

神田事務所ニュース

発行所 神田社会保険労務士事務所

〒274-0816

千葉県船橋市芝山1-31-7
フローラル芝山A-105

TEL 047-496-0600

FAX 047-496-0601

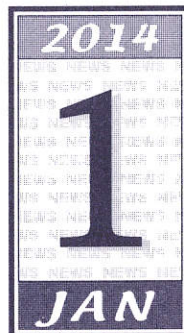
Mail: info@kandasr.com

URL: <http://kandasr.com>

発行人 特定社会保険労務士 神田 眞弓

業務内容

- ◆労務相談
- ◆就業規則・給与規程等作成
- ◆人事労務コンサルティング
- ◆社会保険・労働保険手続
- ◆給与・賞与計算
- ◆助成金支援
- ◆人材採用支援
- ◆個別労働紛争トラブルにおける
あっせん代理



謹賀新年

旧年中は格別のお引き立てを賜り

厚く御礼申し上げます

本年も変わらぬご愛顧のほど

よろしくお願い申し上げます

平成二十六年 元旦



平成25年就労条件総合調査 有給休暇取得率47・1%、やや低下

このほど厚生労働省が発表した「就労条件総合調査」によると、平成二十四年一年間の年次有給休暇の取得日数は、労働者一人平均八・六日（前年は九・〇日）、「取得率」は47・1%となり、前年の49・3%より2・2ポイント低下したことがわかりました。

男女別にみると、男性が八・二日（取得率44・2%）、女性が九・二日（同53・4%）で、一日分だけ女性が多くなっています。一方、年次有給休暇を時間単位で取得できる制度がある企業割合は11・2%で、前年より2・4ポイント上昇しています。

平成25年障害者雇用状況 障害者雇用率が過去最高の1・76%

厚生労働省はこのほど、障害者雇用状況の集計結果をまとめました。

平成二五年六月一日現在での民間企業の雇用障害者数は四〇万八、九四七・五人で、前年より7・0%（二万六、五八四・〇人）増加しました。その結果、実雇用率は1・76%となり、同0・07ポイント上

昇して過去最高を更新しました。

障害者の法定雇用率が平成二五年四月一日に1・8%から2・0%に引上げられたことで、新たに雇用状況の報告対象となった規模五〇〇五六人未満の企業では、実雇用率は1・56%となっています。

また、法定雇用率を達成している企業割合は42・7%で、前年比4・1ポイント低下しました。

大阪地裁が公務災害補償の不支給を取消し 遺族年金の要件での男女差は違憲

遺族補償年金を夫が受ける場合に、年齢制限があることで給付を受けられないのは憲法で定める法の下での平等に反しているとして、教員だった妻を公務災害で亡くした元会社員の男性（六六歳）が起こした訴訟で、大阪地裁は一月二五日、地方公務員災害補償基金が下した不支給決定を取り消しました。

判決の中で裁判長は、支給要件に男女差があることについて、制定当時は「一定の合理性があった」と認めています。が、現在においては共働きが一般的になり、男性の非正規雇用者が増加していることを指摘。「性別で分ける合理性はない」と判断しました。

労働者災害補償保険や厚生年金保険にも、夫が受ける場合に同様の年齢制限があり、今回の訴訟が上級審でも争われて同様な判断がされることになると、制度のあり方について新たな議論を呼ぶことが予想されます。

「ワーク・ライフ・バランス」に関する意識調査 長時間労働するほど「上司は評価」

内閣府がこのほど行った「ワーク・ライフ・バランス」に関する意識調査によると、労働時間が長い人ほど、残業することによって上司からプラスに評価されていると思う人が多いことがわかりました。

調査では、「残業している人」にどのようなイメージを持っているか」という質問に対し、労働者が自分自身について、あるいは上司の立場で想定して回答させるもので、「頑張っている人」と答えたのは、一日の労働時間が一二時間以上の人で53%、一〇時間未満では38%でした。

また、「責任感が強い人」と答えたのは、一日の労働時間が一二時間以上の人で39%、一〇時間未満では30%となるなど、長時間労働の状況は、労働者が抱く上司の意識にも関連づけられると分析しています。

職場の安全&衛生

安全衛生のための 3つの教育とOJT

安全の継承

近時、職場の安全の継承が行われないとの話をよく耳にします。せっかく培ってきた職場の安全文化は一旦途絶えると、それを再構築するためには相当の労力と費用が必要となります。安全文化を継承するためには、文化の伝承が必要で、その多くの要素は職場における教育に課せられています。

今回は、安全の継承を行う上で欠くことのできない安全衛生教育について考えてみたいと思います。

3つの教育

安全衛生教育には、3つの教育があると言われています。

第一に目的に対して必要な知識を教える知識教育、第二に作業方法、手順、急所を実践により教える技能教育、第三に教えたことを身につけさせる態度教育です。

知識教育の内容と 教え方のポイント

知識教育の内容は、災害発生の原理を理解させ、安全衛生に関する法規、規程、基準について教え、取り扱う機械や設備の構造、機能、性能の概念形成を図ることなどです。

教え方のポイントは、学習者の能力に応じて話すこと、知ってもらいたいことの原理原則をよく理解させることです。

技能教育の内容と 教え方のポイント

技能教育の内容は、作業の基礎となる技能・技術を習得させ、それを踏まえて応用技術を習得させることです。

教え方のポイントは、やって見せて、やらせて、基礎となる技能・技術の習得と応用力を身につけさせることです。

態度教育の内容と 教え方のポイント

態度教育の内容は、職場規律、安全規律を身につけさせ、安全衛生作業に対する心構えを教え、意欲付け、やる気を起こさせることです。

教え方のポイントは、正しい価値観を教え、職場規律、人間関係の中で意欲を伸ばしていくとすることです。

OJTの重要性

なお、以上の他に、職場での実際の教育としてOJTがあります。即ち、オン・ザ・ジョブ・トレーニングで、ある仕事を体験させる中で、必要な教育・訓練を行うやり方です。職場の中で行われるので「職場内教育」とも呼ばれています。



これは、「仕事に就けたまま行う教育・訓練」の手法で、現在担当している仕事、近い将来担当する仕事に直結する問題解決能力、職務遂行能力の向上を目指すとした教育と言えます。

OJTは、受講者が仕事をする中で、指導者の行動を模倣し、試行錯誤を繰り返しながら、必要な知識、技術を身につけていくため、教育効果が高いと言われています。そして、その職場が形成してきた安全という文化を肌身で感じつつ受けることができるので、安全文化の継承という観点からも重要なものと言えます。

OJTを行う皆様へ

実際に部下の指導に携わっている皆様の行動を見て、感じるることによって後輩は学び、育つということ、皆様はいつも自覚しておく必要があります。皆様から後輩へ安全が連鎖されることになるからです。

年の初めに、自ら安全衛生についてよりよい行動規範を示しているか、改めて考えてみられるのもよいのではないのでしょうか。

賃金引上げ等の実態に関する調査

「引上げ」実施企業が8割

イント、賃金の改定を実施しない企業は2・3ポイントそれぞれ低下した。
※産業別に関しては下表を参照のこと

このほど厚生労働省が発表した「平成二五年賃金引上げ等の実態に関する調査」によると、八月時点で、平成二五年中に一人平均賃金（一カ月当たりの一人平均所定内賃金）を「引き上げた、または引き上げる予定」と回答した企業の割合は79・8％と前年より4・5ポイント上昇し、比較可能な平成一年以降で二番目に高い水準となったことが分かりました。

賃金の改定額および改定率

平成二五年中の賃金の改定状況（九、一二月実施予定を含む）をみると、一人平均賃金の改定額は四、三七五円（前年四、〇三六円）、改定率は1・5％（同1・4％）となった。

賃金の改定の実施状況

平成二五年中に一人平均賃金の「引上げ」を実施しまたは予定していると回答した企業は79・8％（前年75・3％）、「引き下げる」企業は2・5％（同3・9％）、「賃金の改定を実施しない」企業は12・9％（同15・2％）で、前年に比べ、一人平均賃金を引き上げる企業は4・5ポイント上昇し、引き下げる企業は1・4ポ

また、改定額を産業別にみると、学術研究、専門・技術サービス業が六、八九八円（同五、七四七円）で最も高く、次いで鉱業、採石業、砂利採取業が六、五一九円（同五、五二六円）、不動産業、物品賃貸業が六、〇七二円（同四、一五九円）で続き、最

産業別にみた賃金の改定の実施状況

（単位：％）

産 業	賃金の改定を実施し または予定している		実施しない	未 定
	1人平均 賃金を引き 上げる	1人平均 賃金を引き 下げる		
平成 25 年 計	79.8	2.5	12.9	4.7
鉱業、採石業、砂利採取業	78.6	—	21.4	—
建設業	93.6	—	4.1	2.3
製造業	87.2	3.6	7.4	1.8
電気・ガス・熱供給・水道業	92.5	5.0	2.5	—
情報通信業	88.9	2.1	5.8	3.2
運輸業、郵便業	61.5	2.5	27.6	8.4
卸売業、小売業	81.4	1.0	13.4	4.2
金融業、保険業	82.6	1.3	16.1	—
不動産業、物品賃貸業	74.5	2.7	18.4	4.4
学術研究、専門・技術サービス業	95.1	0.8	2.0	2.1
宿泊業、飲食サービス業	64.4	7.3	23.2	5.1
生活関連サービス業、娯楽業	69.5	1.3	9.8	19.4
教育、学習支援業	72.8	11.1	13.6	2.5
医療、福祉	84.7	1.7	8.5	5.1
サービス業（他に分類されないもの）	68.9	2.2	19.7	9.2

も低いのは金融業、保険業で三、〇三六円（同三、二三五円）だった。

定期昇給（定昇）、ベースアップ（ベア）の実施状況

管理職の「定昇制度」の有無をみると、「定昇制度あり」の企業が68・9％（前年68・6％）で、このうち、平成二五年中に「定昇を行った・行う」企業は59・4％

参 考 資 料

産業別にみた定期昇給の実施状況

(単位：%)

産 業	管 理 職		一 般 職	
	行った 行う	行わなかった 行わない	行った 行う	行わなかった 行わない
平成 25 年 計	59.4	8.8	70.3	6.9
鉱業、採石業、砂利採取業	64.3	—	71.4	—
建設業	73.5	5.1	87.0	2.5
製造業	63.4	11.0	77.1	7.4
電気・ガス・熱供給・水道業	72.4	—	95.1	—
情報通信業	73.8	4.1	86.7	2.0
運輸業、郵便業	37.1	11.1	50.4	8.4
卸売業、小売業	63.4	8.9	72.4	8.1
金融業、保険業	46.7	2.9	73.0	1.6
不動産業、物品賃貸業	68.9	5.8	77.1	2.8
学術研究、専門・技術サービス業	73.3	2.7	86.5	0.8
宿泊業、飲食サービス業	45.5	4.1	48.8	3.1
生活関連サービス業、娯楽業	42.7	13.9	52.3	13.9
教育、学習支援業	61.2	17.0	72.0	11.3
医療、福祉	63.4	9.0	72.6	5.4
サービス業（他に分類されないもの）	52.5	7.1	55.0	9.5

平成二五年中に賃金カットを実施しまたは予定していると回答した企業は14・5%（前年12・8%）で、その対象者をみると、「管理職のみ」の企業は27・1%（同23・8%）、「一般職のみ」の企業は20・5%（同30・3%）、「管理職一部と一般職一部」の企業は34・4%（同29・8%）、「管理職全員と一般職全員」の企業は10・3%（同11・9%）となった。

また、対象者別に賃

（同56・7%）、「定昇を行わなかった・行わない」企業は8・8%（同11・2%）となった。

一方、一般職では、「定昇制度あり」の企業が77・9%（前年75・3%）で、このうち、平成二五年中に「定昇を行った・行う」企業は70・3%（同64・7%）、「定昇を行わなかった・行わない」企業は6・9%（同9・7%）となった。

※産業別に関しては左表を参照のこと

また、定昇制度がある企業について、

賃金カットの実施状況

ベアの実施状況をみると、定昇とベアを区別している企業は、管理職で56・6%（前年57・0%）、一般職で60・2%（同60・0%）。このうち、平成二五年中に「ベアを行った・行う」企業は、管理職で11・5%（同9・8%）、一般職で13・9%（同12・1%）となった。

賃金の改定事情

金カットの内容をみると、管理職では、「基本給のみ減額」の企業が、管理職一部で21・0%（前年24・2%）、管理職全員で16・6%（同10・2%）と最も多くなった。

また、一般職についても、「基本給のみ減額」の企業が、一般職一部で27・4%（同32・8%）、一般職全員で5・4%（同3・4%）と最も多くなった。

平成二五年中に賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素をみると、「企業の業績」とした企業が58・6%（前年52・0%）と最も多く、次いで「親会社または関連会社の改定の動向」が5・0%（同6・3%）、「労働力の確保・定着」が3・9%（同3・8%）、「雇用の維持」が2・5%（同5・8%）、「労使関係の安定」が2・4%（同1・5%）となった。

なお、「重視した要素はない」とした企業は18・9%（同18・3%）だった。



トラブル回避の対応術

看護休暇を証明する書類を提出させることはできるか？

二人以上の場合は一〇日までとなっていますが、休暇に対して事業主に賃金の支払いを義務づけるものではありません。

休暇の申し出方法

子の看護休暇の申し出にあたっては、休暇を取得する日のほか、看護休暇の申し出にかかる子が負傷または疾病にかかっている事実などを明らかにして行うこととされています。

このたび当社の女性社員から、子どもが急病なので看護休暇を取得したいという申し出がありました。看護休暇の申し出を受けたのは初めてなのですが、休暇が終わってから事実を証明する書類を提出させて確認することはできるのでしょうか？

法令では申し出の方法は書面などの提出に限定されていないことから、急に看護や世話が必要となった場合でも、休暇取得当日に電話でこれらの事項を漏れなく申し出ている限りは、子の看護休暇の申し出がされたこととなります。したがって、このような場合、就業規則などで会社所定の届出書の提出が義務づけられていても、事後の提出で差し支えないものとされています。

子の看護休暇の要件

育児・介護休業法では、小学校就学前の子を養育する労働者（一定の範囲の労働者を除く）は、負傷し、疾病にかかった子の世話や、子に予防接種や健康診断を受けさせるための休暇（子の看護休暇）を申し出ることができるものと定めています。取得できる休暇の日数は、小学校就学前の子が一人であれば一つの年度に五日、

証明書類の提出

一方で、労働者から看護休暇の申し出があった場合、事業主は申し出にかかる事実を証明する書類の提出を求めること

ができるとされています。

提出させる証明書類の範囲はとくに定められていませんが、たとえば、医師の診察などを受けていれば医療機関が発行した領収書や受診日が記載された診察券のほか、保育所を欠席したことが分かる連絡帳などの写し、健康診断や予防接種を受けさせることが明らかとなる市区町村からの通知書などが考えられます。申し出の内容によって、提出してもらう書類を指定しても良いでしょう。

また、証明書類の提出を求めたにもかかわらず、労働者がその提出を拒んだ場合であっても、看護休暇の申し出自体の効力には影響がないものとされていますので、このことを理由に事業主は看護休暇の申し出を拒むことはできません。

このほか、事業主は、看護休暇の申し出るいは休暇の取得を理由とする不利益な取扱いをしてはならないとされています。

このように、看護休暇は子の看護や世話を必要とする日に、親である労働者に休暇の権利を保障する制度であるという法の趣旨を踏まえて、申し出方法や証明書類の提出にあたってはとくに厳格な扱いとせず、証明書類の提出に関しては、労働者に過大な負担とならないよう配慮することが必要となるでしょう。

社会保険の実務サポート

産休中の社会保険料免除が

4月1日からスタート

法律改正により、平成二六年四月一日から「産前産後休業期間中の社会保険料の免除」および「産前産後休業終了後の標準報酬月額改定」の二つの制度が新しく始まります。

制度の詳しい内容と実務上の注意点について、今号と次号の二回にわたって取り上げます。

産前産後休業中の保険料免除

社会保険料（健康保険料・厚生年金保険料）の免除制度は、現在では育児休業期間（最長で子が三歳に達するまで）に対して設けられていますが、新たに産前産後休業期間も免除の対象に加わります。

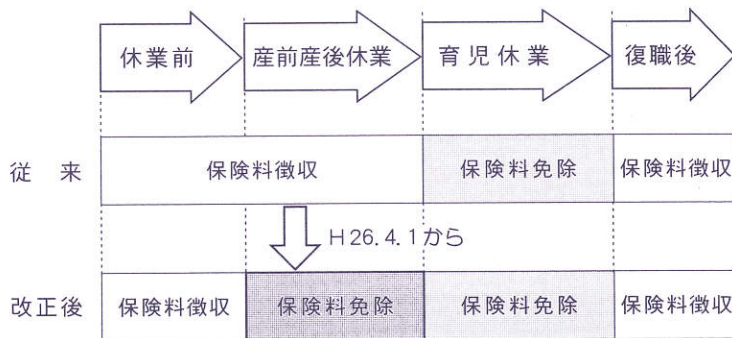
労働基準法に定める産前産

後休業は、産前六週間（多胎妊娠の場合は一四週間）、産後八週間で、この間に休業している場合は、健康保険料および厚生年金保険料が、本人負担分だけではなく事業主負担分についても免除されるようになります。

また、育児休業期間中の免除と同様に、保険料の免除期間中に対する将来の年金額が減らされることはありません。

これらの保険料は暦月を単位として賦課・徴収が行われますので、実際には、産前産後休業を開始した日の属する月から、産前産後休業が終了する日の翌日が属する月の前月までが免除の対象となります。したがって、産前産後休業終了後に引き続き育児休業

を開始するような一般的なケースの場合、これに加えて、育児休業を開始した日の属する月から、育児休業が終了する日の翌日が属する月の前月まで続けて免除を受けることができるようになりますが、届出は改めて行うことになるでしょう。（イメージ図を参照）



免除は届出が必要

前述のとおり産前産後休業は、産前六週間（多胎妊娠の場合は一四週間）、産後八週間となっていて、産前については本人が請求した場合に休業させることが必要で、産後については原則として就業禁止。ただし産後六週間を経過し本人が請求した場合には、医師が支障なしと認めた業務に就業させることはできます。

実務上では、本人から産前産後休業取得の申し出があれば、育児休業の場合と同様、事業主を通じて保険者（日本年金機構や健康保険組合など）に届出を行うことが必要となります。この届出によって、産前産後休業期間中の保険料の免除を受けることができるようになります。

なお、法定の産前休業期間より前から休んでいる場合であっても、免除を受けられる期間はあくまでも法定の休業期間の範囲内となります。

参 考 資 料

厚生労働省発表 平成 25 年の初任給と対前年増減率

性、産 業		大学卒		高専・短大卒		高校卒	
		初任給 千円	対前年増減率 %	初任給 千円	対前年増減率 %	初任給 千円	対前年増減率 %
男 女 計	産 業 計	198.0	-0.8	172.2	1.2	156.0	-1.2
	建 設 業	198.0	-2.8	178.0	-1.7	159.5	-3.5
	製 造 業	198.8	-0.5	172.6	-0.6	157.2	-0.5
	情 報 通 信 業	211.6	3.1	177.0	2.8	160.0	-0.1
	運 輸 業, 郵 便 業	188.6	-2.5	179.8	7.2	159.4	-0.3
	卸 売 業, 小 売 業	199.1	-1.5	169.0	-0.4	154.0	-1.2
	金 融 業, 保 険 業	193.3	0.2	159.3	0.2	146.4	1.1
	学術研究, 専門・技術サービス業	206.9	-2.1	175.7	2.6	156.9	-0.6
	宿泊業, 飲食サービス業	190.1	-0.4	164.1	-0.6	152.3	-1.1
	生活関連サービス業, 娯楽業	200.2	1.3	163.6	-1.1	165.9	0.6
	教 育, 学 習 支 援 業	198.1	-0.1	174.4	0.3	159.1	4.5
	医 療, 福 祉	192.7	-1.5	174.5	2.8	147.9	-2.2
	サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	195.7	-2.2	170.1	1.4	155.4	-2.9
男 性	産 業 計	200.2	-0.8	174.2	0.7	158.8	-0.8
	建 設 業	199.8	-2.9	178.8	-1.9	161.1	-3.1
	製 造 業	199.9	-0.7	176.3	-0.8	159.1	-0.6
	情 報 通 信 業	212.2	3.1	180.2	-0.9	165.2	0.6
	運 輸 業, 郵 便 業	190.8	-2.2	177.1	2.7	162.3	1.0
	卸 売 業, 小 売 業	200.6	-1.5	170.1	0.6	155.8	0.1
	金 融 業, 保 険 業	198.4	0.9	190.5	10.8	147.7	4.5
	学術研究, 専門・技術サービス業	208.0	-2.5	181.0	-0.9	157.7	-0.1
	宿泊業, 飲食サービス業	193.2	-2.1	164.9	0.1	153.2	-2.5
	生活関連サービス業, 娯楽業	204.1	-0.7	162.7	-1.0	178.5	7.6
	教 育, 学 習 支 援 業	205.2	0.3	172.2	5.1	162.3	4.6
	医 療, 福 祉	189.6	-1.0	180.4	4.9	145.9	-1.9
	サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	197.3	-2.1	173.1	1.2	158.3	-1.9
女 性	産 業 計	195.1	-0.7	171.2	1.7	151.3	-1.5
	建 設 業	189.4	-4.8	175.2	2.0	143.1	-4.1
	製 造 業	195.5	-0.2	162.7	-2.1	151.9	0.0
	情 報 通 信 業	210.8	3.1	169.4	7.5	157.3	2.9
	運 輸 業, 郵 便 業	183.6	-3.3	182.9	16.3	148.6	-5.7
	卸 売 業, 小 売 業	197.2	-1.3	167.2	-1.9	152.8	-2.1
	金 融 業, 保 険 業	188.4	-0.6	156.1	-1.5	146.3	0.9
	学術研究, 専門・技術サービス業	205.2	-1.4	170.4	2.6	153.9	-2.5
	宿泊業, 飲食サービス業	188.4	0.9	163.5	-1.1	151.9	-0.3
	生活関連サービス業, 娯楽業	196.7	2.9	163.9	-1.3	161.0	-2.1
	教 育, 学 習 支 援 業	194.8	-0.5	174.5	0.1	154.5	2.3
	医 療, 福 祉	193.9	-2.2	173.6	2.5	148.5	-2.4
	サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	192.8	-2.3	163.4	-0.5	148.5	-4.0

注)・産業計には、上掲の産業のほか、鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、物品賃貸業、複合サービス事業を含む。
・本調査の初任給は、通常の勤務をした新規学卒採用者の所定内給与額から通勤手当を除いたものである。