

弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 女性活躍推進法 ～ 300人以下企業への女性活躍推進事業
- 労働基準監督官の増員
- 雇用保険法の改正案 ～ 65歳以上の適用
- 弊所セミナー情報
- 新入所弁護士の紹介

●女性活躍推進法 ～ 300人以下企業への女性活躍推進事業

◇女性活躍推進事業のスタート

厚生労働省は、平成28年度、従業員数**300人以下の中小企業を対象とした**、女性活躍推進事業をスタートさせる方針を示したとの報道がなされました。推進事業には、アドバイザーによる個別訪問の実施、助成金支給などがあります。

昨年8月に成立した女性活躍推進法において、一般事業主行動計画の作成・届出が努力義務にとどまった中小企業における取組みを加速させる狙いがあるとのことです。

◇女性活躍推進法の概要

女性活躍推進法では、**301人以上の労働者を雇用する事業主**が、平成28年4月までに、

- ①自社の女性活躍状況の把握・課題分析
 - ②女性活躍推進に向けた行動計画の策定・届出・社内通知・公表の実施
 - ③女性の活躍情報の公表
- を行うことが義務付けられています。
- ①では、採用者に占める女性比率、

勤続年数の男女差、労働時間の状況、管理職に占める女性比率等を把握し、課題分析を行うこととなります。

②では、数値目標、取組み内容（例：女性の積極採用・評価、女性の再雇用、長時間労働の是正）、実施期間等を策定した上で、労働局長へ届出をするとともに、労働者への通知や外部への公表をすることとなります。

③では、女性採用比率、労働時間、勤続年数等を対外的に公表することとなります。

◇300人以下の労働者を雇用する事業主の場合

他方、300人以下の労働者を雇用する事業主については、女性活躍推進に向けた行動計画の策定、届出が**努力義務**とされています。

行動計画を策定した場合には、①女性活躍状況の把握・課題分析、②社内通知・公表、③活躍情報の公表（取組実施・目標達成）が義務付けられます。

300人以下の労働者を雇用する事業主について、努力義務に留めた背景には、行動計画の策定、届出等を実施する際の企業の負担等を考慮に入れたことがあります。

弁護士法人 デイライト法律事務所

博多オフィス 〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

電話番号: 092-409-1068 FAX: 092-409-1069

小倉オフィス 〒802-0001 北九州市小倉北区浅野2-12-21SSビル8階

電話番号: 093-513-6161 FAX: 093-513-6162

e-mail: info@daylight-law.jp 電話受付時間: 平日午前9時～午後9時

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp



この記事についてのお問い合わせは森内までお気軽にどうぞ。



◇期待される効果

女性活躍推進法で規定された数々の取組みは、以下のことが期待されると考えられています。

① 人材確保、人材の定着

ワークライフバランスが重視される昨今、在宅勤務制度や短時間勤務などの様々な働き方が模索されています。そして、とりわけ育休明けは、十分な労働時間が確保できない場合が多いため、こうした働き方へのニーズは高まっています。

女性活躍推進法で規定された女性の積極登用は、優秀な人材を確保・定着させ、かつ、多様な働き方へのニーズに応えることが期待されます。

② 業務効率化

家庭と仕事の両立を実現するためには、長時間勤務をすることは難しくなります。しかし、これは、裏を返せば労働時間の短縮につながり、ひいては業務効率化が期待されます。

③ 企業の成長

少子高齢化に伴う労働人口の減少は大きな課題となっています。そして、労働人口の減少は、企業の成長を阻害する要因となります。

こうした中、女性の積極雇用、人材育成は、企業の成長を促す効果が期待されます。

女性活躍推進事業を、従業員数300人以下の企業も推進の対象とする今回の取組みは、今後の法制化の可能性等も含めて、引き続き注視していく事項と考えています。

●労働基準監督官の増員

◇労働基準監督官増員の報道

最近、厚生労働省が、平成28年度に**労働基準監督官の増員を拡大する**との報道がありました。

一億総活躍社会の実現に向け、人材力の強

化とともに雇用制度改革が政府の大きな課題になってきたことがこの背景にあるとのこと。

また、働き過ぎ防止や過労死防止対策を重点に監督指導を強める方針があるとのこと。

平成28年度については、例年の2倍程度となる22人の増員を予定しています。

◇労働問題と労働基準監督官の役割

労働問題には、未払い賃金問題、過労死問題、安全衛生問題など様々なものがあります。

労働基準監督官は、こうした問題について、日本の労働関係法令に基づき、臨検・書類提出要求・尋問等を行うことができます。また、差し押さえ・検証等の捜査を行う権限もあります。

労働基準監督官は、是正勧告、指導票等の措置を講ずることもあります。

◇対応不備による企業のリスク

企業の皆様が労働基準監督署（監督官）と接するのは、例えば、従業員が労働基準監督署に労働問題の相談をして、その後、労働基準監督署から連絡があるケースです。

この場合、企業は、

- ・労基署への事情説明をする。
- ・指定された期日までに、労基署から求められた詳細な資料を提出する。
- ・指定された期日に、労働基準監督署を訪問する。
- ・改善策をまとめた資料を提出する。

などの対応をする必要があります。

しかし、立ち入りの拒否、是正勧告の無視等をするなど、企業の対応に不備があると、様々なリスク（民事的、刑事的、信用失墜リスク等）を負うこととなります。

民事的リスクは、賃金不払い残業による高額の支払いを負う可能性が高まることが考えられます。



刑事的リスクは、例えば、労基署から司法処分をされた場合には、罰金刑を負う可能性があります。また、法人にも両罰規定が適用され、罰金が課せられると前科がつきます。

信用失墜リスクは、報道機関などによって、対外的に情報が漏れて、企業の信用を失墜してしまうことです。このリスクは取引先を失うなど大きな経済的損失を与えるものです。

◇予防法務の重要性

上記のとおり、会社は、労基署の調査等に対して、様々な対応をする必要があります。

とはいえ、これらの対応は、時間や労力を費やすことになるため、企業にとっては大きな負担となります。

そのため、企業にとって最も重要なことは、**できる限りの予防をしておく**ことです。

例えば、労働時間管理や労働安全衛生対策を講じることなどがその例です。

◇弁護士の役割

当事務所では、実際に労働基準監督署から調査を受けた際の対応も実施しています。労基署対応には専門知識が必要です。そのため、労基署の調査については、「労務調査士」の資格を持つ専門の弁護士が対応しております（顧問先企業様への限定サービスとなっています。）。

労務調査士とは、企業の労務管理体制の適正化を実現することを目的として設けられた資格です。

労基署対応を必要とする企業様は、お気軽にご相談ください。

なお、当事務所の労働問題に対するスタンスについては、こちらをご覧ください。

<http://www.fukuoka-roumu.jp/210/>

また、当事務所の顧問サービスについては、こちらをご覧ください。

<http://www.daylight-law.jp/100>

●雇用保険法の改正案 ～ 65歳以上の適用

◇雇用保険制度の改正案提出

厚生労働省は、雇用保険制度の一部改正案を通常国会に提出しました。

本改正案では、就業促進手当の引き上げ等の就職促進給付の拡充、介護休業給付の給付率の引き上げ等が盛り込まれていますが、中でも65歳以上の雇用保険適用が大きな柱となっています。

◇雇用保険適用者の拡充

現行法では、65歳に達した日以後に雇用される者は、雇用保険の適用対象外となっています。

他方で、65歳以上の方で就労を希望する人が増加してきています。

そこで、「1億総活躍社会」の実現に向けた就労者の増加、経験者の人材確保等のために、今後65歳以上の者を積極的に雇用する動きが高まることが期待されています。

こうした背景があるため、65歳に達した日以後に新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とすることの法案が提出されました。

仮に本改正案が可決された場合、企業は雇用保険制度を整備するなどの対応をとる必要が出てきます。

本改正案については、今後も注視していく必要があります。

●弊所セミナー情報

◇企業のための今年の賃上げ対策セミナー

日 時：平成28年4月26日（火）

14：00～17：30

（開場13：30）

会 場：デイト法律事務所
セミナールーム

参加料：3000円（税込み）
※顧問先企業様は無料

定 員：24名



【セミナーの概要】

- 第1部 「今年の正しい賃上げの行い方」
- 第2部 「賃金制度改正に伴う法的問題点とその対応」

第1部では、特定社会保険労務士で人事コンサルタント業務にも注力している者が、社員をやる気にさせる昇級や、賃金制度の見直しの進め方等について解説いたします。

第2部では、当事務所所属の西村弁護士が、不利益変更を伴う場合の基本的考え方とその対応策、具体的事例からみる対応を怠った場合の法的リスクについて解説いたします。

昨今、大手好調企業が定期昇給にあわせベースアップを実施したり、政府主導での賃上げムードが高まっている中、賃上げ対策は必要不可欠です。

本セミナーでは、賃上げの際のポイントについて、2人の専門家がそれぞれの視点に立って解説いたします。

ふるってご参加ください。

セミナー情報については、こちらからもご覧いただけます。

<http://www.daylight-law.jp/138/1380182801/>

●新入所弁護士の紹介

小野佳奈子（おのかなこ）

今月号では、昨年12月に入所した小野佳奈子弁護士を紹介します。

Q：出身地は？
大分県です。

Q：学歴は？
大分舞鶴高校、鹿児島大学を卒業後、九州大学法科大学院を修了しました。九州を転々としております。



Q：弁護士になった理由は？

自分を大きく成長させてくれる職業であると感じたことと、誰にも相談出来ずに苦しんでいる人の力になりたいと思ったことから弁護士を志しました。

Q：専門分野は？

離婚事件です。

Q：これから力を入れたい分野は？

相続事件です。

Q：得意なスポーツは？

ハンドボールです。中学時代は全国大会にも出場しました。現在は、全くといっていいほど運動をしていないので、まずは体づくりからしていこうと思っています。

Q：好きな食べ物は？

麺類全般です。

Q：休日の過ごし方は？

ドライブをしたり、お酒を飲んだり、比較的ゆったりとした休日を送っています。ドライブは、夏は山や川、冬は温泉地へ行くのが好きです。

Q：ご覧になられている皆様へ

皆様の中には、弁護士＝裁判というイメージをもたれている方が多いかもしれません。しかし、案件によっては、代理交渉で解決できるもの、書面の作成のみで足りるもの等があり、弁護士の関り方も様々なものがあります。私は、紛争に悩まれている皆様1人1人に合わせた迅速かつ適切な解決が出来るよう心がけておりますので、心配事がある方は是非一度ご相談にいられてください。

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで

森内 公彦

電話番号: 092-409-1068

e-mail: info@daylight-law.jp