



平成 28 年 3 月号

連絡先：〒254-0077 平塚市東中原 1-16-26
電話：080-1133-9166 FAX：0463-36-3522
e-Mail：ecim@truthone.co.jp

eCima総研 人事労務便り

記事タイトル

[タイトルをクリックするとそのページに飛びます!]

- ・社長の平均年齢が高い業種・都道府県は？ P 1
- ・「外国人雇用」をめぐる最新状況（平成 27 年 10 月時点） P 2
- ・民間版の労災保険「使用者賠償責任保険」とは？ P 2
- ・重要改正事項白押し！雇用保険法等の改正で実務はどう変わる？ P 3
- ・厚労省が発表！非正規労働者の「正社員転換・待遇改善プラン」 P 3
- ・厚労省が「厚生年金加入状況」について緊急調査を実施へ P 4
- ・「ストレスチェック制度」で気を付けたい労基署への報告 P 5
- ・働く女性の「出産後の就業」についての意識は？ P 5
- ・「がん患者の就労支援」について国が指針を策定 P 6
- ・4月から拡充される「ひとり親就労支援策」の概要 P 7
- ・3月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先] P 7

社長の平均年齢が高い業種・都道府県は？

◆社長の年齢と交代状況を調査

帝国データバンクから「2016年全国社長分析」が発表されました。

これは、同社が保有する2015年12月末時点の企業概要ファイル（約146万社収録）から、株式会社および有限会社114万9,108社のデータを抽出して調査を行ったものです。

◆社長の平均年齢は？

全国の社長の平均年齢は「59.2歳」で、過去最高を更新しました。1990年以降一貫して上昇を続けており、着実に高齢化が進んでいます。

業種別に見ると、最も高かったのは「不動産業」（61.1歳）で、以下、「製造業」（60.7歳）、「卸売業」（60.2歳）が続いています。

年代の分布を見ると、「不動産業」では70代・80代の社長が他業種に比べ多いことが

平均年齢の高さに繋がっています。また、「製造業」では30代・40代の社長が少ない傾向が見られます。

都道府県別に見ると、最も平均年齢が高かったのは岩手県（61.3歳）で、最も低かったのは滋賀県（57.8歳）となっています。

◆社長の交代率は？

社長交代率（＝1年の間に社長の交代があった企業の比率）は「3.88%」となり、3年連続で前年を上回っており、リーマン・ショック以来低下傾向にあった交代率は回復の兆しが見え始めています。

また、2015年に社長交代を行った企業の前代表の年齢は、平均で67.0歳となっています。

◆廃業か？事業承継か？

同社が行った別の調査では、休廃業・解散した企業の代表者の年齢は60代が最多、続

いて70代となっており、社長の年齢が60代後半に差し掛かったタイミングでの事業承継か、その前後で休廃業・解散を選択する企業が多いことが明らかになっています。

中小企業では、以下にスムーズに事業承継を行うかが重要なポイントとなっています。

「外国人雇用」をめぐる最新状況（平成27年10月時点）

◆厚生省がデータを公表

外国人雇用状況の届出制度は、雇用対策法に基づき、外国人労働者の雇用管理の改善や再就職支援などが目的とされ、すべての事業主に、外国人労働者の雇入れ・離職時に、氏名、在留資格、在留期間などを確認し、ハローワークへ届け出ることが義務付けられています。

届出の対象は、事業主に雇用される外国人労働者（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く）です。

このほど厚生労働省より、平成27年10月末時点の外国人雇用の届出状況が公表されました（なお、数値は事業主から提出のあった届出件数を集計したもので、外国人労働者全数とは必ずしも一致しません）。

◆届出状況のポイント

（1）外国人労働者の状況

外国人労働者数は90万7,896人で、前年同期比12万269人、15.3%増加（平成19年に届出が義務化されて以来、過去最高を更新）しています。

国籍別では、中国が最も多く32万2,545人（外国人労働者全体の35.5%）。次いでベトナム11万13人（同12.1%）、フィリピン10万6,533人（同11.7%）、ブラジル9万6,672人（同10.6%）の順です。対前年伸び率は、ベトナム（79.9%）、ネパール（60.8%）が高くなっています。

在留資格別では、「専門的・技術的分野」の労働者が16万7,301人で前年同期比13.6%増加。また、永住者や永住者を配偶者

に持つ人など「身分に基づく在留資格」は36万7,211人で同8.4%増加しています。

（2）事業所の状況

外国人労働者を雇用している事業所数は15万2,261カ所で、前年同期比11.1%の増加（平成19年に届出が義務化されて以来、過去最高を更新）しています。

（3）産業別の状況

外国人労働者、外国人労働者を雇用する事業所ともに、製造業が最も多く、製造業は外国人労働者数全体の32.6%、外国人労働者を雇用する事業所全体の24.9%を占めています。

民間版の労災保険「使用者賠償責任保険」とは？

◆契約件数が伸びている！

「使用者賠償責任保険」の契約件数が伸びているそうです。

うつ病などによる労災認定件数の増加や賠償額の高額化を背景に、大手損害保険3グループの2015年度の契約件数は前年度比約1.5倍となっています。

この伸び傾向は今後も続くものと予想されています。

◆「使用者賠償責任保険」とは？

「使用者賠償責任保険」は、労災認定された事案について、企業の安全配慮義務違反などを問われ法律上の損害賠償責任を負った場合に備えるものです。

企業が損害賠償責任を負った場合、労災保険金を上回る補償の提供や和解金の支払いのために保険金が支払われます。

近時は損害賠償額が高騰傾向にあり、1億円を超える賠償が求められるケースも少なくありません。中小企業の場合、これだけの金額を支払えば経営の危機に至ることも想定されます。

こうしたリスクへの備えとしてニーズが高まっているのです。

◆リスクを勘案した検討を

労働災害が発生する危険性は全企業にありますので、すべての企業において使用者賠償責任保険への加入を一度検討する必要があると言えるでしょう。

保険料と自社の業種や規模、これまでの労働災害の発生状況等から考えられるリスクを勘案して加入を検討してみることが、今後のリスク回避のための一助となるかもしれません。

重要改正事項白押し！ 雇用保険法等の改正で実務はどう変わる？

◆1月下旬に国会上程

「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が1月29日に国会に上程されました。これにより、雇用保険法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の改正が予定されています。

雇用保険の適用対象者が拡大されるなど、企業にとって影響のある改正になります。具体的な改正事項として下記の項目が盛り込まれています。

◆失業等給付に係る保険料率の見直し

失業等給付に係る雇用保険料率の引下げ（改正前 1.0%→改正後 0.8%）が行われます。（施行：平成 28 年 4 月 1 日）

◆育児休業・介護休業等に係る制度の見直し

多様な家族形態・雇用形態に対応するため、
（1）育児休業の対象となる子の範囲の拡大（特別養子縁組の監護期間にある子等）、
（2）育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件（1歳までの継続雇用要件等）の緩和等が行われます。（施行：平成 28 年 4 月 1 日）

介護離職の防止に向け、（1）介護休業の分割取得（3回まで、計 93 日）、（2）所定外労働の免除制度の創設、（3）介護休暇の半日単位取得、（4）介護休業給付の給付率の引上げ（賃金の 40%→67%）等が実施されます。

（施行：平成 29 年 1 月 1 日、介護休業給付の給付率の引上げは平成 28 年 8 月 1 日）

◆高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保および就労環境の整備

65 歳以降に新たに雇用される者も雇用保険の適用対象となります（保険料の徴収に関しては平成 31 年度分まで免除）。（施行：平成 29 年 1 月 1 日）

シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り週 40 時間までの就業が可能になります。（施行：平成 28 年 4 月 1 日）

◆妊娠した労働者等の就業環境の整備

妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による就業環境を害する行為を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置が義務付けられます。（施行：平成 29 年 1 月 1 日）

その他、雇用保険の就職促進給付の拡充（再就職手当の給付率の引上げ等）が予定されていますので、企業としては今後、規定変更などの実務対応が必要となってきます。

厚労省が発表！ 非正規労働者の「正社員転換・待遇改善プラン」

◆「やむなく非正規」の割合を 5 年間で約半分に

厚生労働省は 1 月 28 日、派遣や契約社員など非正規労働者の「正社員転換・待遇改善プラン」を発表しました。

企業への助成金の拡充・新設や職業訓練、学校や地方自治体との連携などを通じて、正社員の仕事がない等でやむなく非正規で働く人の割合を 2016 年度以降の 5 年間で大幅に減らしていくことを目指しています。

◆若年者・女性に多い「やむなく非正規」

厚生労働省によると、非正規全体のうち、やむなく非正規で働く人（不本意非正規雇用

労働者)の割合は2014年で18.1%。その内訳を分析すると、若年層や派遣社員・契約社員の比率が比較的高く、また、男性に比べ女性のほうが雇用者に占める非正規雇用の割合が高いことが、女性が貧困に陥りやすい背景のひとつとされています。

これを踏まえ、同省では、不本意非正規雇用労働者の割合を2020年度までに非正規雇用全体の10%以下、若年層(25~34歳)については2014年の28.4%から半減させるとしています。

◆ハローワークの支援強化、助成金の拡充、業界団体への要請などが柱

具体的には、「ハローワークにおける正社員求人確保や正社員就職に向けた担当者制による支援等」、「キャリアアップ助成金の活用促進」、「業界団体への要請」、「公的職業訓練や成長分野での人材育成の推進」、「改正労働者派遣法の円滑な施行」、「助成金を活用した有期契約労働者の無期転換の促進」などの対策を掲げています。

◆正規と非正規の賃金格差縮小も目標に

このほか、いわゆる「多様な正社員」の推進や、正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小も目標として掲げています。

2014年の調査では、正社員の月額が31万7,000円ですが、非正規は20万円。非正規の場合は定期昇給などもなく、50代でみると約2倍の差になります。

具体的な数値目標までは掲げませんが、安倍政権が掲げる「同一労働同一賃金」を進めるためのチームを省内につくるなどして、非正規の待遇改善を目指します。

◆2016年度以降、順次対策を強化

国が非正規の正社員化や待遇改善を目指す包括的な計画を出すのは初めてで、政府は既存の制度も含め、2016年度以降に順次対策を強化していく方針です。

厚生労働省が「厚生年金加入状況」について緊急調査を実施へ

◆発端は「平成26年国民年金被保険者実態調査結果」

厚生労働省が昨年12月25日に公表した国民年金被保険者実態調査の「参考：厚生年金保険の適用にかかる粗い推計」にて、国民年金第1号被保険者の就業状況を基に、厚生年金の適用の可能性がある者が、法人で約180万人、個人経営の事業所で約20万人、合計約200万人程度いることが、初めて具体的に示されました。

20~30代の若年層の割合が高かったことから、将来、低年金・無年金に陥る可能性があるとして問題視されることとなりました。

◆厚生年金加入指導はより厳しく？

現在、加入指導は、国土交通省と厚生労働省が取り組む建設業の社会保険加入促進や算定基礎届の提出時期に行われる年金事務所の定時決定時調査、国税庁から提供を受けたデータに基づくものなどにより行われています。

指導により適用事業所となった事業所数も、平成24年度約8,000件、25年度1万9,099件、26年度3万9,704件と増加しています。27年も4月から11月末までの間に6万3,000事業所が加入指導、適用を受けています。

今後は、3月頃に国税庁から法人番号を添えた法人情報の提供を受け、約79万事業所に調査票を送付し、従業員数や労働時間等を確認して実態把握に当たるとしています(2月5日衆議院予算委員会塩崎厚生労働大臣答弁)。

◆パートの適用漏れは特に注意

各種報道に限らず、未加入事業所に厳しい姿勢で臨むべきとの声があります。

今年1月26日の安倍首相の国会答弁では「厚生年金等に加入していないことをもって事業所名を公表する考えはない」としていますが、今年10月からの一部のパート労働者等への社会保険適用拡大もあり、適正に加入

させているかがより厳密に調査される可能性があります。

年金事務所の定時決定時調査では、適用要件を満たすパート等の加入漏れが多く指摘されていることから、自社の加入状況を確認し、不安があれば社会保険労務士に相談することをお勧めします。

「ストレスチェック制度」で気を付けたい労基署への報告

◆50人以上の事業場に義務付け

労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック制度」が昨年12月1日に施行され、従業員50人以上の事業所には、労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師または保健師による検査（ストレスチェック）を行うことが義務付けられています。

なお、ストレスチェックの実施状況について労働基準監督署への報告が必要とされています。

◆最新の更新内容

厚生労働省ホームページには「ストレスチェック制度Q&A」が掲載され、実施に際して迷いやすい点などがまとめられています。

この内容は度々更新されており、最新版（2月8日更新）では新たに7つのQ&Aが追加されましたが、特に注目すべきは「労働基準監督署への報告」に関する項目が多く追加されたことです。いくつか抜粋してご紹介します

Q19-8 労働基準監督署への報告方法について、全社員を対象に、年に複数回ストレスチェックを実施している場合、どのように報告すればよいのでしょうか。実施の都度報告するのでしょうか。

A 労働基準監督署への報告は、1年に1回、法令に定められている事項の実施状況を報告していただくためのものですので、全社員を対象に複数回実施している場合は、そのうち1回分について報告していただくようお願いいたします。実施の都度、複数回

報告していただく必要はありません。

Q19-9 労働基準監督署への報告方法について、部署ごとに実施時期を分けて、年に複数回ストレスチェックを実施している場合、どのように報告すればよいのでしょうか。実施の都度報告するのでしょうか。

A 1年を通じて部署ごとに実施時期を分けて実施している場合は、1年分をまとめて、会社全体の実施結果について報告していただく必要があります。実施の都度、複数回報告していただく必要はありません。ご報告いただく際、「検査実施年月」の欄には、報告日に最も近い検査実施年月を記載いただくようお願いいたします。

Q19-10 労働基準監督署への報告様式の記載方法について、在籍労働者数は、どの数を記載すればよいのでしょうか。派遣労働者やアルバイト・パートも含めた全ての在籍従業員数でしょうか。

A 労働基準監督署への報告は、法令に定められている事項の実施状況を確認するためのものです。したがって、労働基準監督署に報告いただく様式の「在籍労働者数」の欄に記載するのは、ストレスチェックの実施時点（実施年月の末日現在）でのストレスチェック実施義務の対象となっている者の数（常時使用する労働者数）となります。

働く女性の「出産後の就業」についての意識は？

◆出産後に仕事への意欲が下がる女性は2割弱

人材不足や女性の社会進出が進むなか、かつてのように結婚や出産を機に仕事を辞めるという女性は減少傾向にあり、子供を生んだ後も仕事を続ける女性は増加しています。一方で、企業としては、産休・育休復帰後の社員の就業への意識も気になるところです。

エン・ジャパン株式会社が同社のサイト『エン転職 WOMAN』の利用者で、子育て中の女性を対象に行った「ワーママ（ワーキ

ングマザー)の就業意識」調査(回答者368名)によると、「出産前と比較して、仕事への意欲はどう変化しましたか?」という質問に対して、「上がった(上がった、変わらず高い)」が46%、「変わらない(普通)」が36%となり、「下がった(下がった、変わらず低い)」と答えた割合は18%となったそうです。

仕事への意欲が下がる人もいる一方、全体としては就業意欲を維持している女性が多いことがわかります。

◆意欲が下がる職場環境とは?

職場復帰後の女性にとって、会社の職場環境は、仕事を続けていけるかいけないかを左右する大きな問題です。調査では「出産前と比較した仕事への意欲に職場環境で影響をおよぼしているものを教えてください」(複数回答可)との質問に対する回答として、意欲が上がった方と下がった方の結果を比較したところ、以下のような結果となったそうです。

- ・「周囲からの評価」(意欲が下がった方: 46%、上がった方: 35%)
 - ・「職場の人間関係」(同: 42%、32%)
 - ・「会社からの期待」(同: 35%、23%)
- 「責任のある仕事を任せてもらえない」「勤務時間が短いだけで評価が下がった」など、会社や周囲からの期待が低いことで意欲低下につながっている意見が目立っています。

◆労使共に納得のいく環境づくりを

調査では、反対に意欲が上がった影響として、「時間の配慮」や「産前と変わらない評価」をしてもらえたこと等の声があがっています。

労使共に負担とならないようコミュニケーションをとりながらの柔軟な対応や、今後は従来の働き方の見直しも求められてきそうです。

「がん患者の就労支援」について国が指針を策定

◆がん患者の退職防止に向け指針策定

厚生労働省は、がん患者が仕事と治療を両立できるよう、医師が仕事内容を把握し、「短時間勤務制度」や「休暇制度」などについて企業側に配慮を求める仕組み作りを検討するそうです。

同省は今月中にも対策の指針を示し、企業側を指導していく考えです。

◆がんと診断後、3割以上の人退職

日本人におけるがんの罹患率は「2人に1人」で、3人に1人ががんで亡くなると言われています。

がんと診断されても働きたい人は増えているとみられていますが、「がんの社会学」に関する研究グループが2013年に4,000人の体験者を基に調査したところ、がんと診断された後に退職する人の割合は実に34.6%に上ったそうです。

これは、企業側にとっても人材の確保という点では深刻な悩みです。

◆指針に盛り込まれる内容は?

厚生労働省は、(1)医師と企業が患者の症状や仕事内容を情報交換するためのひな形を作る、(2)治療と仕事の両立に向けて短時間勤務や休暇制度の活用を促す、(3)企業が従業員から相談された場合の対応の流れを示す、といったような指針を策定するようです。

特に(1)については、医師が患者の働き方について助言を行い、重要な項目については企業が取り組むべき課題がわかるようになります。なお、医師と企業のやり取りについては本人の同意が前提で、内容は本人にも通知することが必要とされます。

また、これらの指針はがんだけでなく、一般的な病気も対象となるそうです。今後、同省はパンフレットを作成し、注意点を全国の労働局などを通して広めていく方針です。

◆仕事と治療の両立へ向けて一歩前進

がんは一度回復しても、通院などが長くなったりすることから、完全な職場復帰は難しい病気です。今までは、医療機関ががん患

者から相談を受けても手を打つことが難しい状況でしたが、国がこの問題に積極的に関与することにより、少しずつ解消に向けて動き出すこととなります。

企業には今後、就労支援のための体制づくりや規定の整備が求められそうです。

4月から拡充される「ひとり親就労支援策」の概要

◆「ひとり親家庭」への就労支援策

厚生労働省は今年4月から「ひとり親家庭」の父または母が正社員として働けるよう経済的支援を拡充していくことを明らかにしました。

就職するための教育訓練や、ひとり親を雇用する企業への資金補助を増やすことが想定されているようです。

◆企業向けの助成金が拡充

教育訓練の支援では、「自立支援教育訓練給付金」の支給額について20万円（現在は10万円）を上限とし、補助割合も受講費の6割（現在は2割）とします。

この制度は、20歳未満の子どもをもつひとり親であれば利用でき、自治体が指定するパソコン技能研修や介護職員向け研修などで補助を受けることができます。

また、企業向けの助成金も拡充します。今まではひとり親を試みに雇う企業への奨励金（1人あたり最大15万円）と無期雇用する企業に支給する助成金（1人あたり最大60万円）のどちらかのみを活用することができましたが、4月からは併用が可能となります。

そのため、ひとり親を雇用する際に、試用期間を経て本採用とする企業が増えることが考えられます。

◆子どもの教育支援策、児童扶養手当も

厚生労働省はこのほかにも子どもの教育支援策として、高校や大学の授業料に充てる貸付けの上限額をこれまでの1.5倍に引き上げます。

また、政府は所得の低いひとり親家庭に支給する児童扶養手当について、第2子の加算額を月額5,000円から最大1万円、第3子以降を月額3,000円から最大6,000円にそれぞれ引き上げる児童扶養手当法改正案を閣議決定しました。

こちらの施行は8月1日が予定されており、12月の支給分から増額される見込みです。

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 [税務署]
- 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]
- 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]
- 個人事業者の消費税の確定申告期限 [税務署]

当事務所よりひと言

マイナンバー対策は、これでバッチリ！！

送料込みで、

10万円^の価格設定！

「マイナンバー実務安心パック」

(DVD付き)



こちらからお求めになれます

<http://truthone.shop-pro.jp/>

マイナンバー対応に必要な業務フローを完全マニュアル化！
事務手続きに必要な各種書式のひな形もすべて実装！！

マイナンバー実務の 業務フロー&書式パック

これで、もう安心！！

準備OK

そのまま使える
規程のひな形

ひな形はすべて
そのまま利用可能！！

取り扱いが必要になる
シーンごとに業務フローを確立

運用もOK