

# あいさん事務所便り

## マタハラ防止策を講じない企業の求人はハローワークで不受理に



### ◆来年 1 月施行

厚生労働省は、昨年 10 月から順次施行されている若者雇用促進法（青少年の雇用の促進等に関する法律）に基づき、マタニティー・ハラスメント（マタハラ）に対して、男女雇用機会均等法で義務付けた防止措置を講じない企業の求人をハローワークで受理しないように制度を改めます。

政令を改正して、来年 1 月から施行されます。

### ◆求人不受理の対象に「マタハラ」を追加

ハローワークでは今年 3 月から、一定の労働関係法令の違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けない仕組みを創設しています。

具体的には、労働基準法・最低賃金法については、（1）1 年間に 2 回以上同一条項の違反については是正勧告を受けている場合、（2）違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合、（3）対象条項違反により送検され公表された場合、また男女雇用機会均等法と育児・介護休業法については、法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合等に、当該企業の新卒求人を受理しない取り組みを始めています。

今回は、その不受理の対象に、「マタハラ」に関する規定を加えるというものです。

### ◆両立支援で女性の社会進出を後押し

男女雇用機会均等法は、女性従業員の妊娠や出産を理由に職場で不利益な扱いをされることがないように、相談窓口を設置するなど防止体制を整備するように求めています。

厚生労働省の調査で法違反が見つければ、是正を求める勧告を行いますが、それにも従わずに企業名が公表された場合には求人を受理しないこととします。不

受理となる期間は、違反が是正されてから 6 カ月が経過するまでの期間となります。

育児と仕事を両立させる環境整備を企業に促し、女性の社会進出を後押しする狙いです。

### ◆就労実態等の職場環境に関するデータベースも整備

また、厚生労働省では、残業時間や育休の取得率など企業の職場環境に関する様々な情報を集めたデータベースを整備する計画です。

若者がいわゆる「ブラック企業」へ就職してしまうことを防ぐために、労働条件などの的確な情報に加えて、平均勤続年数や研修の有無・内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供し、職場情報についての開示を強化するように企業側に働きかけ、学生や転職を考えている人がそうした企業に就職することを未然に防ごうというものです。

## 「働き方改革」実現のための テレワークの普及・促進

### ◆テレワークの大幅な見直しを検討

政府の「働き方改革実現会議」で安倍首相は、テレワークに関する指針を年度内に見直し、導入の拡大を図ることを指示しました。

テレワークは、厚生労働省が2004年に策定した指針では在宅勤務のみを前提としていましたが、通信端末機器の発達などにより、複数の企業が共同で利用できる「施設利用型」や、ノートパソコンなどを使って喫茶店などで働く「モバイルワーク」といった、時代に合った仕事の仕方の選択ができるよう大幅な見直しを検討するとしています。

#### ◆テレワークの普及状況

総務省等の調査によると、企業のテレワーク制度の導入は、昨年末時点で16.2%（対前年比4.7ポイント増）で、週8時間以上を社外で働く「テレワーカー」は約790万人でした。

当初は、自宅で集中して業務できることから生産性が向上することや、育児や介護、病気の治療と仕事を両立させるものとして期待されましたが、利用者の勤務時間の管理や評価の難しさにより、あまり普及していないのが実態です。

また、22府省で実施した公務員のテレワーク推進の実態調査によると、実施割合は職員全体の3%強でした。総務省や厚生労働省、経済産業省などの13府省は、システムの整備、実施ルールや勤務形態が確立され、すでにテレワークが本格導入されていますが、警察省や財務省、防衛省などの9府省では、「セキュリティ確保対策が必要で、テレワークに対する職場理解の向上も必要」など、試行段階にとどまり対応にばらつきがあります。

#### ◆2020年までに全労働者の10%以上が目標！

政府は、2020年までに週1回以上在宅で勤務するテレワーカーを全労働者の10%以上に、導入企業数を2012年度比の3倍にすることを目標に掲げています。

また、テレワーク推進関係4省（総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省）では11月を「テレワーク月間」として、認知向上やテレワークに関する活動への参加を広く呼びかけ、イベントやセミナーを開催します。

時代に合った働き方のメリットが十分に活かされ、普及拡大に向け、環境が整備されることが期待されます。

### 12月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・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]

- 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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

#### 31日

- 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]

#### 本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出  
[給与の支払者（所轄税務署）]
- 給与所得者の保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出  
[給与の支払者（所轄税務署）]

※提出・納付期限が、土曜・日曜・祭日と重なる場合は、翌日になります。

### ～当事務所よりひとこと～

今回は、ハローワークの対応や働き方改革など、就労のあり方についての話題を取り上げました。

この点、厚生労働省の「新規学校卒業者の就職離職状況調査」によると、平成25年3月卒業者の就職後3年間の離職率は、高校卒業者では就職者全体の40.9%、短大等卒業者では41.7%、大学卒業者では31.9%となっています。

新卒者の離職率、本当に高いですね。中小企業の人手不足の問題は深刻です。

離職理由は様々で、労働者側にある場合も雇用者側にある場合もありますが、まずは、企業として、適切な人事労務環境を構築することが重要だと思います。

当事務所の弁護士は、中小企業診断士・産業カウンセラーとして、中小企業の皆さまに対し、総合的な経営法務・人事労務サービスを提供しております。

経営においてお困り事が発生した際は、お気軽にご相談ください。