是非ご覧ください！

<http://d-produce.net/>

Facebook <https://www.facebook.com/d.produce>

Dプロニュース

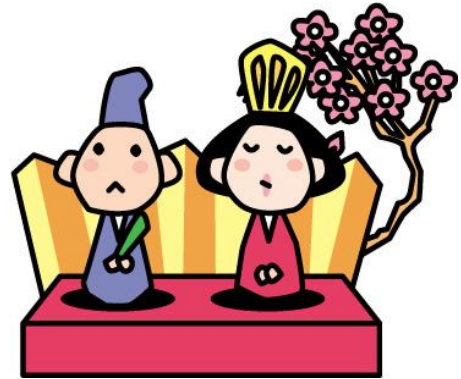
ご連絡先: 〒231-0012

神奈川県横浜市中区相生町 1-15 第二東商ビル 6F

TEL:045-226-5482 FAX:045-226-5483

E-Mail: info@d-produce.com

HP: <http://www.d-produce.com>



厚労大臣認定「社内検定認定制度」の 概要と活用のしかた

「社内検定認定制度」とは？

社内検定認定制度は、事業主等が雇用する労働者等の技能と地位の向上に資することを目的に、労働者が有する職業に必要な知識および技能について、その程度を会社自ら検定する事業(社内検定)のうち、一定の基準に適合し技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定するものです。

認定を受けた社内検定は、「厚生労働省認定」の表示をすることができ、また、検定・対象職種・事業主の名称・所在地が同省のホームページに公示されます。

認定制度の概要

認定の対象となる社内検定は、労働者の技能の向上を図る観点から実施するものですが、下記のようなものは対象とはなりません

- ・技能検定と競合する職種についての検定
- ・一般的教養を対象として実施される検定（英語検定、珠算検定等）
- ・人事管理のため選別することのみを目的として実施される検定（役職登用試験、国内留学生試験等）
- ・他の法令に基づき実施される検査、検定、試験、研修と競合するもの

認定基準

主な認定基準は下記の通りです。

- (1) 直接営利を目的とするものでないこと
- (2) 職業に必要な労働者の技能および知識の評価に係わる客観的かつ公正な基準に基づくものであること
- (3) 技能振興上奨励すべきものであること
- (4) 学科試験および実技試験で行われるものであること
- (5) 原則として、検定がいずれの対象職種についても毎年1回以上実施されること
- (6) 検定の実施計画を定めていること 等

認定数、認定の効果

2016年4月1日時点で、47事業主等126職種が認定されています。

認定の効果ですが、認定を受けることにより社内の技能評価に客観性と公正性が担保され、労働者に技能向上および自己啓発の目標を与えることができ、社内検定の構築により社内の職業能力が整理・「見える化」され、経営戦略の再構築の促進や「ブランド化」による企業価値向上のほか、職業能力の向上についてモチベーションを高めることもできます。

また、社内検定の合格を昇級・昇格の一要素としたり、諸手当付与の基準としたり、人事制度での活用も見込めます。

労基署の監督指導結果にみる

「長時間労働が疑われる事業場」の実態

10,059 事業場が是正・指導の対象に

1月中旬に厚生労働省から、昨年4月～9月に行われた労働基準監督署による監督指導結果(長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果)が公表されました。

今期は、「1カ月当たり80時間を超える残業の疑いがある事業場」や「長時間労働による過労死などに関する労災請求があった事業場」など、10,059事業場が是正・指導の対象となっており、このうち6,659事業場(66.2%)で労働基準法などの法令違反があったとのこと。

なお、前年同期の監督指導件数(法令違反あり/実施事業場)は、次のように変化しています。

・平成27年:3,823 / 4,861

・平成28年:6,659 / 10,059

平成27年度は、「月100時間」を超える残業が疑われる事業場等が対象であるのに対して、平成28年度は「月80時間」に対象が拡大されたという違いはありますが、長時間労働やそれに伴う健康障害などに対しては、より厳しい目が向けられていると理解したほうがよいでしょう。

是正勧告、是正指導の状況

是正勧告書が交付された法違反の内容を見ると、違法な時間外労働が4,416事業場、賃金不払残業が637事業場、過重労働による健康障害防止措置の未実施が1,043事業場となっています。

業種別では、違反割合の多い順に、(1)接客娯楽業、(2)運輸交通業、(3)製造業で70%以上、(4)商業、(5)教育・研究業で60%以上、(6)その他の事業、(7)建設業で50%以上となっています。

一方、主な健康障害防止に係る指導票が交付された事業場は、次の通りでした。

・過重労働による健康障害防止のための指導: 8,683事業場

・労働時間適正把握基準に関する指導: 1,189事業場

ここでは、長時間労働となっている労働者への面接指導等の実施、月80時間以内への残業

削減や始業・終業時刻の確認・記録、自己申告制による場合の実態調査などについて指導が行われています。

今後の情報にも注意が必要

現在、時間外労働の上限規制について政府が検討を進めるなど、労働時間に関する制度改革が予定されていますので、今後の情報に注意が必要です。

対策はお済みですか？

「従業員による介護」をとりまく最新事情

施行から1カ月!「改正育児・介護休業法」

先月、育児・介護休業法の改正法が施行されました。

報道などでは「育児」のほうがかローズアップされがちですが、もう一方の「介護」も要注目の改正となっています。

1月から変わった「介護休業」

従業員の介護休業に関する今年1月からの改正点は次の通りです。

- (1) 介護休業の分割取得が可能に(3回を上限に通算93日まで)
- (2) 介護休暇の取得単位が柔軟化(半日単位も可能に)
- (3) 介護のための所定労働時間の短縮措置の回数増(介護休業とは別に3年間で2回以上)
- (4) 介護のための所定外労働の制限の新設(介護終了まで所定外労働を制限)

この他にも、介護の対象となる家族の範囲が拡大されたり、有期契約労働者の介護休業取得要件が緩和されたりと、全体的に従業員の「就業と介護の両立」をより柔軟に支援する方向性での改正と言えます。

今後、介護のために休業を希望する従業員が増えることが予想されます。

改正法はすでに施行されていますので、介護休業の運用体制がまだ整っていないという企業は、今すぐ就業規則や社内規程を見直さなければ

ばなりません。

マタハラ防止は当たり前。ケアハラ防止も忘れずに

さらに、今回の改正では、介護を理由とする従業員への不利益な取扱い(介護ハラスメント。通称「ケアハラ」)の防止措置が新たに義務付けられました。

介護休業を取得しようとする従業員に対し、休業を拒否したり、復帰後に閉職へ追いやったり、心無い言葉をかけるような行為が発生したりした場合、その企業は法的責任を追及されるおそれがあります。

防止措置とは、例えば社内報・研修・パンフレットなどで企業としての方針を周知・啓発することや、苦情を含む相談の窓口を設けることです。

これらはマタハラの防止と共通する措置でもあります。

企業もダブルケア対策の時代

「ダブルケア」という言葉をご存知でしょうか？ 横浜国立大学の相馬准教授とブリストル大学の山下上級講師による造語であり、「子育てと介護が同時期に発生する状態」を指します。

近年は晩婚化の影響で、子育て期間と親の介護期間が重複しやすい傾向にあり、ダブルケアに直面する人が増えています。

内閣府の推計によれば、ダブルケアを行っている人は男性 8 万 5,000 人、女性 16 万 8,000 人で、この数字は今後、年々増加することでしょう。

企業にとっても、「育児休業やマタハラへの対応」と「介護休業やケアハラへの対応」の両立が必要です。今回の法改正をきっかけに、従業員のダブルケア対策を急ぎましょう。

3月の税務と労務の手続提出期限

[提出先・納付先]

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]

15日

個人の青色申告承認申請書の提出<新規適用のもの>[税務署]

個人の道府県民税および市町村民税の申告[市区町村]

個人事業税の申告[税務署]

個人事業所税の申告[都・市]

贈与税の申告期限<昨年度分>[税務署]

所得税の確定申告期限[税務署]

確定申告税額の延納の届出書の提出[税務署]

国外財産調書の提出[税務署]

総収入金額報告書の提出[税務署]

31日

健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]

健康保険印紙受払等報告書の提出[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]

外国人雇用状況の届出(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]

個人事業者の消費税の確定申告期限[税務署]

編集後記

皆様、こんにちは！

寒いと暖かい日が交互にくる三寒四温の季節が続きますが、

体調管理は大丈夫でしょうか。何をするにも健康が基本！

どうぞお身体には、ご自愛下さい。

社会保険労務士法人 D・プロデュースの越石
です。

さて、私事ですが 3 月から新しい家族が増え
ました。

平成 28 年 12 月 31 日生まれの女の子です。
朝晩のご飯、排泄の世話、時にはご機嫌をとる
ために一緒に遊んだりします。

とにかく、愛おしく、かわいい娘にデレデレの状
態です。

寝る時などは、「一人にしないで」と猛アピール。
切ない気持ちになりながらも「おやすみなさい」そし
て「また、明日遊ぼうね」と

声をかけるのが最近の日課となっています。

長女、次女もしっかり新しい家族の御世話がで
きるか心配でしたが

そんな心配は杞憂に終わりました。

なんと、すすんで部屋掃除や食事の世話、さら
には、私の役目かと思っていた排泄の世話まで
何でもこなします。

ここ数日間でもとても頼もしく成長したようです。

やっぱり自分の妹分ができると「しっかりしないと」
という意識になるのですね。

この娘たちの頼もしさがずっと続くことを願うばか
りです…

おっと！かわいさアピールばかりで
新しい家族のご紹介が遅れました。

実は、とってもかわいい「トイブードル」なんです。
やんちゃ娘で目に入れても痛くないとはこのこと
ですね。