

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

2014

3

MAR

派遣法改正について労政審が建議

派遣期間の制限、「業務単位」を撤廃へ

労働政策審議会（厚生労働大臣の諮問機関）は一月二十九日、労働者派遣制度の改正について建議を行いました。

それによると、派遣期間に制限のない二六業務という区分と、業務単位での期間制限（上限三年）を撤廃した上で、原則的には派遣労働者個人単位と派遣先単位の二つの期間制限を軸とする制度に見直すことが適当であるとしています。

法改正で期間制限が個人単位に移行された場合、同一の派遣対象業務であっても、派遣先が派遣労働者の受け入れ開始から三年を経過するときは、過半数労働組合（または労働者の過半数を代表する者）から意見を聴取することを要件に、派遣労働者を入れ替えることで、制限期間を超える派遣の受け入れ

ができることとなります。

厚生労働省は、建議の内容を踏まえ、平成二十七年四月からの施行を目指し、今の通常国会への法案提出に向けて、法案要綱を作成することとしています。

その他の建議の主な内容

■ 事業区分と許可制の見直し
「特定労働者派遣事業」（届出制）と「一般労働者派遣事業」（許可制）の区別を撤廃して、経過措置を設けた上で、すべての労働者派遣事業を許可制にする。

■ 派遣労働者に対する雇用安定措置

派遣元事業主は、派遣期間の上限に達する派遣労働者に対し、本人が引き続き就業することを希望する場合は、①派遣先への直接雇用の依頼、②新たな就業機会（派遣先）の提供、③派遣

元事業主において無期雇用、のいずれかの措置を講ずる。

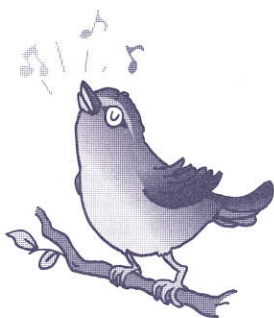
■ 期間制限の例外について

無期雇用の派遣労働者、六〇歳以上の高齢者等については、個人単位および派遣先単位の期間制限の措置等の例外とする。

26年度の雇用保険料率は据え置きとなりました

厚生労働省は1月27日、平成26年度の雇用保険料率に関する告示を行いました。

料率は25年度と同様、一般の事業は1000分の13.5（うち1000分の8.5が事業主負担、1000分の5が被保険者負担）で据え置かれることとなります。



雇用保険法改正案を国会提出

育児休業給付の引き上げは4月1日から

政府は一月三十一日、雇用保険法の改正案を閣議で決定、同日国会に提出しました。

改正案では、育児休業給付の給付率について、当面の間、休業開始から通算一八〇日間に限って、現行の50%から67%に引き上げることとし、その施行時期は平成二六年四月一日からとしています。

また、二六年一〇月一日から、資格や学位の取得を目指す人を対象に、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受ける場合、原則二年間、教育訓練給付金の給付率を引き上げることが盛り込まれています。

最高裁で判決

添乗業務を「みなし労働」と認めず

労働基準法で定める「事業場外労働のみなし労働時間制」の適用は不当だとして、大阪市の観光会社に勤務する女性添乗員が会社に対して残業代の支

払いを求めている訴訟で、最高裁は一月二四日、会社側の上告を棄却。同社に約三〇万円の支払いを命じた二審判決（東京高裁）が確定しました。

判決では、添乗員の旅行日程が事前に決まっており、これに沿ったスケジュールの管理を具体的に指示されていたこと、旅行中は会社の指示で携帯電話の電源を常に入れていたことなどから、会社が添乗員の労働時間の把握が困難であったとは言い難いとして、みなし労働時間の適用はできないと判断されました。

特例水準の解消が影響

年金額、4月分から0・7%引き下げ

厚生労働省はこのほど、平成二六年度の年金額を0・7%引き下げると発表しました。

年金額改定の指標となる全国消費者物価指数の二五年の対前年比変動率はプラス0・4%で、年金額改定に用いる「名目手取り賃金変動率」はプラス0・3%となりました。しかし、平成一二年度から一四年度にかけて、物価下落にもかかわらず、物価スライドを

行わずに年金額を据え置いたことなどにより、本来の年金額より高い水準

（特例水準）で支払われていたことを解消するスケジュールに基づき、平成二六年四月からマイナス1・0%の調整が実施されるため、結果的にマイナス0・7%の改定となりました。

なお、年金の受取額が変わるのは、通常四月分の年金が支払われる六月からとなります。

協会けんぽ

介護保険料率、26年度引き上げへ

全国健康保険協会は、平成二六年度の都道府県単位の保険料率は現在の保険料率を据え置きとする一方で、全国一律の介護保険料率については現在の1・55%（労使折半）から1・72%（同）へ引き上げる方針を固めました。

厚生労働大臣の認可を受けた後に二六年度の保険料率が決定されると、介護保険料は三月分（四月納付分）から引き上げが実施されることになります。

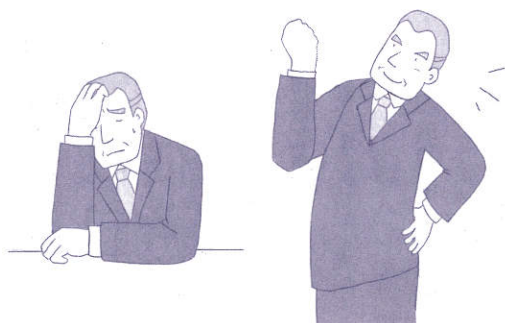


職場の安全&衛生

働き盛りの健康管理

働き盛りとストレス

働き盛りとは、多くの場合、中・高年の管理職世代の人を指すようです。確かに、会社のなかでも中心的な存在となり、相当の権限が与えられるようになってくる年代です。今まで培ってきた経験もものをいうようになり、何かと頼りにされて仕事のやり



がいも強く感じられる年代です。

しかし、これがストレスになる場合もあります。管理者としての責任も重くなり、部下の面倒もみなければならず、家庭では子供の進学や親の介護などの問題を抱えることがあります。体力は若い頃と比べると低下しつつあり、「責任を果たしたい」という気持ちはあっても、実際には体力が追いつかない現実があります。近年、四十代から六十代の男性の自殺者が増えていますが、このようなストレスが要因とも考えられます。

今回は、この働き盛りの人の健康管理について考えていきたいと思います。

「心の不調」とホルモンの関係

「体の不調」は自覚することが多いのですが、「心の不調」にはなかなか気が付かないものです。最近では、男性も四十代、五十代となると男性ホルモンの

減少によって、今までは女性の問題とされてきた「更年期障害」と似た症状があらわれる場合があることがわかってきました。

男性の場合、男性ホルモンの減り方が穏やかなため、女性ほど明らかな症状はおこらないといわれています。症状としては、倦怠感・だるさ・不眠・うつ・めまい・集中力の低下等があるということです。これらが他の要因と重なると、心身の不調となつてあらわれてきます。このような状態を放置したまま症状がさらに高じてくると、自殺や精神疾患に進む危険性があります。

心と体の健康管理

「心の不調」はなかなか気が付かないもので、周囲でそのサインを見逃さないようにすることが大切です。また、働き盛り世代の誰でもが「心の不調」に陥る可能性があることを自覚して、自分の心と体のセルフマネジメントを心がけることが大事です。

その際に心の健康管理として大切なのは、ストレスに負けない丈夫な心をつくることです。その方法として、

①目の前にあることに集中して、過去の出来事へのこだわりを引きずられないように努めること

②あれこれ考えずに、「ものの見方、捉え方」を楽観的なものにする

③毎日をリラックスする時間をつくること

等を心がける必要があります。また、体は心についていくものであれば自然に体も充実してくるものです。ストレスが解消されることによって、病気も自然に快癒することがあります。このように体の健康は、まず心の健康からいえます。

そして、何といっても体の健康管理の中で大切なのは病気を予防することです。

そのために重要なのは毎日の食事です。栄養をバランスよく取り、高コレステロールの食事や食塩、糖分を取り過ぎないことなど、生活習慣病の原因となるものをチェックしていくことが大事です。

働き盛りを文字通り維持していくためには、以上のような心と体の健康管理が大切といえます。

裁量労働制等に関するアンケート調査

5割が「裁量労働制」で
従業員の意識に変化

このほど厚生労働省が発表した「裁量労働制等に関するアンケート調査」(速報、昨年一〇月に実施)によると、裁量労働制を導入した効果として、55・2%の事業場が「効率よく仕事を進めるように従業員の意識が変わった」と回答し、適用されている従業員も70・5%が「満足」していることが分かりました。

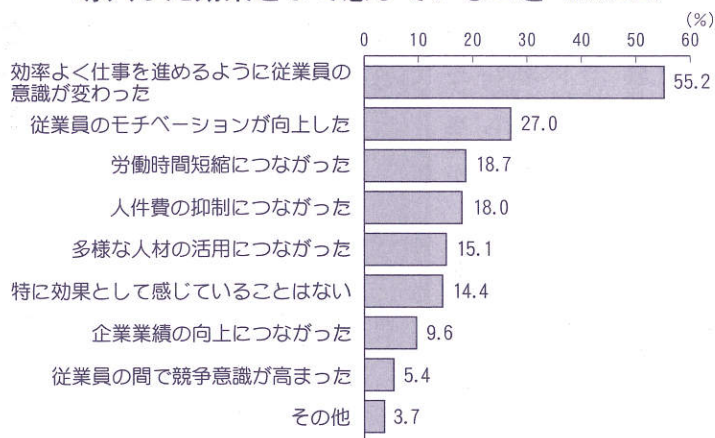
導入のきつかけ

制度導入のきつかけとして、「労働者の創造力を高め、能力発揮を促すため」(46・7%)や「成果主義・業績評価制度導入の一環として」(35・0%)、「労働者のワーク・ライフ・バランスを推進するため」(27・6%)を挙げた事業場が多い。

裁量労働制の効果

裁量労働制導入の効果として、「効率よく仕事を進めるように従業員の意識が

導入した効果として感じていること (複数回答)



変わった(55・2%)や「従業員のモチベーションが向上した」(27・0%)を挙げた事業場が多い。(左図参照)

適用を受けることへの満足度

裁量労働制が適用されている労働者の

うち、「満足」(32・9%)と「やや満足」(37・6%)を合わせると70・5%となり、「不満」(6・6%)と「やや不満」(20・1%)を合わせた26・7%を大きく上回った。また、不満な点としては、「労働時間が長い」(49・2%)、「業務量が過大」(46・7%)、「給与が低い」(43・0%)を挙げた回答が多い。

適用前と比較した制度適用の満足度

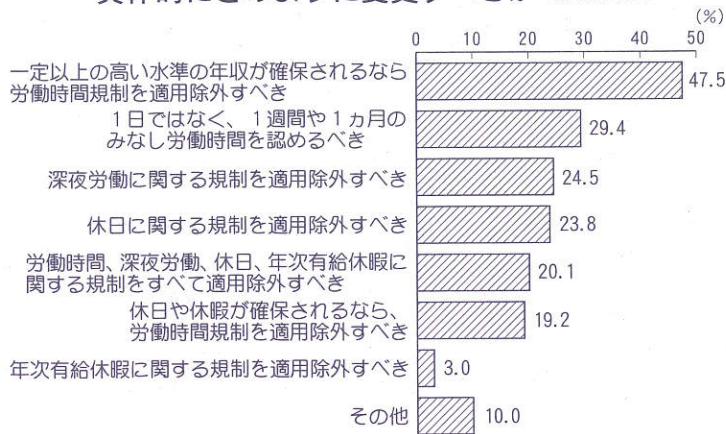
裁量労働制の適用者となった理由として、「仕事の裁量が与えられていることにより、仕事がしやすくなったと思った」、「自らの能力の有効発揮に役立つと思った」を挙げた労働者では、「概ね期待どおり」の割合が高い(それぞれ42・3%、38・7%)。一方、「仕事を効率的に進められるので、労働時間を短くすることができると思った」を挙げた労働者では、「あまり期待どおりになっていない」の割合が高い(44・9%)。

制度への評価・変更すべき点

現行の裁量労働制について、「今のままでよい」と回答した事業場が71・3%、「変更すべき」が25・5%で、具体的な変更すべき点として、「一定以上の高い水

参 考 資 料

具体的にどのように変更すべきか（複数回答）



手 続 き に つ い て

企画業務型裁量労働制を導入している事業場で、手続きについて、「現行制度で

準の年収が確保されるなら、労働時間規制を適用除外すべき」（47・5％）や「1日ではなく、1週間や1カ月のみなし労働時間を認めるべき」（29・4％）を挙げた事業場が多い。（右図参照）

実 労 働 時 間 の 把 握

よい」と回答した事業場が38・1％、「有用でない手続きがあり煩雑だ」が29・2％で、煩雑な手続きとして、「報告の作成及び労働基準監督署長への届出」（66・9％）や「決議届の作成及び労働基準監督署長への届出」（51・3％）、「個別労働者からの同意」（35・6％）を挙げた事業場が多い。

実労働時間の把握方法に関して、企画業務型裁量労働制については、「タイムカード・ICカード」（27・2％）、「自己申告制」（20・8％）、「PCのログイン・ログアウト」（10・0％）を挙げた事業場が多く、専門業務型裁量労働制については、「自己申告制」（33・3％）、「タイムカード・ICカード」（31・7％）を挙げた事業場が多い。

裁量労働制の適用者だけに支払われる手当

裁量労働制の適用者だけに支払われる特別手当がある事業場は55・1％で、そのうち、特別手当の金額設定基準として、「通常の所定労働時間を超える残業代相当分」（75・2％）を挙げた事業場が最も多く、次いで、「業務遂行の結果や成果」（25・4％）、「業務遂行の能力や態

健康・福祉確保措置

度」（10・8％）となった。また、企画業務型裁量労働制についての特別手当は月平均七・七万円となっているが、分布をみると五万円未満と一〇万円以上とバラツキがある。

実際に実施した健康・福祉確保措置としては、「産業医等による助言・指導または保健指導を受けさせる」（40・4％）や「心と体の健康相談窓口を設置する」（39・2％）、「年次有給休暇の連続取得を含む休暇取得促進措置を講じる」（33・8％）を挙げた事業場が多い。

また、裁量労働制の適用者のうち、健康・福祉確保措置は「十分」との回答が72・0％、「十分でない」が26・4％で、十分とする労働者が要望する具体的措置としては、「年次有給休暇の連続取得を含む取得促進措置」（41・5％）や「休日・休暇を組み合わせた連続休暇制度の導入」（33・1％）、「一定時間以上の勤務が行われた場合の特別休暇付与」（31・1％）を挙げた回答が多い。



トラブル回避の対応術

パートと正社員の通勤手当に
差をつけることはできるか？

当社では、通勤手当は実費支給を原則としていますが、一カ月の上限額を設けていて、パートは正社員と仕事の内容が異なるので、上限額は正社員よりも一万円少なくしています。

このたび、一人のパートが転居したため、一カ月の通勤費がパートの通勤手当の上限額を五千円ほど超えてしまうことになりました。本人は少し不満の様子でしたが、転居はあくまでも本人の都合なので、特例扱いをせず、通勤手当は上限額での支給とすることにしました。このように、正社員とパートとで通勤手当の扱いに差をつけることは問題でしょうか？

パートの賃金の決定

パートタイマー（短時間労働者）の賃金については、短時間労働者の雇用管理

の改善等に関する法律（パート労働法）において、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の賃金の決定で差別的扱いを禁止しています。

これは、業務の内容や責任の程度が通常の労働者と同じであって、期間の定めのない（実質的に期間の定めがないと認められるものを含む）労働契約を締結しており、その職務の内容および配置の変更の範囲が通常の労働者と同じの範囲で変更されると見込まれる短時間労働者については、通常の労働者（正社員）と比べて差別的な扱いをしてはならないことを定めたものです。

その一方で、業務の内容や責任の程度などが通常の労働者と同じでないような短時間労働者については、「事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金を決定するように努めるものとする。」と定められており、正社員との均衡を考慮して賃金を決定することを努力義務としています。

通勤手当の扱い

パート労働法において、業務の内容や

責任の程度などが通常の労働者と同じでないような短時間労働者に対して、正社員との均衡を考慮して決定することとしている「賃金」は、基本給、役付手当、職務手当など職務の内容に密接に関連して支払われる賃金を指し、通勤手当、退職手当、家族手当、住宅手当など職務の内容に密接に関連して支払われるものの賃金は対象外とされています。

ただし、同法に関連して策定された「事業主が講ずべき措置についての指針（ガイドライン）」においては、「短時間労働者の退職手当、通勤手当その他の職務の内容に密接に関連して支払われるものの以外の手当についても、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように努めるものとする。」と示されています。

以上のことから、質問のケースのように、パートタイマーの通勤手当について、業務の内容や責任の程度などが正社員と同一でなければ、上限額で正社員と差をつけることは法令上問題はありませんが、指針で示されているように、就業の実態やパートタイマーの上限額が正社員よりも低く設定された経緯なども踏まえて、正社員との均衡が考慮されているかどうか、検証しておくことは重要といえるでしょう。

社会保険の実務サポート

育児休業給付の 受給資格の確認

育児休業給付の受給資格は

雇用保険の育児休業給付を受けるためには、育児休業を取得した雇用保険の一般被保険者について、まず

事業所の所在地を管轄するハローワークに受給資格確認の手続きを行います。この受給資格の確認が行われ

てはじめて給付金の支給申請ができることになるので、その前に資格要件を満たしているかどうかチェックしておくことが重要です。

対象となる育児休業は、一歳（いわゆる「パパ・ママ

育児プラス制度」を利用する場合は一歳二カ月、保育所における保育の実施が行

われないなどの場合は一歳六カ月に満たない子を養育するための休業で、男性、女性のどちらも対象となります。

ただし、女性の場合は、労働基準法で定める産後休業（出産日の翌日から八週間）は対象となりません。

また、受給資格の確認が行われるには、育児休業を開始した日の前二年間に、賃金支払基礎日数が一日

以上ある月が通算して一二カ月以上あることが要件となっています。

この賃金支払基礎日数は、年次有給休暇など、取得した休暇に対して賃金が支払われた日も含みます。

また、この二年間に、疾病、負傷、出産など、やむを得ない理由により引き続

き三〇日以上賃金の支払いを受けることができなかった期間がある場合には、その期間を二年間に加算する

ことができます。（加算できる期間は最長二年間）

先に取得した育児休業にかかる期間であって、期間中に育児休業給付金の支給を受けていても、賃金の支払いを受けていなければ、その期間も加算の対象となります。

「期間雇用者」の場合は

一般被保険者が期間を定めて雇用される人の場合は、前記の受給資格の確認に加えて、休業開始時において次の①、②の要件のいずれにも該当していることが必要です。

①同一事業主のもとで一

以上雇用が継続していること

②一歳に達する日を超えて引き続き雇用される見込みがあること（二歳までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである場合は除きます）

受給資格確認の手続きは

受給資格確認の手続きは、対象者が育児休業を開始した日の翌日から一〇日以内に所定の書類を提出して行いますが、受給資格の確認と初回の支給申請を同時に行うこともできます。この場合は、休業を開始した日から四カ月を経過する日の属する月の末日までに行います。



平成25年毎月勤労統計調査結果速報

今年の給与総額、わずかに増加

厚生労働省が二月五日に発表した「毎月勤労統計調査」(速報、従業員五人以上の事業所が対象)によると、平成二五年の一人一ヵ月平均の現金給与総額は三万四、一五〇円で、過去最低だった前年(三万四、一二七円)よりわずかに増えたことが分かりました。なお、速報値は確報で改訂される場合があります。

賃金

一人平均の月間現金給与総額は、従業員五人以上の事業所(以下すべての項目で同規模)で前年と同水準の三万四、一五〇円となった。

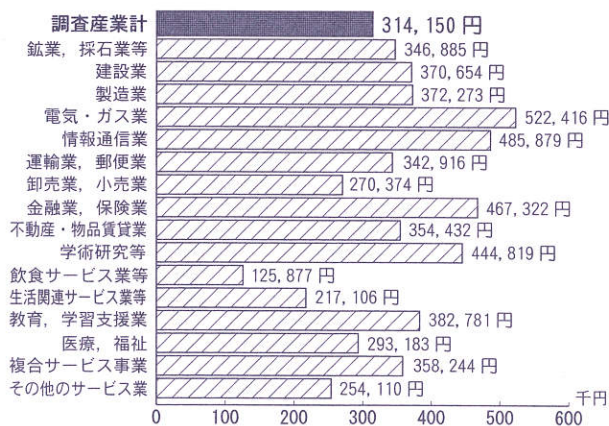
このうち、きまって支給する給与は0・4%減の二万四三三三円(所定内給与が0・6%減の二万四、一三八円、所定外給与が1・8%増の一万九、〇九七円)で、ボーナスなどの特別に支払われた給与は2・1%増の五万三、七一五円

トタイム労働者は0・6%減の九万六、六三〇円となった。

となった。

また、現金給与総額を就業形態別にみると、一般労働者は0・7%増の四〇万四、七四三円、パ

参考 産業別にみた月間現金給与総額



労働時間

一人平均の月間総実労働時間は、前年

比1・0%減の一四五・五時間と二年ぶりに減少した。

このうち、所定内労働時間は1・3%減の一三四・九時間、所定外労働時間は2・3%増の一〇・六時間となった。

なお、月間の時間数を一二倍して年換算すると、総実労働時間は一、七四六時間で、このうち、所定内労働時間が一、六一九時間、所定外労働時間が一二七時間だった。

また、総実労働時間を就業形態別にみると、一般労働者は0・6%減の一六八・二時間、パートタイム労働者は1・1%減の九一・一時間となった。

雇用

常用労働者は、前年比0・8%増の四、六一二万六千人と一〇年連続で増加した。このうち、一般労働者は0・1%減の三、二五五万九千人、パートタイム労働者は3・0%増の一、三五六万七千人となった。

また、主な産業についてみると、製造業1・2%減、卸売業、小売業0・4%減、医療、福祉3・2%増となった。

