

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

Firm News Vol. 70 Oct' 15

Contents

- 【お知らせ】 2015（平成27）年9月分より厚生年金保険料率が改定されました
 - 【管理職の必要な労務知識】 #17 セクハラについて②
- 【人事課題の考察】 女性活用～政権目標「2020年女性管理職30%」とその展望～

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

▶【お知らせ】 お知らせ 2015(平成27)年9月分より厚生年金保険料率が改定されました

現在、厚生年金保険料率につきましては、2004(平成16)年の法改正により、2017(平成29)年まで、毎年、改定されることとなっています。これに伴い、本年につきましても9月分(同年10月納付分)から、厚生年金保険料率が0.354ポイント上昇し、17.828%に改定されました。

今回改正された厚生年金保険料率は、「2015(平成27)年9月分(同年10月納付分)から2016(平成28)年8月分(同年9月納付分)」までの保険料を算定する際の基礎となっております。

なお、本年4月分(5月納付分)から改定となりました全国健康保険協会管掌健康保険(協会けんぽ)の保険料率につきましては、変更はございません(健康保険組合における保険料額等につきましては、加入する健康保険組合へご確認ください。)

また、厚生年金基金に加入しておられる方の保険料率につきましては、上記の保険料率から、基金ごとに定められている免除保険料率(2.4%~5.0%)を控除した率となり、右記の表の通りとなります。厚生年金基金に関する免除保険料率及び厚生年金基金の掛金につきましては、加入する厚生年金基金にお問い合わせください。

(2015(平成27)年9月分以降の保険料率)

		変更前	変更後
		(2015年8月分まで)	(2015年9月分以降)
保険料率	(全体)	17.474%	17.828%
	(折半)	8.737%	8.914%

厚生年金基金加入員 (2015(平成27)年9月分以降の保険料率)

		変更前	変更後
		(2015年8月分まで)	(2015年9月分以降)
保険料率	(全体)	12.474%~15.074%	12.828%~15.428%

▶【管理職の必要な労務知識】 #17 セクハラについて②

今回の管理職に必要な労務知識は、「セクハラ」の第2回目として「職場のセクハラ対策」について説明します。

男女雇用機会均等法では、第11条1項において事業主に対し、職場における性的な言動により就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な措置を講ずることを義務付けており、さらに、同規定に基づき「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」を示しています。

この指針は、平成25年12月に改正され、翌年7月1日より施行されています。改正になった主な部分は、「職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれる」と明示したこと等ですが、その指針に示されたセクシュアルハラスメントに関する、事業主が講じなければならない措置は、以下の10項目です。

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置	
1	職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
2	セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
3	相談窓口をあらかじめ定めること。
4	相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。
5	事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
6	事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
7	事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
8	再発防止に向けた措置を講ずること。(事実が確認できなかった場合も同様)
9	相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
10	相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

職場でのセクシュアルハラスメントは、働く人の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、働く人が能力を十分発揮することの妨げにもなります。それはまた、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。

これらのセクハラ被害に対する従業員からの相談・苦情に適切に対応し、相談窓口や苦情処理制度を整備することが義務付けられています。また、セクハラの被害にあった従業員の、プライバシーを保護したり、セクハラの相談をしたことで不利益に取り扱われたりすることがないようにする義務があります。また、セクハラを予防するための事前措置として、就業規則等にセクハラの規定を定め、セクハラを許さないという事業主の姿勢を従業員に明確に示し、従業員への教育を徹底することが最も重要であると考えます。

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

▶【人事課題の考察】 女性活用～政権目標「2020年女性管理職30%」とその展望～

我が国の経済を取り巻く環境が大きく変化している現在、企業に求められるニーズも多様化しています。さらに、成長分野を新興国などに求めていったことで、グローバル化への対応も待ったなしの状況になっています。まさに前述した内容は、喫緊の日本全体の人事課題と言えます。そうしたさまざまなニーズに対応していくためには、これまでなかなか第一線での活躍の日の目に出にくかった女性の活躍の重要性が見直されるようになってきました。その展望・見通しについて、複数回に渡り、考察してきます。

まず、女性の活用といえば、抑えておきたいこととしては、成長戦略の内容です。2020年までに女性管理職を30%にする、といった内容です。では、なぜこのような目標が掲げられたのでしょうか。

その背景にあるものとしては、次のようなことがあります。まずは、図①のグラフをご確認ください。これは女性就業者と管理職の割合を、諸外国と比較したものになりますが、日本は管理職の割合が諸外国と比較して、圧倒的に低いです。これは、昔からあった日本人の風潮、文化が要因としてあるとされているもので、別の統計でもいまだにそのような風潮があるというデータもあります。また、成長戦略の構想の中で打ち出されているのが、女性の活躍を「成長戦略の中核」と位置付けて、次の3つのことに取り組んでいくとして掲げています。

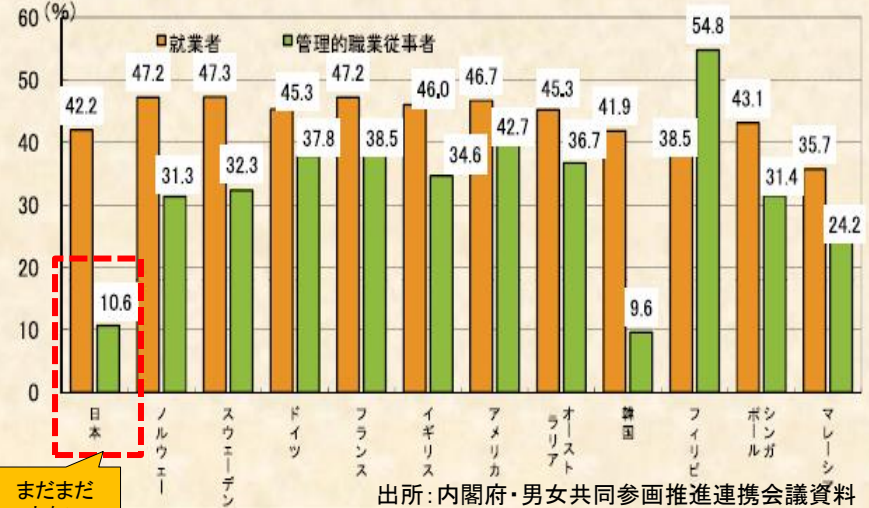
1. 待機児童解消加速化プラン
2. 希望に応じて子育てに専念した後の職場復帰支援
3. 子育て後の再就職・起業支援

これらの政策の浸透や各企業の努力によって、女性の労働市場参加が進んだ場合は、図②のグラフにあるようなイメージとなります。つまり、グラフ内の赤線である生産人口が年々減る傾向がありながらも、女性就業者割合が上がっていくことになります。

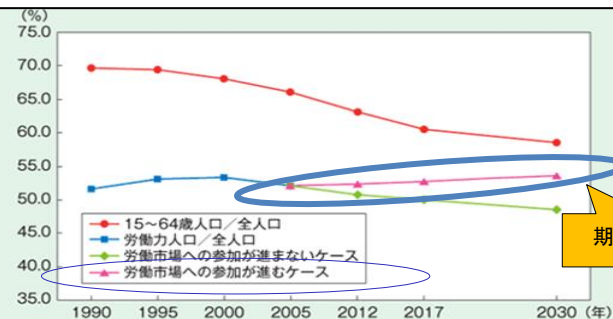
次回号では、実際の女性活用において、現状の活用状況を基により深掘して、当該テーマについて考察してきます。

図① 就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合（国際比較）

<就業者に占める女性割合に比べ、管理的職業従事者に占める女性割合は、国際的にみても低い>



図② 労働力人口比率の将来推計



(備考) 総務省「国勢調査」、独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計-労働力需給モデル(2007年版)による将来推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)」より作成。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、
下記までご連絡ください。
(2015年11月号から2016年1月号につきましては、弊社
の都合により休刊とさせていただきます。)

社会保険労務士法人EOS
東京都港区西新橋1-2-9 日比谷セントラルビル5階
TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898
E-mail: accounting@epcs.co.jp
<http://www.epcs.co.jp/>
アウトソーシング サービスWebサイト：
<http://www.epcsoutsourcing.com/>