



2018.April
Vol.25

ねっとWORK

人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

桜狩 奇特や日々に 五里六里

今月の特集



NO! ハラスメント

情報BOX

雇用保険申請の際には必ずマイナンバーの届出をお願いします

平成30年5月以降、マイナンバーが必要な届出等(※)にマイナンバーの届出・届付がない場合には、受理しますので、届出・届付の上、再届出をお願いします。

※ マイナンバーが必要な届出等は以下のとおりです。

- マイナンバーの届出が必要な届出等
 - ① 雇用保険被保険者資格取得届
 - ② 雇用保険被保険者資格喪失届
 - ③ 高年給雇用継続給付支給申請 (初回)
 - ④ 育児休業給付支給申請 (初回)
 - ⑤ 介護休業給付支給申請

●個人番号登録・変更届の届付が必要な届出等

- (ハローワークにマイナンバーが承認の影に係る届出等である場合)
 - ① 雇用保険被保険者転勤届
 - ② 雇用保険被保険者転居届
 - ③ 高年給雇用継続給付支給申請 (2回目以降)
 - ④ 育児休業給付支給申請 (2回目以降)

エキスパートコラム



無期雇用を有利な人事確保のチャンスに!

今月の特集 NO! ハラスメント

先日、厚労省局長が女性職員にセクハラを疑われるメールを送っていたという報道がありました。さらに続いて財務次官が複数の女性記者に対してセクハラ発言をしていたという週刊誌の報道もありました。要職にある方がこのように疑われてしまうのは極めて残念ですが、これを反面教師として自らを振り返りたいと思います。

情報BOX 雇用保険の手続きは、マイナンバーが必要になります

すでに運用が始まっているマイナンバーですが、これまでは行政側の取り扱いが定まらず、運用がおざなりになっていました。しかし、いよいよ本格的に運用が開始されることとなります。

エキスパートコラム 無期雇用転換制度を人材確保のチャンスに!

いよいよこの4月から2013年に施行された無期転換制度への実質的対応が始まります。この無期転換制度とはどういうものか、もう一度おさらいしておきましょう。

無期転換制度は労働契約法第18条に基づいた措置で、次の要件を満たした場合は有期労働契約が無期労働契約に転換されるというものです。

MRパートナーズ NOW

mr-contact@rousei.com

MRパートナーズNOW メールアドレスを統一します

これまで弊社への業務連絡は、担当者ごとのメールアドレスに個別にご依頼いただいていたのですが、今後は、以下のアドレスに統一することに致しました。
【業務連絡専用アドレス】 mr-contact@rousei.com

今月の特集

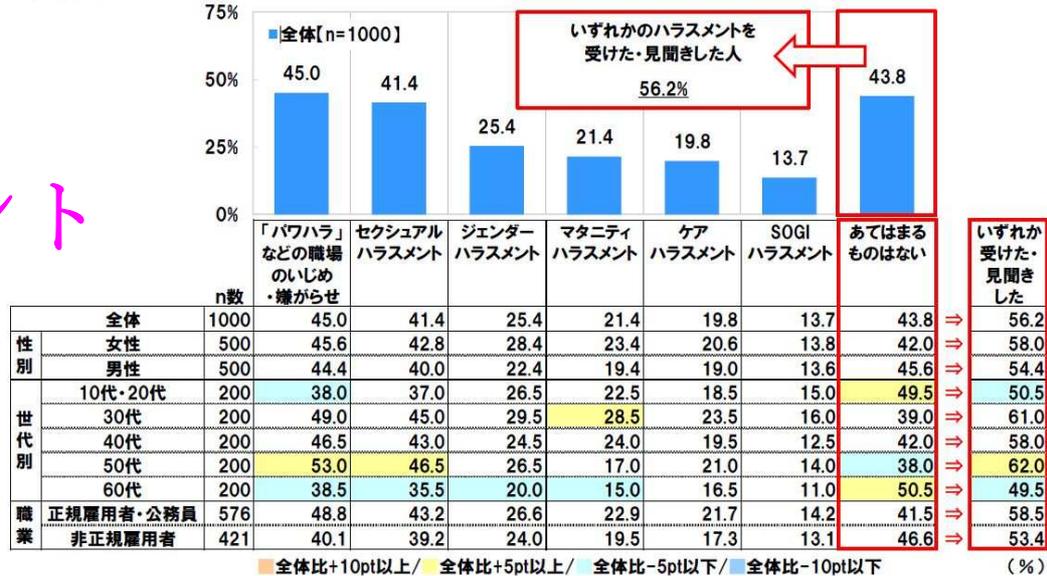
NO!

ハラスメント

文：MRパートナーズ 猶木 貴彦



職場で受けた・見聞きしたことがあるハラスメント



連合「ハラスメントと暴力に関する実態調査」より

役人が続々と!

先日、厚労省局長が女性職員にセクハラを疑われるメールを送っていたという報道がありました。さらに続いて財務次官が複数の女性記者に対してセクハラ発言をしていたという週刊誌の報道もありました。要職にある方がこのように疑われてしまうのは極めて残念ですが、これを反面教師として自らを振り返りたいと思います。

ハラスメントの実態

いまやハラスメントは労務トラブルのNo1になるほどです。昨年連合が実態調査を行いました。この調査は18歳から69歳までの仕事をしている男女1,000人に対して行ったもので、なんと**56.2%**の人が職場でなんらかのハラスメントを受けた、または見聞きしたと回答しています。ちなみに男女別では、女性は58%、男性は54.4%だそうです。

職場ハラスメントの種類

職場のハラスメントにも様々あるようです。連合の調査では、7種類に分けてその実態を調査しています。

職場のハラスメント

- 45.0% 「パワハラ」などの職場のいじめ・嫌がらせ
- 41.4% セクシュアルハラスメント
- 25.4% ジェンダーハラスメント
- 21.4% マタニティハラスメント
- 19.8% ケアハラスメント
- 13.7% SOGIハラスメント
- 43.8% あてはまるものはない

その中には、聞きなれないものもありますので、ここでそれらの定義を紹介しておきます。

【職場のハラスメントの種類】

セクシュアルハラスメント

性的な事実関係を尋ねたり、性的な関係を強要する、必要なく身体を接触したりするなどの行為。

ジェンダーハラスメント

「男らしさ」や「女らしさ」などの性別役割分担意識を強調し、「女性（男性）にこのポストは無理だ」と言ったり、女性（男性）にのみ特定の仕事を押し付けたりするなどの行為。

マタニティハラスメント

妊娠出産にあたって、「仕事続けるの?」「やめればいいのに」「迷惑だよね」などの心無い言葉を言ったりするなどの行為。

ケアハラスメント

育児や介護をはじめとする家族的責任に関連して、「もう帰るの?」「そういう人は戦力にならないから」「いつからちゃんと働けるの」などの心無い言葉を言ったりするなどの行為。

SOGIハラスメント

「ホモ」「オカマ」「レズ」など、性別に関する自分の認識などを引き合いに出して、嘲笑や揶揄するなどの行為。

職場のハラスメントの種類

もいろいろあるのですね。

「SOGIハラ」はこの調査で私も初めて知りました。

年代別でも違いがある

この調査は年代別でも傾向が出ています。特に多いのが**50代**です。半分以上がハラスメントに接しています。これは年齢的に職場全体を見渡せたり、相談を受けたりする立場だからでしょうか。もし定年間近でハラスメントを受けやすい年代だとしたら、自分事として考えてしまいます。

次に多いのは30代。これはマタハラが大きく影響しています。働き盛りの上、子育て世代でもあり、ワークライフバランスが難しい世代だからでしょうか。年代別にも配慮が求められます。

相談体制と具体的な対応を!

この調査で実際にハラスメントを受けたことがある人に、ハラスメントを受けたときに誰に相談したかを質問したところ、**41.7%**の人が「どこにも相談しなかった」と回答しています。また、相談してもまともな対応を得られたのはわずか**36.5%**だけという結果も出ています。

悩みを一人で抱えても解決には至りません。やはり誰かに相談できる仕組みと対応をしっかりとすることが必要です。加えて、ハラスメントは絶対許さない旨の方針を掲げ、研修を実施することも必要です。

情報BOX

雇用保険の手続きは、マイナンバーが必要になります。

事業主の皆様へ

雇用保険手続きの際には必ずマイナンバーの届出をお願いします

平成30年5月以降、マイナンバーが必要な届出等（※）にマイナンバーの記載・添付がない場合には、返戻しますので、記載・添付の上、再提出をお願いします。

※ マイナンバーが必要な届出等は以下のとおりです。

- ◆マイナンバーの記載が必要な届出等
 - ① 雇用保険被保険者資格取得届
 - ② 雇用保険被保険者資格喪失届
 - ③ 高年齢雇用継続給付支給申請（初回）
 - ④ 育児休業給付支給申請（初回）
 - ⑤ 介護休業給付支給申請
- ◆個人番号登録・変更届の添付が必要な届出等（ハローワークにマイナンバーが未届の者に係る届出等である場合）
 - ⑥ 雇用保険被保険者転勤届
 - ⑦ 雇用継続交流採用終了届
 - ⑧ 高年齢雇用継続給付支給申請（2回目以降）
 - ⑨ 育児休業給付支給申請（2回目以降）

すでに運用が始まっているマイナンバーですが、これまでは行政側の取り扱いが定まらず、運用がおざなりになっていました。しかし、いよいよ本格的に運用が開始されることとなります。まず、左の案内の通り、5月以降は原則マイナンバーの記載のない届け出は返戻されると周知がありました。今後、雇用保険の資格取得時にはマイナンバーの収集も必要になります。

マイナンバーの収集方法

マイナンバーは、個人番号カードや通知カード、もしくは個人番号の記載された住民票の写しなどで行います。通知カードや住民票の写しで収集する場合は、運転免許証、パスポートなど、身元確認書類と共に提示してもらう必要があります。

マイナンバーが収集できないときは

マイナンバーの提出を従業員が拒否するなど収集が出来ない場合は、ハローワークが一定の確認等をした上で受理してくれるそうです。その場合は、従業員に提供を求めた記録等を保存し、会社が義務を果たしていることを示さなければなりません。マイナンバーの記載がないことのみをもって、ハローワークが雇用保険手続きの届出を受理しないということはありません。

エキスパートコラム

無期転換制度を 人材確保のチャンスに！

いよいよこの4月から2013年に施行された無期転換制度への実質的対応が始まります。この無期転換制度とはどういうものか、もう一度おさらいしておきましょう。

無期転換制度は労働契約法第18条に基づいた措置で、次の要件を満たした場合は有期労働契約が無期労働契約に転換されるというものです。

- 【無期雇用転換の要件】
- ①有期労働契約が1回以上更新されている
 - ②契約期間が通算して5年を超えている
 - ③労働者が無期契約への転換を申し込んでいる



市来 貴
社会保険労務士
中小企業診断士

つまり、同一の使用（企業）との間で、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合、有期契約労働者（契約社員、パートタイマー、アルバイトなど）からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルールのことです。

この無期転換ルールをリスクととらえる企業も多いのですが、少し視点を変えると、人材確保のチャンスとも言えるのではないのでしょうか。なんとなく放っておくと、いざ無期契約転換の申し込みがあったり、条件の良さそうな他社へ転職されたりと、あわてることとなります。そうならないため、また前向きな制度として考えると、限定型正社員という選択肢もあります。たとえば、ワークライフバランスや育児、介護を重視した勤務地限定型や時間限定型、キャリアパターンや人材活用を重視した職務限定型などが考えられます。

限られた人材に仕事のモチベーションや組織へのロイヤリティを高めてもらい、活躍して成果を出してもらうために、この制度をリスクではなくチャンスととらえて制度を構築し、前向きなメッセージを従業員に伝えることがシアワセ職場創りの1つの方法ではないのでしょうか。



MRパートナーズ NOW

メールアドレスを統一します

mr-contact@rousei.com

これまで弊社への業務連絡は、担当者ごとのメールアドレスに個別にご依頼いただいておりますが、今後は、以下のアドレスに統一することに致しました。

【業務連絡専用アドレス】 mr-contact@rousei.com

担当者不在時や変更時にもアドレスを変えることなく、幅広く対応させていただくための変更になります。

お手数をおかけしますが、今後はこちらへご連絡いただきますようお願い申し上げます。

なお、親展の場合は、弊社代表宛に直接ご連絡ください。

【親展連絡先】 naoki@rousei.com



お仕事備忘録（4月）

1. 給与支払報告に係る給与所得者異動届出（4月16日まで）

1月に給与支払報告書を提出した従業員のうち、4/1現在で給与を受けなくなった従業員がいる場合に届出ます。

2. 社会保険料の変更

労災保険率が改定されます。健康保険・介護保険も3月分（4月納付分）から変更となります。国民年金保険料は4月より引き下げられ、月額16,340円になります。

3. 労働契約法第18条による無期雇用転換申込権の発生

H25年4月から有期雇用され続けている方に無期雇用転換の権利が発生します。

4. 新入社員のオリエンテーション

新入社員へ、会社の就業規則をしっかりと理解するよう説明してください。最初が肝心です。

編集後記 ♪

この4月から新しく2名のスタッフが加わりました。うち1名は新卒入社のフレッシュマンです。中途入社1名は昨年社労士試験の合格者です。これからみなさんのところへも顔を出すことがあるかと思えます。なにとぞよろしくお願いいたします。



発行：社会保険労務士法人 MRパートナーズ むさしの労政

武蔵野市吉祥寺南町1-11-11 武蔵野ビル3F TEL：0422-40-6064

※お問い合わせ・ご意見はお気軽に！