

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



平成 26 年度 7月1日～7日

全国安全週間

「人命尊重」という崇高な基本理念の下、昭和三年に初めて実施されて以来、今年で八七回目を迎える全国安全週間は、七月一日から七日までの一週間にわたって行われます。

平成二五年の労働災害による死亡者数は一、〇三〇人で、前年に比べ六三人減と二年ぶりに減少したものの、今なお一、〇〇〇人を超える尊い命が失われており、一度に多くの労働者が被災する重

スローガン
みんなでつなぎ 高まる意識
達成しようぜロ災害

大災害も依然として高い水準にあります。

こうした状況を踏まえ、安全に関する経験やノウハウを産業の違いや世代を超えてつないでいくことの大切さを確認しつつ、職場の安全意識を高め、安全に対

する慣れや過信を捨てて労働災害の防止に取り組むとともに、事業者と労働者が一体となって日々の安全活動を推進し、労働災害の撲滅を目指す観点から、右記スローガンの下に展開されます。

健康保険・厚生年金保険 算定基礎届の提出

七月に入ると一〇日までに健康保険・厚生年金保険の「被保険者報酬月額算定基礎届」を提出することになっています。六月の給与計算が一段落したところで、報酬額の計算ができるよう、ご協力をお願いいたします。

ご協力をお願いいたします!!



25年度個別労働紛争解決制度施行状況

「いじめ・嫌がらせ」が2年連続最多

厚生労働省が五月三〇日に公表した個別労働紛争解決制度の施行状況によると、平成二五年度に全国の総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は一〇五万四二件で、前年度より1・6%減少したことが分かりました。

このうち、民事上の個別労働紛争に関するものは二四万五、七八三件で同3・5%減少。相談内容の内訳をみると、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが全体の約二割にあたる五万九、一九七件と、前年度に比べて14・6%増加し、二年連続で最多となっています。このほか、「解雇」が四万三、九五六件（前年度比14・7%減）、「自己都合退職」が三万三、〇四九件（同11・0%増）、「労働条件の引下げ」が三万六七件（同11・5%減）などとなっています。

保険料納付猶予の対象拡大

国民年金関連の改正法が成立

国民年金の保険料の納付に関する制度

を一部見直すことなどを柱とした改正国民年金法などの関連法が六月四日、参院本会議で可決、成立しました。

保険料の納付を猶予する対象者を、時限措置として従来の三〇歳未満から五〇歳未満に拡大するほか、保険料を特例的に一〇年前までさかのぼって納付できる制度が平成二七年九月で終了するのに伴い、同年一〇月からは、三年間に限り過去五年分まで納付できる措置が新たに設けられます。また、延滞した保険料などにかかる延滞金の利率を軽減することなども盛り込まれています。

改正法は平成二六年一〇月一日から順次施行されることになっています。

将来の厚生年金・国民年金の財政見通しを公表

厚生年金、30年後は2割目減りも

厚生労働省は六月三日、国民年金及び厚生年金の長期見通しを試算した平成二六年の財政検証結果を公表しました。

財政検証は、少なくとも五年ごとに実施され、次の財政検証までに所得代替率（現役世代の手取り収入に対するモデルケース世帯での年金の給付水準）が50%を下回ると見込まれる場合には、給付や

負担のあり方について検討を行い、必要の措置を講ずることとされています。

今回の検証では、八つのケースの経済状況を設定した上で、比較的高成長となる五つのケースでは、平成五五～五六年における所得代替率は50・6～51・0%を維持できるとしていますが、それでも現在の62・7%と比較すると、給付水準が二割程度目減りすると試算されています。

国に防止対策等の実施を義務づけ

過労死防止法案が衆院通過

過労死や過労自殺の防止などの対策実施を国の責務とする「過労死等防止対策推進法案」が五月二七日、衆院本会議で可決され、参院に送られました。

同法案では、国が過労死などを防止するための施策の推進に関する基本的な計画を作成することとし、国や自治体が実態の調査研究や広報活動、医療提供体制の整備、過労死などのおそれがある人や親族への支援などの対策を実施するとしています。



職場の安全&衛生

交通労働災害防止のためのガイドライン

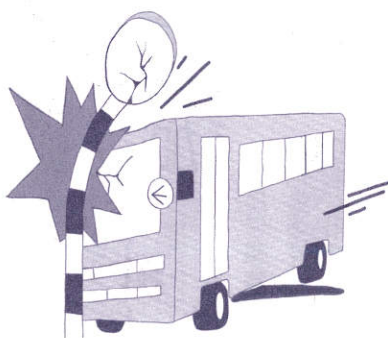
交通労働災害が死亡災害に占める割合

交通労働災害は、全産業に占める死亡災害のうち二割以上となっており、労働災害防止上の重要な課題です。このように、労働災害に占める割合が高い交通労働災害の防止のため、「交通労働災害防止のためのガイドライン」が作られています。平成二四年四月に発生したツアーバスによる重大事故を契機として、その翌年五月にこれが改正されています。今回は、このガイドラインのポイントをみてみたいと思います。

【ガイドラインのポイント】

1 ガイドラインの対象

対象は、道路上と事業場構内での自動車と原動機付き自転車の交通事故による労働災害です。ですので、運送を専門にする運送業者だけでなく、労働者に運送をさせるすべての会社が対象になることに注意してください。



2 交通労働災害防止のための管理体制等

- ① 交通労働災害防止のための管理体制の確立
- ② 事業者の方針の表明、目標の設定、計画の作成・実施・評価・改善
- ③ 安全委員会における調査審議

3 適正な労働時間等の管理、走行管理

- ① 適正な労働時間の管理、走行管理
- * 疲労による交通労働災害を防止するため、「自動車運転者

の労働時間等の改善のための基準」を守り、適正な走行計画によって、運転者の十分な睡眠時間に配慮した労働時間の管理をする。

* 高速乗合バス、貸切バス事業者については、運転者の過労運転を防止するため、国土交通省が定めた交替運転者の配置基準を守る。

- ② 適正な走行計画の作成
- ③ 点呼の実施とその結果への対応

4 教育の実施

- ① 教育の実施
- * 雇入れ時の教育、日常の教育、交通危険予知訓練を適切に行う。
- ② 運転者認定制度などの導入

5 交通労働災害防止に対する意識の高揚

ポスターの掲示、表彰制度、交通労働災害防止大会の開催などにより、運転者の交通労働災害防止に対する意識の高揚を図るとともに、危険な箇所などを示した交通安全情報マップを作成し、配布・掲示を行う。

6 荷主・運送業の元請事業者による配慮

荷主と運送業の元請事業者は、

交通労働災害防止を考慮した適切で安全な運行のため、実際に荷を運搬する事業者と協働して取り組む。

7 健康管理

① 健康診断

* 運転者について健康診断を確実に実施し、保健指導をする。所見が認められた運転者には、「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」に基づき、適切な対応をする。

② 面接指導等

* 長時間にわたる時間外・休日労働を行った運転者については、面接指導とともに、労働時間の短縮などの適切な対応をする。

③ 心身両面にわたる健康の保持増進

④ 運転時の疲労回復
* 運転者に対して、ストレッチなどで運転時の疲労回復に努めるよう指導する。

各職場での実践

以上の各事項について、大切なことは実践です。各項目を参考に、それぞれの職場に合った交通労働災害防止対策を確立していただければと思います。

平成25年度雇用均等室での法施行状況

「マタニティ・ハラスメント」に関する相談が増加

このほど厚生労働省は、都道府県労働局雇用均等室（以下「雇用均等室」と表記）で取り扱った、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する相談、紛争解決の援助申立、是正指導などの状況について公表しました。

平成二五年度に、事業主や労働者などから寄せられた相談は八一、一四一件（事業主からは四一、六二八件、労働者からは二二、七三四件）で、このうち、男女雇用機会均等法関係で、妊娠や出産をめぐるいわゆる「マタニティ・ハラスメント」に関する労働者からの相談が二、〇九〇件と、前年度に比べ二六九件（14・8％）増えたのが目立っています。

男女雇用機会均等法の施行状況

平成二五年度に、雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談は二一、四一八件（前年度は二〇、六七七

件）。内訳をみると、

労働者からの相談が一、〇五七件で全体の51・6％を占め、事業主からは五、九三〇件（27・7％）となった。

次に、相談内容をみると、「セクハラ」が最も多く九、二三〇件、次いで「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（マタニティ・ハラスメント）」が三、六六三件、「母性健康管理」が三、四一六件となった。

このうち、労働者からの「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する相談が二、〇九〇件で前年度に比べ二六九件（14・8％）増加し、相談件数の増加数が最も多く、次いで「母性健康管理」が一、二八一件で同二〇〇件（18・5％）増加した。

労働局長による紛争解決の援助

労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数は五〇二件で、平成二五年度中に援助を終了した四九五件のうち、七割超の三五七件が労働局長の助言・指導・勧告によって解決した。

申立の内容をみると、「セクハラ」が二四八件で最も多く、次いで「婚姻、妊

娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が二一三件となった。

紛争解決の援助事例

◆妊娠を理由とする不利益取扱い

《女性労働者からの申立内容》

一年契約の契約社員。妊娠を報告し、産休・育休取得の希望を伝えたところ、「経営不振のため次回の契約更新はできない」と言われた。経営不振といっても、今年になって社員を二名増員しているし、契約社員の中で契約更新されないのは自分だけであり、納得できない。その旨を事業主に伝えたとこ、 「あなたは評価が低い」と言われた。これまで、勤務態度などについて注意を受けたことはなく、今回の雇止めは妊娠が理由であるとし考えられない。契約を更新し就業を継続したい。

《事業主からの事情聴取》

今年度初めて赤字に転落し、将来の見通しがたかない状況。経営不振により、今期の役員賞与はカットした。申立者は仕事のスピードが遅く、作業が進まない。申立者に対して、作業方法の改善指導をどのくらい行ったかという記録は特になく、個別の人事考課も行っていない。

《労働局長による援助》

経営不振であるといいながら新規採用を行っていないことや、申立者に対する評価が低いとしながら評価基準が明確ではなく、また具体的な指導を行った経緯もないことなどから、今回の雇止めは、明らかに妊娠や産休・育休取得の申し出が理由であることを指摘し、申立者の希望どおり契約更新を行い、産休・育休を取得させるよう助言した。

↓事業主は契約を更新し、申立者は産休・育休を取得できることとなり、紛争は解決した。

雇用均等室が行った是正指導

雇用均等室は六、五七四事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかの男女雇用機会均等法違反が確認された四、九九六事業所に対し、一一、〇〇三件の是正指導を実施。その結果、是正指導を受けた事業所のうち、九割以上が年度内に是正した。

育児・介護休業法の施行状況

平成二五年度に、雇用均等室に寄せられた育児・介護休業法に関する相談は五五、〇七七件（前年度は八七、三三四件）。内

訳をみると、事業主からの相談が三三、六三二件で全体の61・1%を占め、労働者からは一〇、四三〇件（18・9%）となった。

次に、相談内容をみると、育児関係では「育児休業」が一三、六一三件で最も多く、次いで「所定労働時間の短縮措置等（第二三条）」が八、六一七件、「子の看護休暇」が三、三四〇件となった。

介護関係では、「介護休業」が四、五二二件で最も多く、次いで「介護休暇」二、七八二件、「所定労働時間の短縮措置等（第二三条）」二、二六二件となった。

労働局長による紛争解決の援助

労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数は二五一件で、申立の内容をみると、「育児休業に係る不利益取扱い」が一三二件で最も多く、次いで「期間雇用者の育児休業」が三六件となった。

雇用均等室が行った是正指導

雇用均等室は八、六三九事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかの育児・介護休業法違反が確認された八、一二五事業所に対し、三四、七三〇件の是正指導を実施。その結果、是正指導を受けた事業所のうち、九割弱が年度内に是正した。

パートタイム労働法の施行状況

平成二五年度に、雇用均等室に寄せられたパートタイム労働法に関する相談は四、六四六件（前年度は七、四八五件）。内訳をみると、事業主からの相談が二、〇六六件で全体の44・5%を占め、短時間労働者からは一、二四七件（26・8%）となった。

次に、相談内容をみると、「指針」関係と「その他（年休、解雇、社会保険等）」を除き、「通常の労働者への転換」が八〇二件で最も多く、次いで「労働条件の文書交付等」が六八六件、「賃金の均衡待遇」が四四〇件となった。

雇用均等室が行った是正指導

雇用均等室は九、三二五事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかのパートタイム労働法違反が確認された八、五八三事業所に対し、二二、八二一件の是正指導を実施。その結果、是正指導を受けた事業所のうち、九割以上が年度内に是正した。



トラブル回避の対応術

年俸制でも残業手当は必要か？

当社では、契約社員の給与を年俸制にする検討をしています。年俸は賞与込みで、合計額を一四等分して、毎月の支払日と年二回の賞与支払日にそれぞれ支払うことで考えていますが、年俸制であっても残業手当や休日手当などの支払いは必要でしょうか？

支払いが必要である場合、年俸にあらかじめ残業手当などの額が含まれるものとして扱うことはできるでしょうか？

時間外労働等の割増賃金

労働基準法（第三七条）では、法定労働時間を超えて労働させた場合や休日労働については割増賃金の支払いを使用者に義務づけています。割増賃金の支払い対象とならないのは、管理監督者や監視

又は断続的労働に従事する者など、同法（第四条）で定められている労働時間や休日の規制の適用が除外される労働者に限られています。ただし、深夜労働に対する割増賃金の支払いは、管理監督者などに対しても必要です。

年俸制であっても支払いは必要

年俸制が適用される労働者には、法で定める管理監督者などに該当しない限り、時間外労働、休日労働などに対する割増賃金を支払う必要があります。

年俸を毎月支払う部分と賞与部分を合計した額で決めている場合、あらかじめ年俸額が確定していることになるので、この場合の賞与部分は、割増賃金の計算基礎から除外できる通常の「賞与」には該当しないものとされます。したがって、賞与部分を含めて確定した年俸額を算定の基礎として、割増賃金を支払う必要があります。

具体的な計算方法は、年俸額の十二分の一を月における所定労働時間数（月によって異なる場合には、一年間における

一カ月平均の所定労働時間数）で除した金額に割増率を掛けて一時間単価を算出します。

年俸額に割増賃金を含める場合

労働契約の内容において、年俸の額に時間外労働などの割増賃金が含まれていることが明らかで、割増賃金相当部分と通常の労働時間に対応する賃金部分とに区別することができ、かつ割増賃金相当部分が法定の割増賃金以上に支払われている場合は労基法違反とはなりません。

したがって、定額の残業手当などを含むこととした場合は、各月に分割して支払う年俸額についても、それに含まれる定額の残業手当の額を明らかにすることが必要となるでしょう。

また、毎月の計算において、実際の時間外労働や休日労働などから計算される法定の割増賃金の額が定額の残業手当の額を上回るときは、その差額を支給する旨を就業規則などに定めておかなければならず、実際に上回った場合は、当月にその差額を支払わなければなりません。



社会保険の実務サポート

2年を超えて遡る雇用保険の資格取得手続き

2年を超え遡及の適用

雇用保険の被保険者となるべき人について、定められた期限までに事業主が雇用保険の被保険者資格取得の届出を行っていなかった場合、原則として、届出をした日から二年以内の期間まで遡っての手続きが可能ですが、平成二二年一〇月一日からは、二年を超えて遡っての資格取得手続きができるようになっていきます。

資格取得日を二年を超えて遡るためには、届出の際に、対象となる人の給与から雇用保険料が天引き（控除）されていたことが明らかであると確認されることが必要となっています。

このため、確認が行われる日（事業主が届け出た日）の二年前の日よりも前の日を取

得日とする被保険者資格取得

届を提出する場合には、二年前の日よりも前に雇用保険料が天引きされていたことが分かる給与明細や賃金台帳、源泉徴収票といった確認書類を添えて提出しなければなりません。これらの確認書類がないと、資格取得日を二年を超えて遡っての届出はできないこととなります。

資格取得日の確認

実際の届出にあたっては、所定の様式に雇用保険料を天引きした最も古い日などを記載し、給与明細などの確認書類を添えて提出しますが、雇用保険料の天引きがあった最も古い日が、確認書類により雇用保険料が天引きされていたことが確認できる期間内であれば、原則としてその日が

被保険者資格の取得日とみなされます。

ただし、届出にかかる雇用保険料が天引きされた最も古い日が、給与明細などから確認できる期間よりも前にあるときや、その日が明確でないときは、雇用保険料が天引きされたことが確認できる最も古い月にかかる賃金計算期間の初日が、被保険者資格の取得日とみなされます。

例えば、給与明細で雇用保険料が控除されているのが「平成二三年一〇月分」である場合、この月にかかる計算期間が「平成二三年九月二六日から一〇月二五日」であることが

明らかであれば、「平成二三年九月二六日」が雇用保険料の天引きがあったことが確認できる最も古い日となります。もし、計算期間が明らかでない場合は、「平成二三年一〇月」が雇用保険料が天引きされたことが確認できる最も古い月になるため、その初日である「一〇月一日」が雇用保険料の天引きがあったことが確認で

きる最も古い日となります。

このほか、場合によっては、中途就職日や社会保険料等の金額が記載された源泉徴収票などに基づいて、資格取得日の確認が行われることもあります。

雇用保険加入状況のチェックを

二年を超えて遡っての届出ができるようになって、その手続きは煩雑ですので、漏れなく届出がされていたかどうかを確認することは大切なことだと言えます。

保管された資料などで加入状況を確認できればいいのですが、もし不明な点があれば、事業所を管轄するハローワークに雇用保険被保険者の台帳（リスト）の写しを請求するとよいでしょう。請求は所定の様式を使用し、台帳の種類は、希望に応じて、①現在取得している人のみ、②すでに資格を喪失した人のみ、③取得・喪失の全ての記録、の三つの区分から選択することができます。

ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査

社員と会社の認識にギャップ

このほど内閣府が発表した「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」によると、社員は残業すること
で評価されていると考えるのに対し、
会社側はそれを人事評価で考慮してい
ないなど、両者間で認識にズレがある
ことが分かりました。

長時間残業の削減

◆労働時間が長い人ほど、上司や同僚が
残業をしている人に「頑張っている人」、
「責任感が強い人」といったポジティブ
なイメージを持っていると感じている。

一方、企業調査において、「残業や休
日出勤をほとんどせず、時間内に仕事を
終えて帰宅すること」が人事評価でどの
ように考慮されるか聞いたところ、74・0
%の企業が「人事評価では考慮されてい
ない」と回答し、多くの企業ではマイナ
スに評価していないことが分かった。

◆残業削減に効果

的だと考えられる取
組（複数回答）とし

て、「計画的な残業

禁止日の設定」28・8

%、「上司からの声

かけ」27・9%、「短時間で質の高い仕事

をすることへの評価」27・0%などを挙

げる人が多い。

一方、企業調査をみると、残業削減の
ために導入している取組（複数回答）とし
て、「身近な上司からの声かけ」51・8%、
「残業の事前承認」41・9%などが多い。

◆労働時間が長い人ほど、「仕事」「家庭
生活」「地域・個人の生活」のうち優先し
たい事柄と現実の状況が一致していない
割合が高く、生活全般に対する満足度に
ついては、一日の労働時間が一二時間以
上の人は、一二時間未満の人に比べて
「やや不満」「不満」の割合が高い。

年次有給休暇（年休）の取得促進

◆「年休を取得している人」について、
上司がどのように促えているように感じ
るか聞いたところ、上司は「オン・オフ

のメリハリがある人」、「時間管理が上手
な人」といったポジティブなイメージを
持っていると感じている人が多い。

一方、企業調査において、「自分に与え
られた役割を果たし、付与された年休の
ほとんどを消化すること」が人事評価で
どのように考慮されるか聞いたところ、
84・5%の企業が「人事評価では考慮さ
れていない」と回答し、多くの企業ではマ
イナスに評価していないことが分かった。

また、自身の職場が年休を取得しやす
い雰囲気であると感じている人は、定時に
退社しやすいと回答しており、年休の取
得は、定時に退社しやすいといった職場の
雰囲気の影響を受けていると考えられる。

◆年休の取得促進に効果的だと考えられ
る取組（複数回答）として、「計画的に年
休を取得させるルールづくり」43・3%、
「上司による年休の取得奨励」30・5%、
「経営者による年休の取得奨励」26・8%
などを挙げる人が多い。

一方、企業調査によると、「時間単位、
半日単位など柔軟な年休取得制度」を導
入している企業が最も多い。

