

人事・労務を見つめる・・・



# Nozomi-Planning レポート



平成29年2月号 Vol.122



撮影地 大阪府豊中市 「冬の散歩日和」

撮影者 大村 桃子

## # 今月のTOPICS #

### 【人事・労務】

- ・政府から【同一労働同一賃金】のガイドライン案が出されました。
- ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて

### 【医療・介護】

- ・准高齢期をいかに生きていくか(「高齢者の定義と区分」についての考察)

### 【その他】

- ・「健康企業宣言」とは？
- ・春・夏・冬のはなし Vol.74
- ・今月の書籍紹介  
『親に壊された心の治し方～「育ちの傷」癒す方法がわかる本～』
- ・2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「健全な事業運営」「働く人々のやる気の向上」等を応援する社会保険労務士を中心としたコンサルティングオフィスです。

人に関する法律の専門家として、あらゆる相談、トラブル解決のお手伝いをします。また、他士業（弁護士・公認会計士・税理士・中小企業診断士・行政書士・FP等）との幅広いネットワークでトータルのバックアップします。

【発行元】合同会社のぞみプランニング  
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-9F  
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145

【企画・編集】合同会社のぞみプランニング  
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-9F  
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/>

# ◆ 人 事 労 務 ◆

## ■政府から【同一労働同一賃金】のガイドライン案が出されました。

以下内容についてまとめてみました。(抜粋)



### 【ガイドライン案の趣旨】

○本ガイドライン案は、いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのかを示したものである。この際、典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例・問題となる例という形で具体例を付した。なお、具体例として整理されていない事例については、各社の労使で個別具体の事例に応じて議論していくことが望まれる。

○また、本ガイドライン案は、同一の企業・団体における、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差を是正することを目的としているため、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間に実際に待遇差が存在する場合に参照されることを目的としている。このため、そもそも客観的に見て待遇差が存在しない場合については、本ガイドライン案は対象としていない。

#### 有期雇用労働者及びパートタイム労働者の基本給について

(1) 労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合

無期雇用フルタイム労働者と同一の職業経験・能力を蓄積している有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、職業経験・能力に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、蓄積している職業経験・能力に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

(2) 労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合

無期雇用フルタイム労働者と同一の業績・成果を出している有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、業績・成果に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、業績・成果に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

(3) 労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合

無期雇用フルタイム労働者と同一の勤続年数である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、勤続年数に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、勤続年数に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

(4) 昇給について、勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合

無期雇用フルタイム労働者と同様に勤続により職業能力が向上した有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、勤続による職業能力の向上に応じた部分につき、同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による職業能力の向上に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

注：無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者の間に基本給や各種手当といった賃金に差がある場合において、その要因として無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者の賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容・職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

また、無期雇用フルタイム労働者と定年後の継続雇用の有期雇用労働者の間の賃金差については、実際に両者の間に職務内容・職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の違いがある場合は、その違いに応じた賃金差は許容される。なお、定年後の継続雇用において、退職一時金及び企業年金・公的年金の支給、定年後の継続雇用における給与の減額に対応した公的給付がなされていることを勘案することが許容されるか否かについては、今後の法改正の検討過程を含め、検討を行う。詳しくは：

[www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/dai5/siryou3.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/dai5/siryou3.pdf)



## ■ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて

平成 29 年 1 月 1 日から、男女雇用機会均等法、育児介護休業法が改正になり、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止措置義務が新設されました。今後、事業主はこれらの法律に基づき妊娠・出産・育児休業等に関する上司・同僚からの職場でのハラスメントの防止措置を講じなければなりません。

1) 上司・同僚からの職場のハラスメントについて、指針では次の 2 つの型が示されています。

(1) 制度等の利用への嫌がらせ型

- ① 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- ② 部下又は同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ③ 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等

(2) 状態への嫌がらせ型

- ① 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
- ② 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

2) 改正により、業種・規模に関わらずすべての事業主には次のことが義務付けられます。

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの内容を明確にし、周知する。
- ② 妊娠、出産等に関する否定的な言動が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ることを周知する。
- ③ 「ハラスメントがあってはならない」旨の事業主方針を立て、周知徹底する。
- ④ 妊娠・出産に関する制度、育児休業・介護休業等の制度が利用できる旨を就業規則等の規定や文書等に記載して周知啓発する

(2) 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

→ 被害を受けた者や目撃した者などが相談しやすい相談窓口(相談担当者)を社内に設ける

(3) 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応  
→ ハラスメントの相談があったとき、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行う

(4) 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

→ 妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など事業主や妊娠等した労働者やその他の労働者の実情に応じ必要な措置を講じる

3) 雇用保険の特定受給資格者の追加

これらの改正を受けて、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントにより離職した場合、雇用保険の特定受給資格者に該当するということが追加されました。

「事業主が法令に違反し、妊娠中若しくは出産後の労働者又は子の養育若しくは家族の介護を行う労働者を就業させ、若しくはそれらの者の雇用の継続等を図るための制度の利用を不当に制限したこと又は妊娠したこと、出産したこと若しくはそれらの制度の利用の申出をし、若しくは利用をしたこと等を理由として不利益な取扱いをしたため離職した者」(厚生労働省リーフレットより抜粋)

助成金申請をご検討されている場合は、受給要件に影響してまいります。  
快適な職場の環境作りに留意して、組織の活性化を目指しましょう。





## ◆ 医療・介護 ◆

## ■ 准高齢期をいかに生きていくか（「高齢者の定義と区分」についての考察）

今年1月、日本老年学会と日本老年医学会は、これまで65歳以上とされていた高齢者の定義を75歳以上とするよう提言致しました

提言内容

65歳～74歳	准高齢者（PRE-OLD）
75歳～89歳	高齢者（OLD）
90歳以上	超高齢者（OLDEST-OLD、SUPER-OLD）



これまでもそもそも高齢者というのは明確にされているものではありませんでしたが、世界保健機構（WHO）によれば多くの先進国の高齢者の定義は、60歳から65歳で、WHOの定義も65歳となっていました。なお、1960年頃の先進国の高齢化率（65歳以上の占める割合）は9.8%でした。

10人に1人しか65歳以上がいない時代の認識が、その後半世紀以上世界標準となっていたのです。

日本は現在4人に1人が65歳以上の超高齢化社会となつてはいますが、身体能力の若返りと医学の進歩により65歳超の人でも健康で活動的も多く、年寄扱いすること、されることに対して違和感を抱く人も多くなっているのも事実です。

新しく区分された65歳～74歳の准高齢者、これは逆に言う「75歳までは高齢者でない」というメッセージでもあります。しかし、今回の提言により高齢者の区分が見直されたからといっても、何もしなければ社会は何も変わりません。

とかく高齢者というと「社会が支えてあげなければならない弱い人たち」という印象ですが、社会全体でこれを払拭する必要があります。

「65歳を超えているから再就職は無理」とか「65歳の人を雇っても危なっかしくてとても仕事を与えられない」などと本人が諦めたり、社会が拒んだりする考えを改めねばなりません。

現在は65歳以後（リタイアした後）の人生設計は本人任せといって過言ではなく、「こうあるべき」という社会のメッセージも希薄なため、リタイア後の生活設計に戸惑い、健康であるにも係らず、自宅に籠り時間をもて余し更に老けこむ人も多いのが事実です。そのためには社会全体で准高齢期である65歳～74歳の10年間の生き方をモデル化し、職場環境の整備していかねばなりません。

今回の提言を機に、准高齢者の理想のモデルを国が示すことができれば個々の人生設計にも新たな選択肢が加わるのです。准高齢者に対して「誰もが就業を含めた地域活動に参加する、できること」を目標に、社会の担い手として国が何らかの役割とチャンスを与え続けられるような社会を構築するためには、医療・介護・福祉はもとより職場環境の整備やバリアフリー、定年延長など法整備を含めた改革が必要ですが、最も大事なものは「74歳までは高齢者ではない、現役世代だ」という社会全体の意識の改革なのです。

65歳～74歳の10年間でどのように生きていくか、は超高齢化社会に生きる私たちに課せられた新たな課題なのです。



## ◆ その他 ◆

### ■ 「健康企業宣言」とは？

平成 29 年 2 月 23 日（木）14：00～17：00、グランフロント大阪において、のぞみプランニングが「伸びる企業のキーワード“健康経営®※1”」のセミナーを開催いたしますが、最近では健康経営に関することが注目されています。

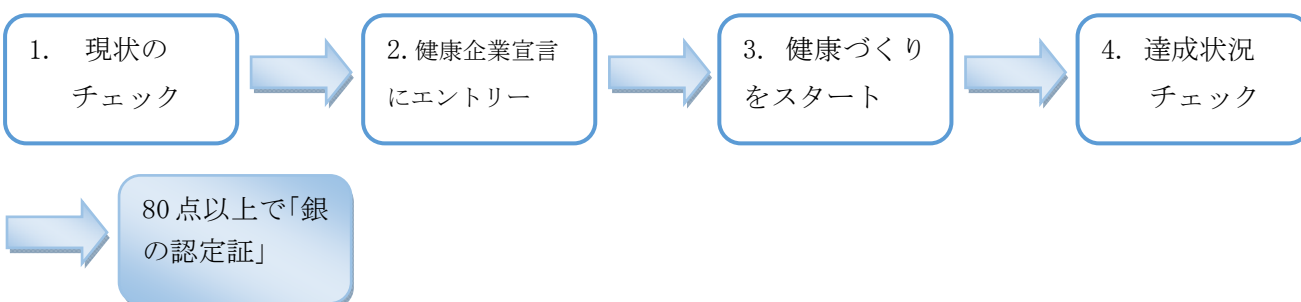
今回は、協会けんぽ東京支部等が行っております「健康企業宣言」をご紹介します。

「健康企業宣言」とは、事業主の皆様へ「健康経営」に取り組んでいただくために、企業が健康経営優良企業を目指して、企業をあげて健康づくりに取り組むことを宣言することです。一定の成果を上げた企業には「健康優良企業」として認定されます。（金・銀の認定書の授与）。

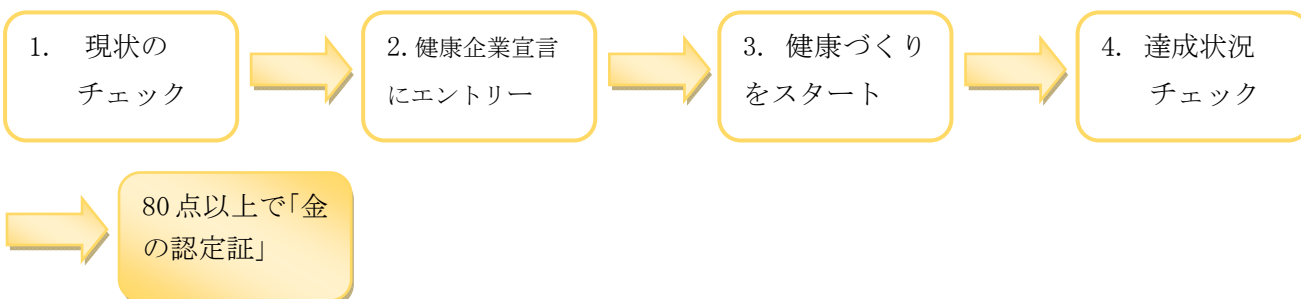
※1 「健康経営」とは、事業主が従業員の健康づくりを積極的にサポートし、従業員が健康で元気に働く職場を作る経営スタイルです。

健康優良企業に認定されると提携金融機関の融資の際の「金利優遇」や協会けんぽ東京支部ホームページへ掲載されるなどのメリットがあり、さらにはイメージアップなど企業価値の向上につながります。

#### 健康企業宣言 STEP1



#### 健康企業宣言 STEP2



現在は、東京都内の協会けんぽ及び組合健保に加入している企業の皆様のみエントリーとなりますが、東京都以外の企業の皆様はのぞみプランニングセミナーへの参加や健康企業宣言チェックシートを活用してはいかがでしょうか。セミナーの申し込みにつきましては、のぞみプランニングまでお問い合わせください。



Vol.74 八崎さんの

## 春・夏・冬のほなし



## —感情失禁ではありません—

感情失禁。いつ頃からこの言葉が使われ出したのかは知らない。初めて耳にする人でもおおよその意味は推察できるのだが、最近この言葉を主題にしたエッセイを2度も見た。いずれも加齢に伴って感情失禁がひどくなってきたという内容だ。失禁なら大抵の人は大・小を漏らすことだと知っているが、このエッセイでは最近益々涙もろくなってきた自分を見つめた身辺雑記である。それなら私も同感で、悲喜こもごもに涙する人を見ると、その感情は私に瞬間移入されたようになってしまうのだ。だが感情という限り喜怒哀楽の様々な状態も含めて失禁状態になるのだろうと思って調べてみると——些細なことで大喜びしたり激怒するなど、喜びや怒りの感情が正常な人より簡単に表に出てしまい、情動失禁ともいう。

また別の説明では、脳血管性認知症の患者にみられる症状で、この場合の失禁は排尿・排便ではなく、泣く(涙を流す)ことや怒る感情表出が自分の意思とは関係なく何かのきっかけで漏れ出し、自分の意思ではとめられなくなった状態で、一般には介護の用語として使われているようだ。

さて、こんな感情失禁の話題に接していた師走、何かと気ぜわしい時とはいえ、いろいろな人に不寛容的であったわが身を恥じることがあった。今思えば他愛もない事象だったのだが——

その1. シェーバーで有名なブラ・社、顧客相談室との会話。買ったばかりのシェーバーを手にして、何故アルコールで洗浄しなければならないのか尋ねた所「説明書にそう書いているから」そこで、パナソ・社のように何故水洗いでは駄目なのか再度尋ねた所、答えは全く同じことの繰り返し。返答になっていないから上司を呼んで・・・、その揚句返ってきた答えは「日本では販売と修理を担当し製造はドイツで行っているのでその理由は分かりません」技術を売りものにしてているB社ともあろうものが・・・と声高に怒鳴りつけた私。

その2. 近くの児童公園に繁茂した雑草を刈ってもらおうと市役所の受付嬢へ。児童公園の係はどこか尋ねた所「・・・」。あとで分かったことだが緑地公園課の児童遊園が窓口らしい。草を刈ってもらいたいので児童公園の担当者に会い度い、と再度尋ねた所、首を傾げて「ジドーというのは子供のことでですか？」子供以外にどんなジドーがあるんだ！自動で動く公園ってあるのか！と怒り心頭。

その3. 生保会社より、年金支給の件で住民票を送付して欲しいとのレター。市役所から取り寄せ、今からFAXすると担当者に電話した所「FAXでは駄目です」何故駄目なのか尋ねた所「そういう決まりになっています」それでは答えになっていない、と繰り返したが埒があかず、そこで何故貴女(担当者)の氏名の横に電話番号とFAX番号が書いてあるのかと尋ねた所・・・どうも上司と相談したらしい「FAXで結構です」何とか怒りが収まった一幕。

その4. 黄信号で交差点に入った途端、左横の道路から飛び出してきたパトカーのサイレンの音。私が赤信号で交差点に進入したというのだ。白線を超えて交差点に入った私の車と、その時の進行方向の信号が赤になっている写真を見せてくれと言ったが、そんなものが無いのは解ってながら。「赤信号を見て次が私の車に目を移すのに0.5秒かかったとしたら、その間に私の車は8mも進んで交差点に入っていることになる・・・」こんなやりとりすること30分。「今日は不問にしときます・・・」と言われ、当然のことなのに「どうも」と言う私。

年が明け、延々と続く若手万才のテレビ番組、会場で見ている若い女性達は大声で笑っているのに、家内と私、子供までもが押し黙ったまま「どこが面白い？」とブツブツ言う私。

今年、私は犬猿の仲(戌歳と申歳の間)を取り持つ鳥(酉歳)なのだから。万事円満に行くようにと自戒している昨今である。

筆者紹介:八崎輝義 日本チバガイギー(株)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を歴任、現京薬会相談役。著書「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～



## 親に壊された心の治し方～「育ちの傷」癒す方法がわかる本～

(著者 藤木 美奈子 出版 講談社)

筆者の藤木美奈子さんは、大阪市内の障害者福祉サービスの事業所で、自らが開発したプログラムにより自立訓練を行っています。本書では、長年の研究と今まで関わってきた豊富な支援の事例を挙げながら、その手法と効果について解説しています。

実は、筆者は、私の20数年来の友人でもあります。他の複数の著書でも明らかにされていますが、彼女自身が独身の女性の元に生れ、貧困や義父の性暴力の犠牲になっています。出逢って数年経った頃「私がなんで道を踏み外さなかったのか不思議やねん。いつかその理由を見つけたいと思っている。」そう私に話したことがありました。

その答えのひとつが、本書であり、彼女が学びとたくさんの良心的な出会いによって習得してきた、一般には認知行動アプローチと呼ばれる手法です。認知とは、簡単にいうと考え方や思考のクセであり、このクセに気づき違った角度からも考えられるようにするのが認知行動療法です。私が研修で用いるのと同じワーク(演習)が本文中に出てきてびっくりしたのですが、この認知については、メンタルヘルス研修や社員研修で取り入れることもあります。例えば新しい仕事を任されたとき「チャンスだ」と思ってワクワクする人もあれば、「失敗したらどうしよう」と思い悩む人もいます。事実はひとつでも、捉えによりその後の感情や行動が変わります。多面的、長期的、根源的な捉え方ができるようになるのは、職業人生のみならず生きる上で重要なことです。

本書で著者が触れていますが、DV、虐待、不登校や引きこもり、非行や若年出産、不労やホームレスなどの貧困や社会不適応、うつ病に代表される精神疾患、薬物や酒への依存、そして犯罪・殺人・・・つまり、家庭から警察沙汰まで、この社会に起きるほとんどの問題や事件の根には必ずと言って良いほど「育ちの傷」が潜んでいることは、知るところではないでしょうか。この「育ちの傷」に焦点を当て「自尊感情」を育むことで、巻き込まれる人も含めて多くの人がしあわせに向かうことができます。

相手の変容を促す関わりとして、ティーチング、コーチング、カウンセリング、医学的治療等色々なアプローチがありますが、「育ちの傷」については、認知の修正だけでは変容が難しく、日常生活における「定着作業」を一定期間、管理して行うことが成否につながるなど、より積極的アプローチが必要であることが本書で理解できました。

労務相談においても、職場にも人間関係が上手く取れずいつもトラブルの中心となっている、一見明るくいい子なのに、なぜか転職を繰り返している、プレッシャーに過剰に反応し、精神的な病を抱えてしまうといった社員について相談を受けることは少なくありません。そんなとき、育ちのプロセスで、心に深い傷を負いそこから抜け出すチャンスや支援が受けられなかったことが原因ではと思うことがあります。縁あって社員になった、自分の部下となった「人」を活かすために、どのアプローチが最適であるのか、それを見極めるのにも役に立つと思いました。

(水田かほる)





## <2月の税務と労務の手続[提出・納付先]>

1日

○贈与税の申告受付開始<3月15日まで>  
[税務署]

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]

16日

○所得税の確定申告受付開始<3月15日まで>  
[税務署] ※なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。

28日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出  
[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]
- 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]

~ちょっとブレイク~



撮影者コメント

「冬の晴れた休日は散歩日和です。家の近所や緑地公園をウォーキングするには、少し寒いぐらいの気候の方がちょうど良いと思います。新緑の季節や紅葉の季節に比べると、ちょっと寂しい景色かと思いや意外、ふっと通り過ぎた道に梅の香が漂います。慌てて見渡すと『ロウバイ』が咲いていました。」

撮影者 大村桃子

## 当事務所より一言

今や知名度、人気共に世界規模となっている、ピコ太郎さんの「PPAP」。  
先日、全く無関係の第三者が、「PPAP」「ペンパイナッポーアッポーペン」「PEN PINEAPPLE APPLE PEN」という言葉を商標出願していたことが分かり、マスコミで大きく取り上げられるなど話題となりました。  
その第三者は、大阪でベストライセンス(株)を運営する元弁理士の上田育弘氏。  
一方で、ピコ太郎さんが所属するレーベルを傘下におさめるエイベックス・グループ・ホールディングスも「PPAP」を商標出願していますが、「ペンパイナッポーアッポーペン」「PEN PINEAPPLE APPLE PEN」については出願していない様子とのことで、特許庁の審査が注目されています。  
この大阪の企業は、過去にも「じぇじぇ」「民進党」「ゲス不倫」などの言葉を出願していたそうで、昨年の出願数は、ベストライセンス社、上田氏個人分を合わせると、日本国内の全出願数の約1割に上るといいます。  
特許庁は昨年5月、他人の商標の先取りとなるような出願について、「一部の出願人から大量の商標出願が行われている」として異例の注意喚起を行いました。この度の騒動を受け「この先の動向をふまえて追加的な対応が必要かどうか検討していく」とコメントしています。

このように、「商標登録は早く申請した人に権利がある」というルールを悪用し、自社には直接関係のない権利を取得して、その権利を侵害していると思われる相手から巨額の賠償金やライセンス料を得ることを目的としたビジネスがあります。アメリカではこういった特許ビジネスのことを「パテント・トロール」と呼び、20年以上も前から問題になっているそうです。マイクロソフトやアップルといった超大企業もパテント・トロールに狙われ、両社とも裁判で敗訴し、それぞれ日本円にして600億円以上の賠償支払いを命じられています。

「こんなビジネスが成立するのは、法律自体に問題があるからだ」という見方もあるでしょう。ただ、私たちはひとつの事実をどう捉え、どう行動するかを選ぶことができる。また、どの道を選択するかで、その後の人脈や人生が変わる。  
この度のニュースに接し、ネット上での上田氏へのバッシングを見るにつけ、法に携わる者として、大変考えさせられる機会でした。

今月も「のぞみプランニングレポート」をご覧頂き有難うございます。皆様との「出会い」「ご縁」「絆」に、心より感謝申し上げます。 by 松下慶子

