

# Nozomi-Planningレポート

令和2年4月号 Vol.160



撮影地  
大阪府守口市

「春の花」

撮影者  
大西 麻子

## ●今月のTOPICS●

### 【労基・人事労務・労務管理】

- ・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

### 【その他情報】

- ・春・夏・冬のはなし Vol.112
- ・今月の書籍紹介  
「総務部長はトランスジェンダー—父として、女として—」
- ・4月の税務と労務の手続き  
[提出先・納付先]

のぞみプランニングは「人」に関わるエキスパートとして、人事・労務管理のサポートを通じてお客様の成長・発展に寄与し、そこで働く全ての従業員様・ご家族様・お客様の満足度向上を応援する社会保険労務士を中心とした労務コンサルティング会社です。

お客様と共に私たちも成長・発展し、喜びを分かちあい、心を結び合えるよう努めています。

【発行元】 合同会社/社労士法人のぞみプランニング  
〒530-001 大阪市北区芝田1丁目4-17-5F  
TEL(06)6377-6177 FAX(050)3488-0145

【企画・編集】 合同会社/社労士法人のぞみプランニング  
〒530-001 大阪市北区芝田1丁目4-17-5F  
TEL(06)6377-6177 FAX(050)3488-0145  
理念：「共に学び、共に育み、共に分かち合う」  
<http://www.nozomiplanning.com/>



# 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。



Vol.112 八崎さんの

## 春・夏・冬のはなし



### —掉尾を飾ったわけではありません—

春立つとは名ばかりの寒い日の朝食時、家内が「わが家とはえらい違いやねー」と笑いながら私に新聞を手渡した。指している記事は、産経一面に記載の読者からの“朝の詩”である。

“六十年間のマイカーの旅、昨春終着する。長い人生にも似て思い出つきず 車の免許返上でおもわず涙した。…七車種をへて…安全運転に徹し 無事の長旅忘れない” (86歳男性)

思えば2月号の本欄に書いた“認知症に想う”の中で、免許返納者に認知症になる率が2倍以上に多いという学会発表を味方にして、私は返納しないという思いを、かねてから家族に話していた。そんな記事が活字になる前に、ハプニングとも思える事態がわが身に起こったのだ。

息子が衝突軽減付自動車(サポカー)のカタログを持参し、現在と同じ車種だから違和感もなく、国からの支援(10万円)もあり、この機会に車を変えたらどうか、と話し始めた。う〜んと考えながらパンフレットのページを繰ること10分、“よし解った、買おう…”という訳で、早速メーカーの販売店へ。

最近のニュースでよく報じられている通り、展示場には軽自動車が人気とみえて溢れている。屋外の展示場に私の目指す車が数台並んでおり、その1台で早速試乗体験を始めた。前方にある壁に向かって車を走らせ、衝突寸前に急停止、スピードを上げるに従ってその衝撃度はがくと前のめりになる程激しくなる…。

購入手続きを終えた夜、滋賀県に住む次男から電話がかかってきた。「お父さんもとうとう免許を返納することにしたの？」と聞くのだ。どうやら同道していた長男があえて何の説明もせずに購入の手続きをしてる時のシーンを撮ってメールしたらしいのだ。返納するどころか、新車を買うことになったと聞いて次男はびっくり。

1ヵ月後、久しぶりに新車を出迎えた。振り返れば、転勤先の札幌で初めてブルーバードを買い、今日までそれぞれの車に詰まっているエピソードの数々が走馬灯のように今思い出される。

雪の札幌では、すぐ近くの銭湯に行くのにも親子3人がいつも車で。盗難に遭ったシーマが東京で発見された時、パンダ見物を兼ねて孫達と一緒に車を引き取りに麻生署へ。だが車内から大量のコカインが発見された為、見物はおじゃんで終日車内留置物の認否調書づくり、トランクのタイヤ下に犯人が隠していたナンバープレート(119)は現在は部屋の飾り物に…。

それにしても、世間には“免許証を返納しては？”と家族から言われている高齢者が多いとみえ、やってきた知人たちは皆、車の購入をわが事のように喜び、喝采の声を送ってくる。月参りに来る70歳の女性住職は、「私が常々思っていた通り、問題は年齢ではなく体力・気力が重要で、いい話(例)を聞いて私も自信が持てました。」と笑顔で手を振りながらマイカーでお帰りに。

かと思うと、家内が話したのかどうか、偶然やってきた家内の妹が「年齢に関係なく、高齢でも車を売ってくれるの？」と、真顔でのびっくり質問に、私は笑ってしまった。

さて車がやってきて2週間、メカに弱い私には、乗っている家内もあきれているようだ。スーパーの駐車場で、隣の車に合わせてサイドミラーを閉めようとしたのだが、初めての車でボタンが分からず、右手に触れるボタンを次々と押し、帰る時には閉めた時のボタンが分からず、再び同じ所作の繰り返し。赤信号では、ガソリンを節約する為にエンジンを切っている人を度々見かけると思っていたのだが、私の車が自動的にエンジンが止まり、一瞬の静寂にびっくり。

8台目のニッサンノートにはどんな未来が待っているのだろうか。

筆者紹介：八崎輝義 日本チバガイギー社(現ノバルティスファーマ)教育研修課長、取締役人事統括部長、京都薬科大学常任理事、現京薬会相談役。著書“今知っておきたいエイズ”、“京薬会の120年の軌跡”等執筆。



今月の書籍紹介～一押しの一冊をご紹介します～



## 『 総務部長はトランスジェンダー ー父として、女としてー 』

著者：岡部 鈴

(発行所 文藝春秋 1,600円+税)

多様な性がかつてなく認められつつある現代を生きる、50歳目前に女性志向をカミングアウトするトランスジェンダーのノンフィクション。著者は広告代理店の管理職で、家庭には妻も子もいる父親だ。

男であることになんの疑問も持たずに生きてきたが、ふとしたきっかけで、女性になりたい自分に気づく。時折、女装して楽しむようになるうち、次第に女性として生きたいという気持ちを抑えられなくなっていく。

職場での振る舞い・・・、家庭での立ち位置・・・。家庭を壊すことなく、会社を辞めることなく、自分らしく生きる道を選ぶため、会社での果敢なカミングアウトを経て、毎日は大きく変わることになる。

朝は男性としての服装で家を出るが、自宅近くのトランクルームに立ち寄って女性用の下着と服に着替えてメイクをする。変身後は電車で出勤し、仕事を終わると再びトランクルームに寄り、朝の服に着替えてメイクを落とし、帰宅する。

生まれた性と異なる性で生きる決意をしたトランスジェンダーが、それまでとほとんど変わらない社会生活を送るうえでの難しさが当然ありつつも、家族や妻にはほとんど相談なしで物事をガンガン進めていく様子があふれる行動力で圧倒的。かたやカムアウトを受けた妻の衝撃たるや相当なもので、全面的に受けれることは難しいままにも生活は続いていく様子がリアルかつ痛々しい。

多様性が謳われて、LGBTが人間そのものの個性として認知されつつある現在、当事者たちにとって少しずつ生きやすくなっているのではないかと思うが、それでもまだ、少数派が不自由なく生活できるための障壁が高いことは明らか。著者が自分の悩みを勇気をもって克服する様子は、多くの同志を勇気づけるとともに、そんな境遇を想像したこともない多数派にも多くの気づきを与えるはずだ。

(執筆 伴野 史明)





## <4月の税務と労務の手続[提出・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]

### 15日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出 [市区町村]

### 30日

- 預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分> [労働基準監督署]

健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]

- 健康保険印紙受払等報告書の提出  
[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]
- 外国人雇用状況の届出(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]
- 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付 [都道府県・市町村]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第1期> [郵便局または銀行]

※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

### ～ちょっとブレイク～



「実家の庭に出てみると木瓜(ぼけ)の花が満開でした。濃い赤色の花が力強く、可愛いなと思います。実家の庭は、四季折々いつも花が咲いているように…と、つくられたもので今の時期は木瓜の花の他に白木蓮が咲いています。もう少し経つと遅咲きの桜が咲き始めます。

久しぶりにゆっくり眺めて懐かしい気持ちになりました。」  
撮影者 大西 麻子

### 当事務所より一言

例年であれば満開の桜のもと、心躍る春到来なのですが、今年は新型コロナウイルスの影響で、過去に経験のない閉塞感の中での新年度スタートとなってしまいました。

選抜高校野球の中止をはじめ、軒並みスポーツ、各種イベントも中止・延期に追い込まれ、また東京オリンピック・パラリンピックの開催も危ぶまれることとなり、加えて全国に自粛ムードが広がり卒業・入学式・歓送迎会も取りやめになり、街中も閑古鳥が啼いています。

さらにコロナウイルスによる事業縮小や、業績悪化により、新入社員の内定取り消しや入社延期等、全国に思わぬ形で広がっています。

皆様の会社でも想定外の事態にご苦労されていることと思います。このレポートがお手元に届くころには収束が見えているとよいのですが・・・。

「やるべきことをやって耐えるしかない」「自分でコントロールできないことをあれこれ悩んでも仕方ない」と考えて、ひたすら一日を精一杯過ごすしかないのでしょうか。

国は、新型コロナウイルス感染症の影響による経済上の理由で、事業活動の縮小等を余儀なくされた会社に対し、雇用調整助成金の特例等の情報を発信しております。助成金の申請方法等でご不明な点がおありでしたら、お気軽に弊社までお問い合わせ下さい。

皆様に早く「本当の春」が訪れますよう、切に祈念しております。

b y 紺田 浩

