



大竹社労士事務所通信

平成 26 年 9 月 (Vol. 102)

ご連絡先

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD. 三休橋 301

電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795

e-mail：buri@ares.eonet.ne.jp

URL: <http://www.e-jinji.jp/> (人事労務コンサルティング室)

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

セクハラ行為の禁止は、男女雇用機会均等法（以下、「均等法」という）の 1997 年改正で関連規定が設けられました。その後、改正によりセクハラ対策の強化や男女差別の範囲の見直しなどが図られていますが、今年 7 月 1 日より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。

以下、この「同性間のセクハラ行為」について、例を挙げるとともに、企業における対策について考えてみたいと思います。

同性間におけるセクハラの実例

例えば、いわゆる「女子会」や男性だけの席で「恋バナ」や結婚生活が話題になったときに、「最近彼氏(彼女)とどう?」とか「お子さんの予定は?」といった質問を耳にしたことはないでしょうか?

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、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?

均等法で「性別を理由とする差別」や「セクハラ行為」等が禁止されていることは、すでに多くの方が認識されていることでしょう。

しかしながら、改正等により新たに禁止の対象と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ません。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」

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。

どのような助成金なのかを簡単にご紹介しましょう。

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）。もちろん、弊社でもサポートさせて頂いておりますので、ご興味のある方はお気軽にご相談ください。

深刻な「後継者不在」の状況

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%が後継者不在のことです。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

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、今後の制度改正の動向にも目を向ける必要がありそうです。

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。

特に、パート・アルバイトを多く使用している企業の場合は、ルール通りに加入させると保険料負担が過大なものとなり、企業経営を圧迫するという事情があります。

ただ、企業が厚生年金に未加入の場合、従業員は保険料が全額自己負担の国民年金に加入するほかなく、厚生年金と比べ将来もらえる年金額も減ってしまいます。

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ということです。

9月の税務と労務の手続 [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]

編集後記

今年の 8 月は夏らしいスカッとした晴天が少なく、台風や豪雨で各地に甚大な被害が出るなど、大変でした。一刻も早く、被災地の皆様の心が落ち着く日が来るように祈るばかりです。

今月も最後までお読みいただき有り難うございました。(R.O)