

NEWS LETTER **8** 2010

構想から約1年！この度、就業規則の本質が社員につたわる「漫画の就業規則（ハンドブック）」が完成しました。
ご興味がありましたら、覗いてみてください。
<http://www.alfa-ten.co.jp/>



短時間正社員制度を 導入する際に活用できる 助成金

企業に求められる
セクシュアルハラスメント対策

社会保険料の基礎となる
標準報酬月額決定方法
(随時改定)

熱中症に注意が必要な
時季となりました

大久保社会保険労務士事務所
東京都渋谷区代々木5-37-9 N-FLAT202
TEL : 03-6412-9323 / FAX : 03-5454-3524

URL:<http://www.okubo-jimusyo.jp/>

短時間正社員制度を 導入する際に活用できる助成金

多くの企業においてパートタイマーをはじめとしたいわゆる「非正規従業員」の割合が上昇し、現在では3人に1人が非正規従業員であるといわれています。こうした背景から国は非正規従業員の待遇の改善を進めていますが、その対応の一つとして短時間正社員制度の導入を促しています。以下ではこうした短時間正社員制度の導入を進める際に活用できる短時間正社員制度導入促進等助成金についてご紹介しましょう。

1. 短時間正社員とは？

いわゆる正社員と比べて、その所定労働時間（所定労働日数）が短い正規型の労働者であって、次のいずれにも該当する労働者のことをいいます。

- (1) 期間の定めのない労働契約を締結している者
- (2) 時間当たりの基本給および賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正社員と同等である者

2. 主な受給要件

- (1) 短時間正社員制度を就業規則に新たに定めていること
正社員が短時間正社員に転換する場合は、転換事由に育児および家族の介護以外の事由が含まれていることが必要です。
- (2) 短時間正社員制度を導入してから5年以内に、連続して3ヶ月以上の期間、自発的な申出により当該制度の利用者（短時間労働者、正社員※、新規雇入れ、フルタイム有期契約労働者から短時間正社員になった者）が生じたこと
※正社員については育児のみを転換事由とする場合、助成金の対象となりません。

2. 助成金額

	支給額
①短時間正社員制度を導入し、実際に対象者が生じた場合	1事業主につき40万円(大規模事業主は30万円)
②短時間正社員制度導入後、5年以内に2人以上対象者が生じた場合	1人当たり20万円(大規模事業主は15万円) 2人目～10人目

大規模事業主とは、常時雇用労働者数が301人以上の事業主をいいます。

上記①については2回に分けて以下のように支給されます。

第1回目（対象者が生じた場合）：15万円

第2回目（第1回目の支給要件を満たしてから6ヶ月経過後、対象者が継続して雇用されている場合）：25万円（大規模事業主の場合は15万円）

なお、②の対象者2人目以降において助成金を受給するためには、対象者1人目の第2回目を受給している必要があります。

この助成金は平成22年4月1日よりパートタイマー均衡待遇推進助成金から別建てとなり、短時間正社員への転換を促進する場合についても助成金が支給されることになりました。そのため、企業としては短時間正社員制度の導入とこの助成金の利用を併せて検討したいものです。

企業に求められる **セクシュアルハラスメント** 対策

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に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。

近年、セクシュアルハラスメント（以下、セクハラという）被害にあった従業員が労働局へ相談するケースがあるようですが、そもそも会社としてどのような対策が必要でしょうか？



総務部長

社労士

セクハラを防止するための対策としては、大きく分けると以下の3つがあります。

- ①事業主の方針の明確化およびその周知・啓発
- 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
- ③職場におけるセクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応



具体的にはどのような対策を行う必要があるのか教えてください。



わかりました。まず、①については、就業規則の服務規律の中にセクハラをしてはならないことを定め、従業員にその内容を理解させておくことです。併せて、万が一、セクハラに該当する言動があった場合には懲戒処分とすることができるよう、就業規則に規定を設けておく必要がありますね。



まずは従業員に対して、セクハラとなるような言動をしないように注意喚起しておくことが重要ですね。



その通りです。次に②については、セクハラ相談窓口を設けることが求められています。なお、窓口となる者については男性と女性の両方の担当者を設けておくことが望ましいですね。



なるほど。その担当者については相談者や行為者等のプライバシーを保護する必要がありますので、慎重な対応が求められますね。



そうですね。そして、③は実際にセクハラの問題が生じた場合の対応となりますが、相談があった際にはすぐに事実確認を行い、被害が継続したり拡大しないようにすることが求められます。



この場合、相談者と行為者とされる者の双方から状況を確認した方がよいのでしょうか？



やはり双方から確認すべきですね。また、双方の言い分が異なることがありますので、その場合は目撃者がいなかったかを確認し、いる場合についてはその者から事実関係を確認することが望まれます。



いずれにしても事実関係をしっかり確認することが重要ですね。そして、万が一その相談の内容が事実であれば懲戒処分を行うということですね。



その通りです。また事案の内容や状況によっては被害者に対して謝罪させたり、被害者と行為者を引き離すために配置転換を行うなどの対応が求められます。そして再発防止に向けて、従業員に対してセクハラがないように注意を徹底しておくことが重要です。



【ワンポイントアドバイス】

会社には、セクハラを防止するための対策を講じる義務があり、具体的には以下の対応を講じる必要がある。

- ①職場においてセクハラがあってはならない旨の方針、セクハラとなるような性的な言動を行った者に対して厳正に処分を行う旨の方針および処分の内容を就業規則に規定し、全従業員に対して周知・啓発しておくこと
- ②従業員が安心して相談できるような相談窓口を設けておくこと
- ③セクハラ被害が生じた場合、迅速に事実内容を確認し、場合によっては第三者から事実関係の聞き取りを行い、厳正な処分を行うこと

社会保険料の基礎となる 標準報酬月額 の決定方法(随時改定)

雇用保険料は、毎月支払われる報酬の額に雇用保険料率を乗じることでその保険料額が決定されますが、社会保険料（健康保険料、厚生年金保険料、介護保険料）については、原則として毎年7月に決定する標準報酬月額を、その年の9月から翌年の8月までの1年間適用することになっています。

しかし、報酬の額が著しく変動すると、実際に支払われる報酬の額と標準報酬月額がかけ離れることがあります。このため昇給や降給によって固定的賃金変動し、実際に支払われている報酬の額に著しい変動が生じた場合には、標準報酬月額の改定を臨時的に行うこととなります。これを随時改定（月額変更）といいます。以下ではその仕組みについて解説します。

1. 固定的賃金とは？

随時改定は、固定的賃金の変動があった場合に行われますが、この固定的賃金とは、月給、週給、日給、役付手当、家族手当、住宅手当、通勤手当、勤務地手当、基礎単価、歩合率などの稼働や能率の実績に関係なく、月単位などで一定額が継続して支給される報酬のことをいいます。逆に残業手当、能率手当、日・宿直手当、皆勤手当、精勤手当等は非固定的賃金とされ、これらの額に変動がある場合については随時改定の対象になりません。

2. 随時改定の要件

随時改定は、以下の3つの事項のすべてにあてはまる場合に、固定的賃金の変動があった月から4ヶ月目に改定が行われます。

- (1) 昇（降）給などで、固定的賃金に変動があったとき
- (2) 固定的賃金の変動月以後連続した3ヶ月の間に支払われた報酬の平均月額を標準報酬月額等級区分にあてはめ、現在の標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じたとき
- (3) 3ヶ月とも報酬の支払基礎日数が17日以上あるとき

この場合、事業主は管轄の年金事務所（健康保険組合に加入の場合は健康保険組合にも）に「健康保険・厚生年金保険 被保険者報酬月額変更届」を速やかに提出しなければなりません。なお、改定された標準報酬月額は、次の定時決定までの標準報酬月額となります。

このように随時改定は、固定的賃金の変動があった月から4ヶ月目に改定が行われます。このため、被保険者にとっては昇（降）給と保険料の変更タイミングがずれることとなりますので、事前に保険料変更がある旨の案内をしておきたいものです。



熱中症 に注意が必要な 時季となりました

今年も記録的な暑さとなっており、既に全国各地で熱中症で病院に搬送されたといったニュースを耳にする機会が増えてきています。そこで以下では熱中症の予防策と、発生時の救急措置のポイントについて解説します。特に屋外作業にあたる現場管理職などには注意喚起を行い、現場での指導を徹底することが求められます。

【予防策】

そもそも熱中症とは、高温の環境で発生する障害の総称で、熱射病、熱けいれん、熱虚脱、熱疲労はいに分けられますが、その基本的な対策としては以下のようなことに注意が必要です。

- 日除けや風通しを良くするための設備を設置し、作業中は適宜散水する。
- 水分・塩分補給を行い、また身体を適度に冷やすことのできる冷たいおしぼりなどの物品を用意する。
- 日陰などの涼しい場所に休憩場所を確保する。
- 十分な休憩時間や作業休止時間を確保する。
- 作業服は吸湿性・通気性の良いものを着用する。
- 健康診断や巡視などにより、作業者の健康状態を把握しておく。

【熱中症の初期症状の把握】

上記のような予防策がまずは求められますが、その上で、熱中症の初期症状を早めに見極め、必要な応急措置を取ることが求められます。熱中症には以下のような初期症状が見られますので、まずはこうした症状が見られないか、注意しておくことが重要です。

- 高い体温
- 赤い・熱い・乾いた皮膚（全く汗をかかない、触ると熱い）
- ズキンズキンとする頭痛
- めまい、吐き気
- 意識の障害（応答が奇妙である、呼びかけに反応がないなど）

【救急措置】

実際に熱中症が発生してしまった際には、以下の手当を早急に行った上で、直ちに病院に連れて行き、医師の手当を受けることが必要です。

- 涼しい場所で安静にする（安静中は1人にさせない）。
- 水やスポーツドリンクなどを摂らせる。
- 体温が高いときは、裸体に近い状態にし、冷水をかけながら扇風機の風を当てるなどして、体温の低下を図る。

また緊急時に備え、近くの病院や診療所の所在地や連絡先を把握し、緊急連絡網を作成して、関係者に知らせておくことも必要です。