

Monthly Letter

2016 April



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-14-4 エグゼ丸の内 907

法人代表者等が事業場の産業医を兼任することが禁止に（来年4月から）

◆改正の趣旨

産業医については、労働安全衛生法 13 条 1 項の規定において、事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから選任することとされています。

一方で、産業医として選任できる者の事業場等における役職については、法または労働安全衛生規則で制限されていないため、「企業の代表取締役」、「医療法人の理事長」、「病院の院長」等が産業医を兼務している事例が多くあります。

しかし、労働者の健康管理は一定の費用を伴うものであるため、事業経営の利益の帰属主体（事業者）の代表者や事業場においてその事業の実施を統括管理する者が産業医を兼務した場合には、労働者の健康管理よりも事業経営上の利益を優先する観点から、産業医としての職務が適切に遂行されないおそれがあります。

◆今回の改正内容

上記の理由から、来年4月から事業者は産業医を選任するにあたって、「一定の者」を選任してはならないこととなります。

すなわち、事業者は、産業医を選任するにあたって、「法人の代表者」もしくは「事業を営む個人（ただし、事業場の運営について利害関係を有しない者を除く）」または「事業場においてその事業の実施を統括管理する者」を選任してはならないこととなります。

◆来年4月施行予定

先日、厚生労働大臣は労働政策審議会に対して、「労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱」について諮問を行いました。この諮問を受け、同審議会安全衛生分科会で審議が行われ、同審議会から「妥当である」との答申がありました。

厚生労働省は、この答申を踏まえ、省令の改正作業を進めることになり、平成29年4月1日から施行される予定です。

「仕事と介護の両立問題」に対応するための法改正&新設助成金

◆年間 10 万人超の介護離職者が発生

内閣府の「2015年版高齢社会白書」によると、2011年10月から2012年9月までにおける介護や看護を理由とする離職者数は10万1,001人だったそうです。

離職者の内訳は、男女ともに50代および60代が約7割を占め、企業にとっては要職者を失うリスクにさらされていると言えます。

また、この問題は団塊の世代が後期高齢者となる2025年以降に一層深刻になると見られていることから、法改正と助成金の新設・拡充の両面で対策に取り組む動きがあります。

企業としては、人材確保のためにもこうした動きを押さえておく必要があります。

◆「介護離職ゼロ」に向けた改正法案の審議スタート

国会では、育児や介護と仕事の両立を支援する雇用保険法などの改正案が3月8日に審議入りしました。

法案では、93日までの連続取得という制度設計で、利用率が低迷していた介護休業制度を最大3回までの分割取得を可能とするほか、対象家族を非同居・非扶養の祖父母や兄弟姉妹、孫にも拡大するとしています。

また、介護休業者の所得保障となる介護休業給付金の支給率について、休業前賃金の40%から67%に引き上げるとしています。

さらに、育児と仕事の両立支援や高齢者の就労支援の施策も盛り込まれており、政府・与党は3月中に法案を成立させ、4月以降順次施行したい考えです。

◆助成金の新設

厚生労働省は、2016年度より「介護支援取組助成金」(仮称)を新設することを公表しました。

(1) 従業員の仕事と介護の両立に関する社内アンケート実施、(2) 介護に直面する前の従業員への社内研修の実施、リーフレットの配布、(3) 介護に直面した従業員向け相談窓口の設置および周知を行った企業に対し、60万円を支給するものです。

◆助成金の拡充

「中小企業両立支援助成金 育休復帰支援プランコース」は、正社員、期間雇用者それぞれ1人について、社会保険労務士など専門家のアドバイスのもと「育休復帰支援プラン」を策定し、育休取得したときに30万円、職場復帰したときに30万円を支給するものですが、拡充後は、早ければ10月から介護休業についても対象となる予定です。

4月から「不服申立て制度」が大きく変わります！

◆約 50 年ぶりの改正

行政不服審査法が約 50 年ぶりに改正され 4 月から施行されることに伴い、労災保険法をはじめ、雇用保険法、労働保険徴収法、健康保険法、厚生年金保険法など、労働・社会保険の不服申立て制度が変わります。

「審査請求期間の延長」や、「不服申立て前置の一部廃止」などにより、国民の利便性が向上することが期待されています。

◆「不服申立て」とは？

行政庁の違法不当な処分その他公権力の行使・不行使について、行政庁に対してする救済手段のことです。

労働・社会保険の分野には、不服申立てに関する特別法（労働保険審査官及び労働保険審査会法、社会保険審査官及び社会保険審査会法）があり、労災保険や健康保険法などにも不服申立てについて定めた条文があります。

◆主な改正点は？

今回の改正の主なポイントは次の通りです。

- (1) 不服申立てをすることができる期間が 60 日から 3 カ月に延長されます。
- (2) 不服申立ての手続きを審査請求に一本化し、処分庁に対する異議申立ては廃止されます。
- (3) 処分取消の訴え（裁判所に提訴）は、審査請求・再審査請求に対する裁決を経た後でなければ提起することはできないとする「不服申立て前置」が一部廃止され、裁決を経なくても処分の取消しの訴えを提起することができるようになります。

◆不服申立ての流れ（労災保険の場合）

例えば、労災保険の「保険給付に関する決定」に不服がある者は、原処分のあったことを知った日の翌日から起算して 3 カ月以内に、労働者災害補償保険審査官に対して審査請求をすることができます。

そして、審査請求に対する労働者災害補償保険審査官の決定にさらに不服がある場合には、労働保険審査会に対して再審査請求するか、処分の取消しの訴えを裁判所に提起するか、このどちらかを選ぶことができます。もちろん、処分の取消しの訴えは、これまで通り労働保険審査会の裁決後に提起することもできます。

労災保険の「保険給付に関する決定」の例を挙げましたが、労働保険・社会保険等は、ほぼ同様の仕組みとなっています。

社員の転職理由の「本音」と「建て前」

◆転職市場は盛況

株式会社インテリジェンスが発表した「DODA 転職求人倍率レポート」によると、2016年2月の転職求人数は前月比104.9%・前年同月比145.3%となり、15カ月連続で、調査開始2008年1月以来の最高値を更新しているそうです。転職希望者数も前月比6.5%増、前年同月比56.8%増となり、6カ月連続で最高値を更新しており、転職市場は引き続き盛況なようです。

このような人材の活発な流動化中では、企業にとっては人材確保が大きな問題になります。

◆会社に伝える退職理由と本当の理由

転職する場合、当然ながら現在の仕事を辞めなければなりません。社員の退職理由からは、会社の問題点が浮き彫りになることもありますが、会社に退職の意思を伝えてくる際の退職理由が本音ばかりとは限りません。

エン・ジャパン株式会社が行った「退職理由のホンネとタテマエ」についてのアンケート調査（回答1,515名）によると、約半数の人が会社に本当の退職理由を伝えていないことがわかりました。

会社に伝えた退職理由と本当の退職理由は以下のようなものです。

【会社に伝えた退職理由】

(1) 結婚、家庭の事情 (23%)

(2) 体調を崩した (18%)

(3) 仕事内容 (14%)

【本当の理由】

(1) 人間関係 (25%)

(2) 評価・人事制度 (12%)

(3) 社風や風土、給与、拘束時間 (各 11%)

◆社員の本音から考える

この調査からわかることは、社員が伝える退職理由は本音からは離れていることがままたあるということです。退職者が多い会社というのは、「本当の理由」として挙がっている例から想像される通り、相対的に会社の雰囲気が悪かったり、待遇面で不満を持つ社員が多かったりする会社とも見られてしまうわけですから、求職者も離れていきます。

退職者の本音と建て前を見極めながら対策を講じていくことも必要でしょう。

オフィス石野よりひとこと

■健康保険料率の変更について

全国健康保険協会の、平成28年度の健康保険料率が3月分（4月納付分）から適用されます。

愛知県は前年度と同じく9.97%ですが、ほとんどの都道府県では料率に変更されています。

（変更がない県は、宮城・茨城・石川・福井・愛知・鳥取のみです）

料率は佐賀県の10.33%から新潟県の9.79%まであり、全国平均10.00%になっています。

変更がある都道府県の場合は、4月納付分から、金額が変わりますので、

納付はもちろんのこと、お給与から控除される健康保険料にも、十分にご注意ください！