

April
2020

社会保険労務士佐藤秀樹事務所

事務所通信

4月より新年度を迎えますが、雇用保険料率は前年度からの据え置きとなる予定です。
掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

2020年4月号

パワハラ防止措置は
6月より大企業で義務化に

パートタイマー等に求められる
正社員への転換推進措置

2021年3月からマイナンバーカードが
健康保険証として利用できる予定です

支援が強化される就職氷河期世代の雇用

社会保険労務士佐藤秀樹事務所

香川県木田郡三木町氷上3929-2

TEL : 087-812-0868 / FAX : 087-812-0877

パワハラ防止措置は6月より 大企業で義務化に

職場におけるパワーハラスメント（以下、「パワハラ」という）も、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントと同様に法制化され、企業に対して防止措置が義務化されます。以下では、パワハラの定義を確認するとともに、どのような防止措置が求められているのかを確認しましょう。

1. パワハラ防止措置の法制化

今回のパワハラ防止措置は、労働施策総合推進法の中で、相談体制の整備等の雇用管理上の措置が義務づけられ、また従業員が会社に相談等したことに対して不利益に取扱うことの禁止が規定されています。施行時期は、大企業が2020年6月1日、中小企業は2022年4月1日（2022年3月31日までは努力義務）となっています。

2. パワハラの定義

今回、パワハラの定義が、パワーハラスメント防止のための指針（以下、「指針」という）の中で明確にされ、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素をすべて満たすものとされました。

客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導についてはパワハラには該当しません。

3. パワハラの例示

指針では、パワハラに該当すると考えられる例と該当しないと考えられる例が示されています。例えば、「精神的な攻撃」では以下の例が示されています。

[該当すると考えられる例]

業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う

[該当しないと考えられる例]

遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする

※優越的な関係を背景として行われたものであることが前提

この他、さまざまな例が示されていますが、個別の事案の状況によって判断が異なる場合があります。また例は限定列举ではありません。そのため、パワハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するといった、適切な対応を行うことが求められます。

今回の法制化により、会社の責務のみでなく、従業員の責務も規定されました。会社は、パワハラを行ってはならないこと等に対して従業員の関心と理解を高めたり、他の従業員（取引先等の他社の従業員や、求職者も含む）に対する言動に注意を払うような研修の実施などが求められています。また従業員については、会社が講ずるパワハラ防止措置に協力するよう努めなければならないとされています。今後、ハラスメント防止研修を行うこと等により、パワハラの発生防止を推進しましょう。

パートタイマー等に求められる 正社員への転換推進措置

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

先日、同業の社長から労働局の調査で、パートタイマーから正社員への転換推進措置に関して指導を受けたという話を聞きました。当社は、対応ができていますか？



総務部長

正社員への転換推進措置としては、次のいずれかの措置を講じることになっています。

- ① 通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム労働者等に周知する
- ② 通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム労働者等にも応募する機会を与える
- ③ パートタイム労働者等が通常の労働者へ転換するための試験制度を設ける
- ④ その他通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずる

御社では、①のしくみが導入されており、そのことがパートタイム就業規則に記載されています。



社労士

そうでした。正社員を募集する際に、求人票を社内の掲示板に貼り出し、パートタイマーにもお知らせしています。すべてのパートタイマーを対象に周知することが必要でしたね。



そのとおりです。正社員に転換するところまでは求められていませんが、正社員になるチャンスを与えることが必要です。

実はまったく応募がなく、正社員に転換した実績がない状況ですが、問題ないのでしょうか？



長期間にわたって正社員に転換された実績がない場合、転換推進措置を講じたとは言えないと指摘される可能性があります。周知のみでは応募しにくい環境になっているなど、措置が形骸化していないか検証することが求められています。また、2020年4月以降は、「パートタイム労働法」が、「パートタイム・有期雇用労働法」に変更となるため、パートタイマーの他に、有期雇用労働者もこの転換推進措置の対象とする必要があります。



つまり、フルタイムの有期契約社員も対象になるということですね。



そのとおりです。フルタイムの有期契約社員に対する就業規則が、パートタイマーと別にある場合には、その就業規則にも正社員への転換推進措置を講じているかを確認してください。

わかりました。さっそく就業規則を確認してみます。



【ワンポイントアドバイス】

1. 2020年4月より、パートタイマーだけでなく有期雇用労働者についても、正社員への転換推進措置の対象となり、措置を講じなければならない。
2. 長期間にわたって、正社員に転換された実績がない場合、措置が形骸化していないか検証することが求められる。

2021年3月からマイナンバーカードが健康保険証として利用できる予定です

現在の健康保険証は、会社に入社し社会保険の取得手続きが完了すると、協会けんぽ等の保険者から発行され、会社を通じて従業員やその扶養家族に交付される流れとなっています。今後、2021年3月（予定）からは、マイナンバーカードが健康保険証として利用できるように整備が進められています。

1. マイナンバーカードの利用イメージ

現在の健康保険証は、医療機関や薬局（以下、「医療機関等」という）の窓口で提示しますが、マイナンバーカードでは、医療機関等の窓口に設置されるカードリーダーにかざすこととなります。併せて、カードの顔写真を機器が確認したり、窓口の職員が目視で本人の確認をします。

マイナンバーカードをカードリーダーにかざした後は、マイナンバーカードのICチップにある電子証明書により健康保険の加入情報等がオンラインで確認されることになっています。

2. マイナンバーカードを利用するメリット

マイナンバーカードを健康保険証として利用することによるメリットはいくつか示されています。そのひとつに、会社が被保険者の社会保険に関する手続きをすることで、マイナンバーカードの中の情報が書き換わるため、従業員（被保険者）やその家族（被扶養者）

にとっては、就職や転職、引っ越しをしても、健康保険証の切り替え（交付）を待つことなく、マイナンバーカードで医療機関等を受診できるということが挙げられています。

なお、医療機関等の窓口でマイナンバーを取扱うことはなく、マイナンバーカードにあるICチップに受診歴や薬剤情報等は記録されない作りになっています。

3. 利用のための事前手続き

マイナンバーカードを健康保険証として利用するためには、マイナンバーカードの申請を行うとともに、申請後に、マイナポータル（行政手続きをワンストップでしたり、行政機関からのお知らせを確認する個人向け政府運営サイト）で事前に登録をする必要があります。登録の申し込みは2020年度はじめからできる予定となっています。実際に運用が開始される際には、従業員に手続きを促す必要が出てくると思われます。

マイナンバーカードが健康保険証として利用できるようになった後も、健康保険証は交付されることになっており、カードリーダーが設置されていない医療機関等では、健康保険証で被保険者資格の確認が行われることとなります。ちなみに、2020年度から医療機関等で順次、必要な機器が導入され、2021年3月に予定される利用開始時には、全国の医療機関等の6割程度、2023年3月末には、おおむね全ての医療機関等での導入が目指されています。

支援が強化される 就職氷河期世代の雇用

現在、30代半ばから40代半ばとなっている、いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行っており、希望する就職ができず、不本意ながら不安定な仕事に就いている人や、職に就いていない人が他の世代よりも多いと捉えられています。そこで、就職氷河期世代を支援する取り組みが政府主導で行われています。

1. 求人募集・採用時の年齢制限

従業員の募集および採用については、年齢に関わりなく均等な機会を与えなければならないこととされており、年齢制限を設けることが原則として禁止されています。

今回、一定の条件を満たした場合、就職氷河期世代（35歳以上55歳未満）に限り、年齢制限を設けて募集や採用することができるようになりました。

これは、不安定な就労をしている人や仕事をしていない人を対象に、雇用期間を定めない労働契約を締結することを目的としており、職業に就いた経験があることを求人の条件にしない場合に限られます。

また、ハローワークに求人を出すことも条件となっており、ハローワークに求人を出した場合には、ホームページでの直接募集や、求人広告、民間職業紹介事業者への求人の申込み等でも就職氷河期世代に限定した求人が可能となります。

2. 助成金の改正

1と併せて、特定求職者雇用開発助成金が改正され、「安定雇用実現コース」が「就職氷河期世代安定雇用実現コース」となりました。

雇入れ日において以下の①～④のいずれにも当てはまる人を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等（以下、「ハローワーク等」という）の紹介で正社員として新たに雇用する事業主に対し支給されるものであり、中小企業であれば、採用1人につき、総額60万円が支給されます。

- ①雇入れ日時点の満年齢が35歳以上55歳未満
- ②雇入れの日の前日から起算して過去5年間に正規雇用労働者として雇用された期間を通算した期間が1年以下であり、雇入れの日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者として雇用されたことがない
- ③ハローワーク等の紹介の時点で失業しているまたは非正規雇用労働者でありかつ、ハローワーク等において、個別支援等の就労に向けた支援を受けている
- ④正規雇用労働者として雇用されることを希望している

就職氷河期世代では、正社員の雇用に恵まれなかった人の他、結婚や妊娠、出産を機に退職をせざるをえなかった女性も多くいると想像されます。人材不足感が強い状況下で、正社員の経験はないといった背景はあるものの、この世代の雇用を積極的に考えているときには、年齢を限定した採用や、助成金の活用を考えてもよいでしょう。

2019年の産業・学歴別の初任給

新年度の始まりである4月は、新卒採用を行った企業にとっては新入社員を迎える季節です。ここでは、初任給に関するデータを産業や学歴別にご紹介します。

大学卒は20万円以上で推移

厚生労働省が2019年（令和元年）12月に発表した調査結果※から、2019年の産業・学歴別の初任給をまとめると、下表のとおりです。

産業計の初任給では、大学卒は男性が2年連続の21万円台、女性は3年連続の20万円台になっています。なお、男女別の対前年増減率は、高校卒以外は女性の方が高い傾向がみられました。

2019年の産業別の初任給をみると、大学卒では男性、女性ともに、学術研究、専門・技術サービス業が最も高くなりました。高校卒では、男性は建設業、女性は情報通信業が最も高い状況です。また、産業計との比較では、情報通信業だけが学歴、男女別すべて産業計を上回りました。

初任給の増加傾向は数年来続いています。今年の初任給はどうなるのでしょうか。

2019年産業、学歴、男女別初任給（千円）

産業	大学院修士課程修了			大学卒			高専・短大卒			高校卒		
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
産業計（2019年）	238.9	239.0	238.3	210.2	212.8	206.9	183.9	184.7	183.4	167.4	168.9	164.6
産業計（2018年）	238.7	239.9	234.2	206.7	210.1	202.6	181.4	182.9	180.4	165.1	166.6	162.3
産業計（2017年）	233.4	233.6	232.4	206.1	207.8	204.1	179.2	180.6	178.4	162.1	164.2	158.4
鉱業、採石業、砂利採取業	270.9	271.2	268.1	219.8	223.9	213.5	-	-	-	169.7	170.4	153.5
建設業	245.3	245.7	241.6	216.7	218.2	211.2	189.4	191.7	181.5	176.1	177.0	167.2
製造業	235.8	236.0	234.3	206.6	207.7	204.4	183.2	184.9	180.0	166.3	167.3	164.2
電気・ガス・熱供給・水道業	229.7	229.6	230.6	202.2	201.8	203.1	181.7	182.2	179.4	162.4	162.6	161.0
情報通信業	244.0	243.9	244.3	218.1	218.3	217.8	190.2	190.5	189.2	171.0	169.6	172.7
運輸業、郵便業	230.9	231.0	230.2	201.5	203.4	199.1	176.6	178.3	174.6	166.8	167.5	165.4
卸売業、小売業	235.7	236.2	233.9	211.0	213.8	207.0	180.5	181.2	179.4	168.4	170.7	166.2
金融業、保険業	246.7	246.1	249.7	207.3	213.9	201.7	172.3	190.8	167.6	158.5	165.8	158.0
不動産業、物品賃貸業	249.0	249.0	248.9	213.9	218.1	207.3	182.4	190.3	177.2	166.8	175.9	160.7
学術研究、専門・技術サービス業	245.5	243.6	252.2	227.2	229.0	223.8	180.0	183.7	174.5	167.4	167.6	166.7
宿泊業、飲食サービス業	169.6	-	169.6	200.8	203.7	199.0	176.5	176.0	176.7	167.8	169.7	166.7
生活関連サービス業、娯楽業	225.5	227.5	222.2	209.0	215.4	204.7	185.0	185.2	185.0	171.3	176.6	168.5
教育、学習支援業	242.3	244.4	237.8	209.4	215.3	206.7	183.1	183.1	183.1	168.1	170.1	163.5
複合サービス事業	227.8	231.7	223.1	184.9	184.0	185.7	161.3	161.5	161.1	159.7	166.1	154.6
サービス業（他に分類されないもの）	229.3	229.2	229.8	205.3	204.9	205.9	176.9	180.1	171.9	167.2	167.8	166.3

厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査結果（初任給）の概況」より作成

※厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査結果（初任給）の概況」

10人以上の常用労働者を雇用する民間事業所のうち、有効回答を得た事業所の中で新規学卒者を採用し初任給が確定している14,942事業所について集計したものです。なお、産業計の数値には、医療、福祉の分も含まれます。また、表の「-」は数字がありません。詳細は次の厚生労働省のサイトで確認いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/19/>

情報セキュリティ10大脅威と 企業のセキュリティ対策

情報セキュリティに関する事件や事故は、日々さまざまな形で発生しています。ここでは、独立行政法人情報処理推進機構（以下、IPA）が発表した「情報セキュリティ10大脅威2020」※¹と、企業が行っているデータセキュリティへの対応状況※²をみていきます。

情報セキュリティの10大脅威

上記発表は、2019年に発生した社会的に影響が大きかったと考えられる情報セキュリティにおける事案を、IPAがランキングしたものです。そのうち「組織」の情報セキュリティにおける10大脅威は、表1のとおりです。

【表1】組織の情報セキュリティ10大脅威2020

1位	標的型攻撃による機密情報の窃取
2位	内部不正による情報漏えい
3位	ビジネスメール詐欺による金銭被害
4位	サプライチェーンの弱点を悪用した攻撃
5位	ランサムウェアによる被害
6位	予期せぬIT基盤の障害に伴う業務停止
7位	不注意による情報漏えい（規則は遵守）
8位	インターネット上のサービスからの個人情報の窃取
9位	IoT機器の不正利用
10位	サービス妨害攻撃によるサービスの停止

IPA「情報セキュリティ10大脅威2020」を決定 より作成

外部からの脅威が多い中、社内に原因のある脅威も含まれています。

企業の対応状況

次に総務省の調査から、企業のデータセキュリティやウイルスへの対応状況について、上位10項目をまとめると表2のとおりです。

【表2】データセキュリティやウイルスへの対応状況
上位10項目（複数回答、%）

パソコンなどの端末（OS、ソフト等）にウイルス対策プログラムを導入	81.1
サーバにウイルス対策プログラムを導入	59.6
ID、パスワードによるアクセス制御	50.5
社員教育	49.5
OSへのセキュリティパッチの導入	44.2
ファイアウォールの設置・導入	43.6
セキュリティポリシーの策定	35.9
アクセスログの記録	32.0
外部接続の際にウイルスウォールを構築	25.1
プロキシ（代理サーバ）等の利用	20.5

総務省「平成30年通信利用動向調査（企業編）」より作成

パソコンなどの端末（OS、ソフト等）にウイルス対策プログラムを導入する割合が最も高く、80%を超えています。また、サーバにウイルス対策プログラムを導入する割合も60%程度になっています。

企業でのセキュリティ対策は、機器やサービスの使用状況によって異なりますが、自社にとって必要な対策を講じなければなりません。上述のIPAでは、サイト上で各種の情報セキュリティ対策に関する情報提供を行っています。自社の対策に不安のある方は、こうしたサイトで確認してみたいはいかがでしょうか。

※1独立行政法人情報処理推進機構「情報セキュリティ10大脅威2020」を決定
2020年1月に発表されました。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.ipa.go.jp/security/vuln/10threats2020.html>

※2総務省「平成30年通信利用動向調査（企業編）」

2019年5月に発表された2018年9月末時点の調査結果です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200356&tstat=000001129917&cycle=0&ear=20180&month=0&tclass1=000001129918>

4月から新入社員を受け入れる事業者は、オリエンテーションをしっかりと行いましょう。また、月末からの大型連休に備え、休業日状況の確認を行いましょう。

2020年4月
お仕事備忘録

1. 給与支払報告に係る給与所得者異動届出
2. 時間外労働の上限規制（中小企業にも適用）
3. 社会保険料の変更
4. 被扶養者における国内居住要件の追加
5. 年次有給休暇の付与（4月1日付けで一斉付与の場合）
6. 労働者名簿の調製
7. 新入社員のオリエンテーション

1. 給与支払報告に係る給与所得者異動届出

住民税の徴収方法が特別徴収である事業者で、4月1日現在で昨年の給与支払報告書を提出した社員のうち、給与の支払を受けなくなった社員がいる場合には、4月15日までにその社員が住んでいる市区町村長に届出をします。

2. 時間外労働の上限規制（中小企業にも適用）

大企業で2019年4月から適用されていた時間外労働の上限規制が、2020年4からは中小企業にも適用されます。これにより時間外労働に罰則付きの上限時間が設けられ、労働基準監督署に提出する36協定の様式も変更になります。

3. 社会保険料の変更

2020年度の雇用保険料率は2019年度より変更はありません。健康保険料率、介護保険料率は3月分（4月納付分）から変更となります。

4. 被扶養者における国内居住要件の追加

2020年4月以降、健康保険の被扶養者および国民年金第3号被保険者の認定において、国内居住要件が追加されます。これにより、一部の例外を除き、海外で居住している家族を扶養に入れることができなくなります。

5. 年次有給休暇の付与（4月1日付けで一斉付与の場合）

4月1日付けで年次有給休暇を一斉に付与している場合は、勤続年数に応じた日数の付与を行いましょう。

6. 労働者名簿の調製

新年度が始まりましたので、労働者名簿を調製する必要があります。退職者については退職日と退職事由を記入し、入社した者については新たに作成しておきましょう。また、この労働者名簿については退職の日から3年間は必ず保存しておくことになっています。

7. 新入社員のオリエンテーション

入社オリエンテーションでは、主に次のような事項を説明しなければならないので、もれのないように注意します。また新入社員への配付物あるいは新入社員からの提出物を確認しましょう。提出の必要な書類と提出期限を記載した資料を配付すると、提出もれを防止できます。

- ◆主な説明内容 ◇労働条件の説明 ◇社内ルール ◇諸届の方法 ◇年間行事予定
- ◆主な渡し物 ◇貸与物品 ◇配付物品
- ◆主な提出物 ◇誓約書 ◇身元保証書