

# 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

## 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

発行人 特定社会保険労務士 神田 眞弓



### 改正均等法施行規則等を公布

## 「間接差別」の範囲を7月から拡大へ

厚生労働省は二月二十四日、男女雇用機会均等法で禁止している間接差別となるおそれがある措置として、省令で定める事項を拡大する改正施行規則等を公布しました。

じることができるとを要件とするもの、③労働者の昇進に当たって、転勤の経験があることを要件とするもの、の三つの措置が対象とされています。

今回の改正では、これら間接差別となる三つの措置のうち、コース別雇用管理における「総合職」の募集または採用に係る転勤要件について、総合職の限定が削除され、昇進・職種の変更の措置が対象に追加されます。

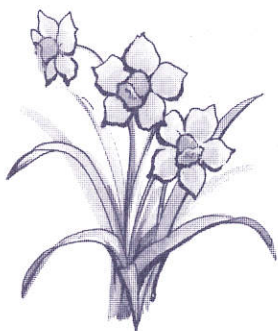
これにより、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更にあたって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは、間接差別に該当することとなります。

また、これにあわせて指針の改正も行われ、性別を理由

とする差別に該当するものとして、結婚していることを理由に、職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取扱いをしている事例が追加されました。

一方、セクシュアルハラスメントの予防等に関する指針については、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ものであることや、防止の効果を高めるためには、性別の役割分担意識に基づく言動をなくしていくことが重要であるとすることなどが追加されました。

改正省令・指針は、いずれも平成二六年七月一日から施行されることになっています。





## トリアル雇用奨励金

### 出産・育児により離職した人も対象に

厚生労働省は一二月二七日、就職が困難な求職者をハローワークなどの紹介により原則三カ月間試行的に雇用する事業主に対して支給する「トリアル雇用奨励金」の対象者を、平成二六年三月一日から拡大する省令を告示しました。

現行制度の対象者に加えて、①妊娠、出産または育児を理由として離職した人で、一年を超えて安定した職業に就いていない人、②高校や大学等を卒業後、安定した職業に就いていない期間が三年以内の人、が追加されます。

支給額は、現行制度と同様に対象者一人につき月額四万円です。

## 「厚生労働省」過重労働重点監督」

### 実施事業場の約8割が法令違反

厚生労働省はこのほど、昨年九月に実施した「過重労働重点監督」の結果をまとめました。

それによると、監督を行った五、一一一事業場のうち82%に相当する四、一八九事業場で何らかの労働基準関係法令違反

が認められ、是正勧告書が交付されました。

それらの事業場について、違反状況別にみると、時間外労働協定を締結していないなど、違法な時間外労働があったものが二、二四一事業場、賃金不払残業があったものが一、二二一事業場、過重労働による健康障害防止措置が実施されていないなかったものが七一事業場となっています。

今回の重点監督は、昨年九月一日に実施した無料電話相談も含め、数多く寄せられた情報の中から、過重労働の問題があることについて、より深刻・詳細な情報のあった事業場を対象としているものです。

## 日本経団連調査

### 二〇三年度の法定福利費、1.5%増加

日本経済団体連合会が会員企業などを対象としてまとめた「二〇一二年度福利厚生費調査結果」によると、企業が負担した福利厚生費は、従業員一人一カ月平均一〇四、二四三円で、前年度に比べて0.9%増加したことが分かりました。

このうち、「法定福利費」は七八、九四八円と同1.5%の増加で、現金給与総額がわずかに増えたことと、厚生年金保険料率などの上昇が増加の主な要因とみら

れています。

また、「法定外福利費」は二五、二九六円で同1.0%の減少となり、ここ数年抑制傾向が続いています。

## 労働者派遣事業報告書の集計結果

### 製造業務の派遣労働者が2.0%増加

このほど厚生労働省がまとめた「労働者派遣事業報告書」の集計結果によると、平成二三年度の派遣労働者数は前年度より3.6%減少して約二六二万人。派遣労働者数が減少するのは三年連続で、日雇い派遣の原則禁止など派遣業をめぐる規制強化が影響しているものとみられています。

一方、平成二四年六月一日現在の派遣状況報告においては、製造業務に従事した派遣労働者数は約二七万人で、前年同期よりも2.0%増加。このうち、常時雇用される労働者は約一七万人(同5.2%増)、常時雇用以外の労働者は約一〇万人(同3.2%減)で、景気の回復傾向に伴い、製造業務に派遣される常雇用者の割合が上昇しているのが目立っています。





職場の安全&衛生

# ミス防止と指さし呼称

## 災害の発生と意識レベル

災害は、集中力を欠いた時に起こると言われています。この集中力を欠き、注意力や判断力がなくなるという人間の意識レベルは、以下の5フェーズ（段階）に分類されます。

フェーズ0 ↓ 脳波パターンは $\delta$ 波、生理状態は睡眠、注意力・判断力はゼロ

フェーズI ↓ 脳波パターンは $\theta$ 波、生理状態は疲労・眠気、注意力・判断力は強い不注意状態が続き、度忘れ、ポカミスが多い

フェーズII ↓ 脳波パターンは $\alpha$ 波、生理状態は休息・定常作業時、注意力・判断力は予測活動が活発に活動しないで、創造的な意志力もあまり期待できない

フェーズIII ↓ 脳波パターンは $\beta$ 波、生理状態は積極活動時、

注意力・判断力はうっかりミスをすることはほとんどない

フェーズIV ↓ 脳波パターンは $\beta$ 波またはてんかん波、生理状態は感情興奮時・パニック状態、注意力・判断力は一点に意識が集中し、ほかのことが目に入らず、正しい判断ができない

## 意識レベルと安全作業

それでは、この各フェーズが仕事を行う時にどうなっているかを見ることにします。

日常的で慣れた仕事は、ほとんどフェーズIIで処理されています。ですの、いつもの作業を行う場合は、意識レベルがフェーズIIであっても、危険がないように作業環境や機械設備を安全にしていくなが必要で、非日常的でいつも行う仕事でない場合、例えば、修理や点検作業時ですが、このような場合

に災害を発生させないためには、フェーズIIIに切り替える必要があります。

具体的な手法として、大きな声で指さし呼称を行ったり、作業指揮者を配置して必要な指示をさせるというものがあります。

## ミス防止と指さし呼称

そこで、集中力を高めて、ミス防止のために有効とされている指さし呼称について見ていきたいと思います。

指さし呼称は、大脳生理学的な観点からも災害防止に有効とされています。まず、大きな声を出し指をさすことで、大脳が活性化します。これは、大脳の運動領域・筋知覚領域・言語領域・視知覚領域が一斉に活動するためです。また、視知覚だけでなく、指さしによる運動知覚、呼称による筋肉知覚や聴覚などの諸感覚の参加によって、意識に強く印象付けられ、対象認知の正確度が高まるためと言われています。方法は下図のとおりです。

なお、ここで注意すべきこと

① 対象を見る



② 指を差し



- ・呼称項目を「○○」と唱えながら
- ・右腕を伸ばし
- ・人さし指で対象を指差し
- ・対象をしっかり見る

③ 耳元へ



- ・右手を耳元まで振りあげながら
- ・本気で良いか考え
- ・声かめる

④ 振り下ろす



- ・右腕がきたら「ヨシ!」と唱えながら
- ・右腕対象に向かって
- ・振り下ろす

は、マンネリ化です。いつでもやっていることマンネリ化することと考えられます。そういう時には、重要な場合に限定するということでもよいでしょう。

指さし呼称は簡単にできる集中力アップの手法ですので、各職場で有効に使っていただければと思います。



平成24年国民健康・栄養調査

「糖尿病」、平成9年以降初の減少

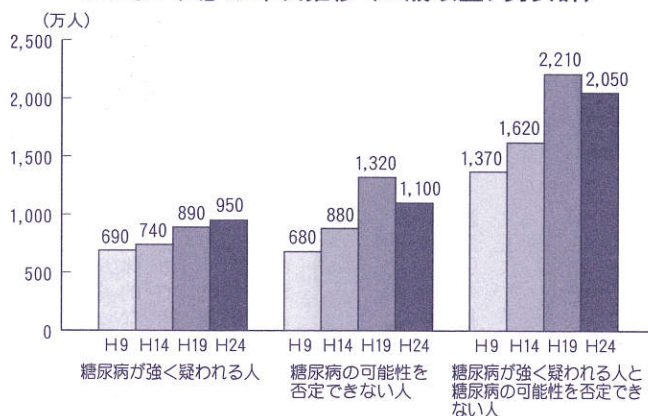
このほど厚生労働省が発表した「平成二四年国民健康・栄養調査」によると、糖尿病の疑いのある人とその可能性を否定できない「予備軍」の人の合計が、五年前の前回調査より約一六〇万人少ない約二、〇五〇万人となり、平成九年の糖尿病に関する調査開始以来、初めて減少に転じたことが分かりました。

同省では、平成二〇年度に始まった「特定健康診査（いわゆるメタボ健診）」により、健康意識が高まったことが背景にある、とみているようです。

糖尿病に関する状況

「糖尿病が強く疑われる人」は約九五〇万人、「糖尿病の可能性を否定できない人」は約一、一〇〇万人と推計され、両者を合わせると約二、〇五〇万人で、平成九年以降、初めて減少に転じた。（下図参照）

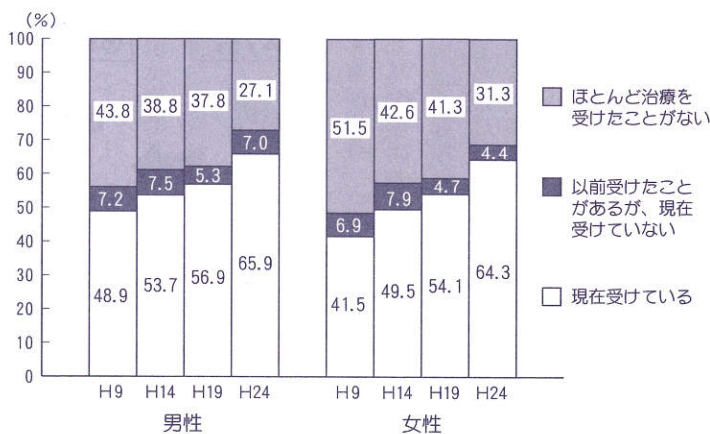
「糖尿病が強く疑われる人」、「糖尿病の可能性を否定できない人」の年次推移（20歳以上、男女計）



「糖尿病の可能性を否定できない人」の割合は、男性12・1%、女性13・1%で、男性は変わらず、女性は減少している。また、「糖尿病が強く疑われる人」のうち、現在治療を受けている人の割合は、

「糖尿病が強く疑われる人」の割合は、男性15・2%、女性8・7%で、平成一九年に比べて男性は変わらず、女性は増加

「糖尿病が強く疑われる人」の治療の状況（20歳以上）



肥満およびやせ形の状況

肥満の人（BMI25以上）の割合は、男性29・1%、女性19・4%で、前年に比べて男性は変わらず、女性は減少。年齢

男性65・9%、女性64・3%で、平成一九年に比べて男性は9・0ポイント、女性は10・2ポイントそれぞれ増加している。（右図参照）

## 参考資料

階級別にみると、男性の二〇歳代が15・2%で6・0ポイント、女性の四〇歳代が16・2%で4・8ポイントそれぞれ減少しているが目立つ。

一方、やせ形の人(BMI18・5未満)の割合は、男性4・2%、女性11・4%で、前年に比べて男女とも変わらない。

### 血圧の状況

収縮期(最高)血圧の平均値は、男性一三四・六mmHg、女性一二七・三mmHgで、一四〇mmHg以上の人の割合は、男性35・7%、女性25・5%である。

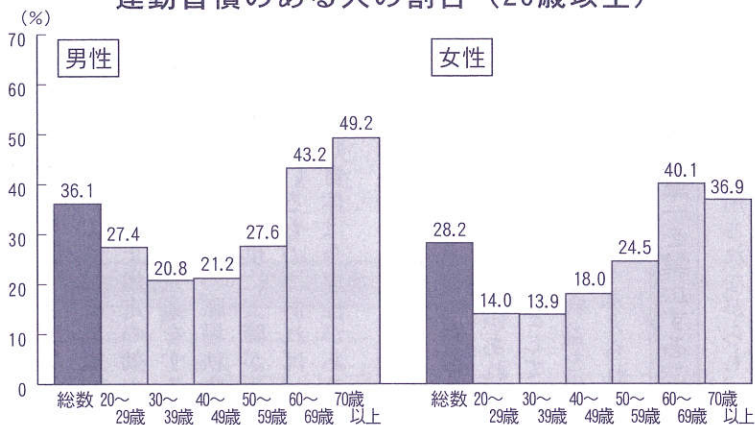
年次推移でみると、この一〇年間、男性は平均値および一四〇mmHg以上の人の割合ともに大きな変化はみられず、女性はいずれも減少傾向となっている。

### コレステロールの状況

血清総コレステロールの平均値は、男性一九五・三mg/dl、女性二〇四・一mg/dlで、二四〇mg/dl以上の人の割合は、男性9・8%、女性14・7%である。

年次推移でみると、この一〇年間、男性は平均値および二四〇mg/dl以上の人の割合ともに大きな変化はみられず、女性はいずれも減少傾向となっている。

運動習慣のある人の割合(20歳以上)



※「運動習慣のある人」とは、1回30分以上の運動を週2回以上実施し、1年以上継続している人。

### 運動の状況

運動習慣のある人の割合は、男性36・1%、女性28・2%(左図参照)で、前年に比べて男女とも変わらない。

年齢階級別にみると、男性の三〇〜四〇歳代では二割程度にとどまり、女性の二〇〜四〇歳代では二割を下回っている。

また、一日の歩数の平均値は、男性七、一三九歩、女性六、二五七歩で、前年に比べて男性は変わらず、女性は減少している。

### 喫煙および飲酒の状況

現在習慣的に喫煙している人の割合は、男性34・1%、女性9・0%で、前年に比べて男女とも変わらない。

飲酒習慣のある人の割合は、男性34・0%、女性7・3%で、前年に比べて男女とも変わらない。

また、生活習慣病のリスクを高める量を飲酒している人の割合は、男性14・7%、女性7・6%である。

### 野菜摂取量の状況

成人の野菜摂取量の平均値は一日に二八六・五gで、年齢階級別にみると、どの年代でも厚労省が推奨する三五〇gには達していない。

### 歯科検診受診の状況

過去一年間に歯科検診を受けた人の割合は47・8%で、平成二二年に比べて13・7ポイント増加している。



トラブル回避の対応術

自宅でを行う副業を  
禁止することはできるか？

このほど、当社の社員が自宅でインターネットを使った商売をしているようだ、という情報が入りました。当社の就業規則には、他の企業に雇用されることを禁止する規定があり、違反すれば罰則規定もありますが、副業を禁止することについては定めていません。社員に副業を禁止することができのでしょうか？

「兼業の禁止」の扱いは

就業規則で、会社の許可なく他の企業に雇用されることなどを禁止する「兼業」や「二重就労」に関する定めを設けることは一般的な事となっています。

一方で、会社の就業時間以外の自由な時間を使って兼業をすることは、「職業選択の自由」を背景に、会社からの制限や拘束を受けないのではないかと、という

見方もあります。

判例や学説などにお

いては、就業規則の兼業禁止規定の効力について、兼業をすることが企業の職場秩序に影響し、本来の労務の提供に支障が生じる程度を想定しているものであれば、これを禁止する規定自体は合理性があるとされています。

たとえば、終業時刻後や休日のアルバイトで疲労が蓄積して通常の勤務日に作業能率が低下するようなことがあれば、こうしたアルバイトを禁止したとしても、労働者が兼業を自由にできる利益を侵害することにはならないものと考えられます。

個人で行う「副業」を禁止することは

昨今、会社に雇用されながらも、趣味などを生かしインターネットなどを駆使して収入を得ることが容易になり、これが就業規則で禁止する「兼業」にあたるかどうかという問題があります。

これについても、アルバイトなどの場合と同様の考え方ができます。たとえ自宅で行うことであっても十分な休息がとれなかったり、勤務時間中に副業のことに頭を使うなど、本来の労務提供に支障

が生じたり、勤務態度に影響が出たりすることも考えられます。

また、副業の内容によつては会社が所有する情報を利用できることも可能性としてゼロではなく、結果的に情報が流出して会社に対して経営的な損失をもたらすことにつながるおそれもあります。したがって、個人的に自宅でを行う副業であっても、これを「兼業」の形態の一つとみることも合理性があるといえるでしょう。

就業規則への新設は

このようなことから、質問のケースのように、従来の就業規則で定めがなかった副業の禁止を、兼業の禁止と同様に、違反すれば懲戒の対象とした上で新しく定めることについては、労働者の健康保持や職場秩序の維持、社内情報の流出防止などの観点から、一般的には必要性があると考えるのが妥当です。ただし、基本的には労働条件の変更についての労働契約法の規定に照らして判断する必要があるでしょう。

しかし、原則は禁止としても、こうした影響がないと考えられる副業に関して、たとえば許可制にするなど、内容を精査したうえで限定的に認める余地があるかどうか検討するに値するでしょう。



社会保険の実務サポート

産休終了時の標準報酬月額改定

(4月1日スタート)

現在の標準報酬月額の決定・改定のしくみ

健康保険・厚生年金保険の保険料や傷病手当金などの給付の計算基礎となる標準報酬月額は、通常毎年四月から六月の三カ月間に支払われた報酬により決定され、その年の九月以降に適用されることになっています。(定時決定)

また、固定的賃金の変動があり、一定の要件に該当した場合、変動があった月から三カ月間に支払われた報酬により、従来の標準報酬月額と比べて原則として二等級以上の差が出た場合に、四カ月目以降の月額から改定されることになっています。(随時改定)

このほかに、育児休業を取

得した人が、一定の要件に該当した場合に、育児休業終了日の翌日が属する月以後三カ月間に支払われた報酬により、四カ月目以降の月額から改定される制度があります。これにより、育児休業から復職して勤務時間短縮などの適用を受けたことで報酬額が低下した場合に、申出によって、定

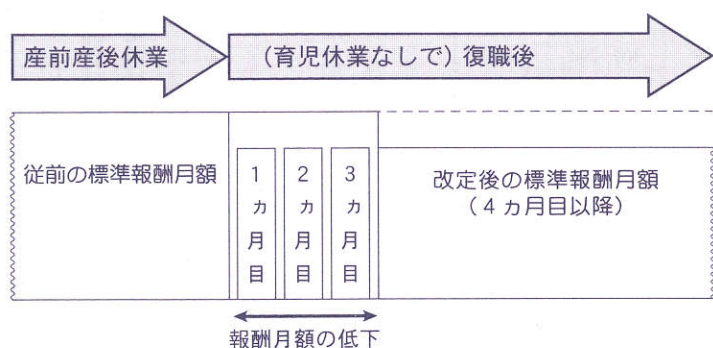
時決定の時期を待たず、また随時改定の要件に該当しなくても、標準報酬月額が改定され、保険料を引き下げることができます。(育児休業等終了時の標準報酬月額の改定)

産前産後休業終了時の標準報酬月額改定

現行の育児休業等終了時の標準報酬月額改定のしくみで

は、産前産後休業から育児休業を取得せずに復職した場合には、この制度が適用されていません。

しかし、法律改正により、今年四月一日からは、「産前産後休業終了時の標準報酬月額改定」のしくみが新しく始まり、産前産後休業終了時に



復職して勤務時間短縮などの適用を受けたことで報酬額が低下した場合に、標準報酬月額が改定されるようになります。(上記イメージ図を参照)

具体的には、産前産後休業終了日の翌日が属する月以後三カ月間(支払基礎日数が一七日未満の月を除く)に支払われた報酬により、従来の標準報酬月額と比べて一等級以上の差が出た場合に、四カ月目以降の月額から改定されることとなります。

改定は届出が必要

実務上では、産前産後休業が終わって復職した後に、前記の標準報酬月額改定の要件に該当すれば、育児休業等終了時の場合と同様、申出により、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)に所定の届出を行うことが必要となる予定です。





平成25年毎月勤労統計調査特別調査

小規模事業所の賃金、3年連続アップ

このほど厚生労働省は、常用労働者一〇四人の小規模事業所における昨年七月末現在の賃金、労働時間および雇用の状況をまとめた「平成二五年毎月勤労統計調査特別調査」の結果を発表しました。

それによると、きまって支給する現金給与額は前年に比べて0・8%増の一九万四七四円となり、三年連続で増加しています。

賃 金

《きまって支給する現金給与額》

平成二五年七月のきまって支給する現金給与額は一九万四七四円で、前年比0・8%増となった。(下表参照)

性別にみると、男性は二五万五、四〇三円で前年と同水準、女性は一三万八、七一四円で0・1%減だった。

主な産業では、「建設業」が二四万九、四八三円で最も高く、次いで「製造業」二〇万八、一九〇円、「卸売業、小売業」一

万三、〇〇八円などとなった。

《特別に支払われた現金給与額》

平成二四年八月一日から二五年七月三

日までの一年間に、賞与など特別に支払われた現金給与額は二〇万一、八〇六円で、前年比5・4%増となった。

性別にみると、男性は二八万九〇二円で5・5%増、女性は一三万七、一〇三

主な産業別にみたきまって支給する現金給与額

主な産業・性	1～4人		5人以上 (参考)	
	円	前年比 %	円	前年比 %
調査産業計	190,474	0.8	259,954	-0.7
男 性	255,403	0.0	327,122	—
女 性	138,714	-0.1	177,065	—
建設業	249,483	0.9	319,501	0.2
製造業	208,190	-0.2	302,794	-0.2
卸売業、小売業	193,008	3.7	227,200	0.1
宿泊業、飲食サービス業	107,228	0.2	118,750	-1.4
生活関連サービス業、娯楽業	144,822	-2.2	195,551	-2.2
医療、福祉	176,613	-2.6	245,725	-1.4

円で2・8%増だった。

主な産業では、「医療、福祉」が二四万一、二八四円で最も高く、次いで「卸売業、小売業」二二万九、六八〇円、「製造業」一八万四、二七四円、「建設業」一六万一、四四九円などとなった。

出勤日数と労働時間

出勤日数は二〇・七日で、前年より〇・一日増加した。

また、通常日一日の実労働時間は七・一時間で、前年と同水準となった。

雇 用

《常用労働者の割合》

常用労働者の割合を主な産業についてみると、「卸売業、小売業」が26・8%で最も高く、次いで「建設業」、「宿泊業、飲食サービス業」10・9%、「生活関連サービス業、娯楽業」、「医療、福祉」9・1%などとなった。

《女性労働者の割合》

常用労働者に占める女性労働者の割合は55・6%で、前年比1・5ポイント減となった。

