

神田事務所 ニュース

発行所 神田社会保険労務士事務所

〒274-0063

千葉県船橋市習志野台 2-12-29

ASビル202号

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
あつせん代理

発行人 特定社会保険労務士 神田 眞弓

2016

7

JUL

平成28年度 7月1日~7日 全国安全週間

スローガン

見えますか？
あなたのまわりの見えない危険
みんなで見つける 安全管理

昭和三年に初めて実施されて以来、今年で八九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。

平成二七年の労働災害による死亡者数は九七二人と前年に比べ八五人減少し、統計を取り始めて以来、初めて一、〇〇〇人を下回りました。

一方、休業災害を含む労働災害全体では、十分な減少傾向にあるとは言えませんが、特に、近年の産業構造の変化に伴って

て拡大を続ける第三次産業などでは、職場の安全に関して自ら取り組む意識が十分とはいえず、また、経験が浅い労働者は職場に潜む危険を察知できないことが懸念されています。

こうした背景を踏まえて、安全な職場環境を形成するために、労働者全員で早期に危険要因を発見・改善・見える化し、事故の発生を未然に防ぐことが重要であるという観点から、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!!



通常国会が閉幕

労基法改正案は再度継続審議に

年次有給休暇の時季指定による取得促進の義務化、高度専門業務に就く労働者の労働時間規制の適用除外などを主な内容とする「労働基準法等の一部を改正する法律案」は、六月一日に閉会した通常国会で会期末処理により継続審議となりました。

同法律案は、昨年四月三日に通常国会に提出されましたが、審議は行われず会期末を迎えて継続審議扱いとなり、さらに先の通常国会においても審議が行われないまま、再び次の国会へ審議が先送りされることになりました。

有識者検討会で報告書

労働条件虚偽の求人に罰則適用へ

雇用仲介事業のあり方を議論している厚生労働省の有識者検討会は六月三日、ハローワークや民間の職業紹介事業者に、賃金などの労働条件を偽った求人を出した求人者（事業主）に対して、懲役や罰金を含む罰則を適用することなどを内容とする職業安定法の見直しに関する報告

書をまとめました。

現行の職業安定法は、労働条件の明示を求人者に義務付けており、ハローワークなどに虚偽の求人を出した場合、是正を求める行政指導はできますが罰則はありません。こうしたことから、求職者とのトラブルが相次いでいるため、指導監督の強化と法に基づく罰則の適用が必要だとする指摘がありました。

報告書ではこのほか、固定残業代を支払う場合の明示などについて、指針を充実させることなどが示されました。

厚生労働省では、検討会の報告を受けて法改正に向けた素案づくりを行う方針です。

平成27年の労働災害発生状況 労災死亡者数が初めて1000人を下回る

厚生労働省がまとめた平成二十七年の労働災害発生状況によると、昨年一年間の労働災害による死亡者数は九七二人で、この統計を取り始めて以来、初めて一、〇〇〇人を下回ったことが分かりました。

死亡者数は前年の一、〇五七人と比べ八五人（8・0％）減少し、業種別にみると、最も多いのは「建設業」の三二七人（全体の33・6％）、次いで、「第三次産業」二四八人（同25・5％）、「製造業」

一六〇人（同16・5％）、陸上貨物運送事業一二五人（同12・9％）の順となっています。

休業四日以上死傷災害では、死傷者数は一万六、三二一人で、前年の一万九、五三五人と比べ三、二二四人（2・7％）の減少となっています。

厚労省の調査結果

高校生バイト、6割が条件書面の交付なし

厚生労働省はこのほど、「高校生に対するアルバイトに関する意識等調査」の結果を発表しました。

調査結果は、アルバイトの経験がある一、八五四人の高校生から得た回答をまとめたもので、事業主からの労働条件の明示に関しては、「口頭だけで知らされた」（26・2％）、「働く前に具体的な説明はなかった」（18・0％）、「書面を見せられたが持ち帰ることはできなかった」（15・8％）をあわせると、労働条件を示した書面を交付されていないものが60・0％ありました。

また、全体の32・6％の高校生が、労働条件等で何らかのトラブルがあったと回答しています。



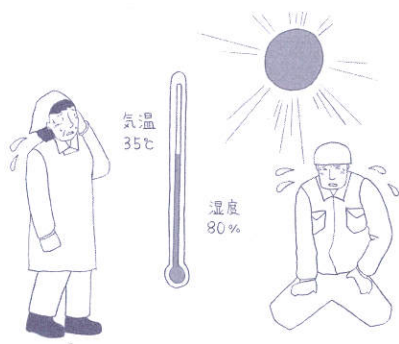
職場の安全&衛生

夏季の労働災害防止と健康管理

今年の夏

梅雨が明けると一気に暑い日が増え、最高気温が30℃以上の真夏日や、35℃以上となる猛暑日が続くものと思われます。

日本気象協会では今年の夏について、関東から東海でかなり暑く、近畿以西も普段より暑いと予報しています。また、近年は上空を流れる偏西風の南側を中心に高温傾向となり、さら



に、太平洋赤道域の海面水温が高影響で、大気全体の温度が高く、暑い夏になりやすいと言われています。

そこで、今回はこの暑い夏における労働災害及び健康障害の防止の観点から、何に気を付ければよいかを見ていきたいと思います。

夏季に起こる災害のメカニズムと健康障害

暑くなると人は体調不良になりやすく、また、作業時における注意力が低下しがちになります。このような状態においては、ヒューマンエラーが誘発されやすくなります。

例えば、暑さのため睡眠不足になって大量の汗をかき疲れやすくなることで、注意散漫となり、通常では行わないような行動をしたり、また、行わなけれ

ばならない確認を怠ったりします。特に屋外での作業を行う業種では直接暑さを体感しますの

を防止するためには、社員一人ひとりが自己の体調管理を怠らないようにし、また、管理者は社員の体調を把握し、ミーティングや巡視の回数を増やして不

リスクが高いと言えます。

また、熱中症対策としては、

また、熱中症対策としては、労働衛生の三管理の徹底が必要です。作業環境管理としては、熱中症指標計等によりWBGT(暑さ指数)測定を行い、水分や塩分を補給する物を備え付け、冷房を備えたまたは日陰などの涼しい休憩場所を設けること、

また、熱中症対策としては、労働衛生の三管理の徹底が必要です。作業環境管理としては、熱中症指標計等によりWBGT(暑さ指数)測定を行い、水分や塩分を補給する物を備え付け、冷房を備えたまたは日陰などの涼しい休憩場所を設けること、

特に発症リスクが高いのは、高齢者や睡眠不足・前日の飲酒・肥満の人、糖尿病・高血圧・心臓疾患・精神神経疾患等で治療中の人、下痢・脱水症状のある人などと言われています。このような人が職場にいたら熱中症の発症リスクが高いので、気を付ける必要があります。

夏季の災害防止対策と健康管理

夏季における労働災害の発生

作業管理としては、作業休止時間や休憩時間を確保し、作業の前後、作業中の定期的な水・塩分の摂取を指導すること、健康管理としては、発症リスクの高い人に注意し、労働者の健康状態等の確認を日頃より行うことなどです。

しっかりした対策を

今年の夏も暑くなることを覚悟しそれに備えた対策をしっかり講じて、暑い夏を乗り切っていきましょう。

労働力調査年報（詳細集計）

「正社員」8年ぶりに増加

このほど総務省が発表した「労働力調査年報（詳細集計）」によると、二〇一五年平均の「正規の職員・従業員数」が三、三〇四万人と前年より二六万人増えて八年ぶりに増加。また、完全失業者数も二二二万人と同一四万人減って六年連続で減少するなど、雇用情勢の改善が一段と鮮明になっています。

雇用者の状況

雇用形態別にみた雇用者

一五年平均の役員を除く雇用者は前年に比べ四四万人増の五、二八四万人（次ページの表参照）。このうち、正規の職員・従業員は二六万人増（八年ぶりの増加）の三、三〇四万人（下図参照）、パート・アルバイト、派遣社員などの非正規の職員・従業員は一八万人増（六年連続

正規の職員・従業員の推移（男女計）



規の職員・従業員が四万人増の六三四人。女性は正規の職員・従業員が二三人増の一、〇四二万人で、非正規の職員・従業員が一三万人増の一、三四五万人と

の増加の一、九八〇万人となった。

性別にみると、男

性は正規の職員・従

業員が二万人増の二

二六一人で、非正

なった。

また、非正規の職員・従業員を雇用形態別にみると、パート・アルバイトが一八万人増の一、三六五万人、派遣社員が七万人増の一、二六万人などとなった。

仕事からの収入

仕事からの年間収入をみると、男性の正規の職員・従業員は一五年平均で五〇〇六九九万円が二二・〇％と最も高く、次いで三〇〇〇三九九万円が二〇・五％などとなった。

一方、非正規の職員・従業員は一〇〇〇一九九万円が三〇・八％と最も高く、次いで一〇〇万円未満が二六・六％などとなった。女性の正規の職員・従業員は二〇〇〇二九九万円が二八・二％と最も高く、次いで三〇〇〇三九九万円が二二・〇％などとなった。一方、非正規の職員・従業員は一〇〇〇万円未満が四五・〇％と最も高く、次いで一〇〇〇一九九万円が三九・六％などとなった。

完全失業者の状況

失業期間別完全失業者

一五年平均の完全失業者は前年に比べ

参考資料

役員を除く雇用形態別の雇用者数

(単位: 万人)

		2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
男女計	役員を除く雇用者	5,163	5,154	5,201	5,240	5,284 (+ 44)
	正規の職員・従業員	3,352	3,340	3,294	3,278	3,304 (+ 26)
	非正規の職員・従業員	1,811	1,813	1,906	1,962	1,980 (+ 18)
	パート・アルバイト	1,229	1,241	1,320	1,347	1,365 (+ 18)
	派遣社員	96	90	116	119	126 (+ 7)
	契約社員	} 360	354	273	292	287 (－ 5)
	嘱託			115	119	117 (－ 2)
	その他	127	128	82	86	83 (－ 3)
男性	役員を除く雇用者	2,885	2,865	2,878	2,889	2,896 (+ 7)
	正規の職員・従業員	2,313	2,300	2,267	2,259	2,261 (+ 2)
	非正規の職員・従業員	571	566	610	630	634 (+ 4)
	パート・アルバイト	276	272	301	304	312 (+ 8)
	派遣社員	39	36	48	48	50 (+ 2)
	契約社員	} 197	197	147	159	154 (－ 5)
	嘱託			72	76	75 (－ 1)
	その他	62	61	42	43	42 (－ 1)
女性	役員を除く雇用者	2,279	2,288	2,323	2,351	2,388 (+ 37)
	正規の職員・従業員	1,039	1,041	1,027	1,019	1,042 (+ 23)
	非正規の職員・従業員	1,241	1,247	1,296	1,332	1,345 (+ 13)
	パート・アルバイト	954	969	1,019	1,042	1,053 (+ 11)
	派遣社員	59	55	68	71	76 (+ 5)
	契約社員	} 163	157	126	133	133 (± 0)
	嘱託			43	44	43 (－ 1)
	その他	66	67	40	42	41 (－ 1)
非正規の職員・従業員の割合 (%)						
男 女 計		35. 1	35. 2	36. 7	37. 4	37. 5
男 性		19. 9	19. 7	21. 2	21. 8	21. 9
女 性		54. 4	54. 5	55. 8	56. 7	56. 3

※ 1. 2015年の()内は対前年比。

2. 「契約社員」、「嘱託」については、調査票の変更に伴い、2013年から「契約社員・嘱託」を「契約社員」、「嘱託」に分割している。

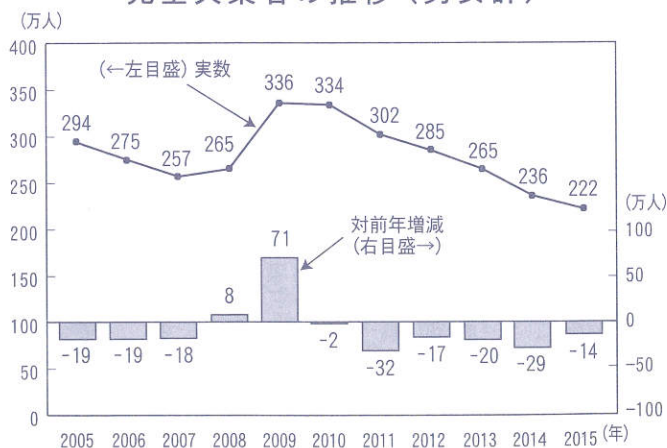
一四万人減の二二二万人(男性一三四万人、女性八八万人)と六年連続で減少した。(下図参照)

失業期間別にみると、「三ヵ月未満」は一万人減の七三万人、「三〜六ヵ月未満」は一万人減の三二万人、「六ヵ月〜一年

完全失業者の仕事につけない理由

完全失業者を仕事につけない理由別にみると、「希望する種類・内容の仕事が

完全失業者の推移(男女計)



ない」とする人は前年に比べ八万人減の六〇万人、「求人年齢と自分の年齢とが合わない」は五万人減の三二万人、「勤務時間・休日などが希望とあわない」は一万人減の二六万人、「自分の技術や技能が求人要件に満たない」は前年と同数の一八万人、「賃金・給料が希望とあわない」は前年と同数の一七万人、「条件にこだわらないが仕事がない」は一万人減の一六万人などとなった。

トラブル回避の対応術

無期転換ルールの特例を利用するには

当社では、六〇歳定年後の再雇用制度を導入していますが、人材確保の必要性から、最長六五歳までとしていた雇用年齢を段階的に六八歳まで延ばすことを検討しています。

再雇用後は一年ごとの契約期間を設けていますが、最近の法改正で有期契約を繰り返す場合に無期契約へ転換させなければならぬしくみができて、さらに高齢者にはこれが適用されない特例が設けられたと聞いています。このしくみについて教えてください。また、当社の再雇用制度では特例を利用できるのでしょうか？

「無期転換ルール」とは

平成二五年四月に施行された改正労働契約法により、同一の使用者と労働者の間で、有期労働契約が通算で五年を超

えて繰り返し更新された場合に、労働者からの申込みがあれば、使用者はその労働者を無期労働契約に転換させることが必要となりました。これが「無期転換ルール」と呼ばれているものです。

通算される契約期間のカウントは、平成二五年四月一日以後に開始する有期労働契約が対象です。通算期間が五年を超えることとなる契約期間の初日から末日までの間に無期転換の申込みをすることができですが、その期間中に申込みをしなかったときは、次の更新以降でも申込みができることになっています。

申込みがあれば、使用者がそれを承諾したものとなみなされて無期労働契約がその時点で成立し、無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からとなります。

また、転換した無期労働契約の労働条件（職務内容、賃金、労働時間など）は、就業規則や個別の労働契約などで別段に定めていない限り、直前の有期労働契約と同一となります。

継続雇用の高齢者の特例

一方、平成二七年四月から施行された

「有期雇用特別措置法（通称）」では、次の①および②の労働者に関しては、無期転換ルールの適用についての特例が設けられました。

①高度な専門的知識等を有する有期雇用労働者（高度専門職）

②定年後引き続き雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）

これらの労働者がその能力を有効に発揮できるよう、事業主がその特性に応じた適切な雇用管理を実施する場合には、無期転換申込権発生までの期間に関する特例が適用されることとなりました。

特例が適用されるためには、事業主は、それぞれの特例の対象労働者に関して、能力が有効に発揮されるような雇用管理に関する措置についての計画を作成し、都道府県労働局に提出したうえで、計画が適切であるとの認定を受けなければなりません。

②の継続雇用の高齢者の場合、計画の認定を受ければ、その事業主に定年後引き続き雇用される期間は、無期転換を申し込む権利が発生しないこととなります。ただし、有期労働契約の締結・更新の際に、無期転換ルールに関する特例が適用されていることを対象者に明示する必要があります。



社会保険の実務サポート

8月から給付率が引き上がる 介護休業給付

介護休業給付の概要

雇用保険の介護休業給付は、被保険者が要介護状態になった家族を介護するために休業し、休業期間中に休業開始前の賃金の八割以上の賃金が支払われていないなどの一定の要件を満たしている場合に受けることができます。

対象となる家族は、配偶者、父母、子、配偶者の父母などで、負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、二週間以上にわたり常時介護（歩行、排泄、食事等の日常生活）を必要とする状態であることが条件になります。

受けられるのは、対象家族の同一の要介護状態につき一回（＊）の介護休業期間（最長

三カ月）についてですが、同

一の対象家族について要介護状態が異なることにより再び取得した介護休業についても対象となります。ただし、この場合は、同一家族について受給した介護休業給付金の支給日数は通算して九三日が限度となります。

（＊）平成二十九年一月からは、対象家族について同一の要介護状態であっても三回まで分けて介護休業ができるようになります。

給付率の引き上げ

最近では、家族の介護により離職する人が増加傾向にあるため、その対策として、雇用保険法の改正により介護休業給付の拡充が行われます。

介護休業給付の給付率は、

現在は休業一日につき休業開始時の賃金日額の四〇％ですが、平成二八年八月一日から、給付率が六七％に引き上げられます。

実際の支給額は、一カ月ごとに区切られた支給対象期間で算定されますが、各支給対象期間中の賃金の額と賃金日額の四〇％で算定される給付額の合計額が休業開始時の賃金月額の八〇％を超えなければ全額が支給され、八〇％を超えるときには、その超えた額が減額されて支給されます。

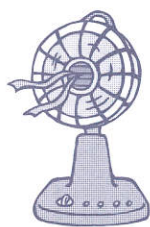
八月一日からは給付率が六七％になりますので、休業期間中に賃金が支払われる場合には、賃金と賃金日額の六七％で算定される給付額との合計額が休業開始時の賃金月額の八〇％を超えてしまい、実際に支払われる給付金が減額されることもあります。

賃金日額の上限の変更

給付金の算定に使われる「賃

金日額」は、原則として介護休業を開始する前六カ月の賃金を一八〇で除して算出した額です。離職後に受ける失業給付などにかかる賃金日額には、年齢区分に応じた上限額が設けられています。介護休業給付にかかる賃金日額は、この年齢区分に応じた上限額のうち、「三〇歳以上四五歳未満」の額（現在は一四、二一〇円）がすべての年齢の被保険者に適用されています。平成二八年八月一日からは「四五歳以上六〇歳未満」の額（現在は一五、六二〇円）が適用されます。

なお、この賃金日額の上限額は、毎年八月一日に「毎月勤労統計調査」の平均定期給与額の増減に基づき見直しが行われていますので、今回も八月一日に改定される予定です。



平成27年度個別労働紛争解決制度の施行状況

「いじめ・嫌がらせ」が4年連続トツ

厚生労働省の発表によると、労働者と企業とのトラブルを迅速に解決するための「個別労働紛争解決制度」に基づく民事上の個別労働紛争に関する平成

二七年度の相談件数は二四万五、一二五件で、前年度に比べ2・6%増加。相談内容では「いじめ・嫌がらせ」が六万六、五六六件と、四年連続で最多となりました。

相談 受付 状況

労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーに、平成二七年度一年間に寄せられた相談件数は、前年度比0・2%増の一〇三万四、九三六件であった。

このうち、労働関係法上の違反を伴わない民事上の個別労働紛争に関するものが同2・6%増の二四万五、一二五件となっている。

【個別労働紛争の相談内容】

「いじめ・嫌がらせ」が六万六、五六六

件(22・4%)で最も多く、「解雇」三万七、七八七件(12・7%)、「自己都合退職」三万七、六四八件(12・7%)と続いている。

都道府県労働局長による助言・指導

助言・指導の申し出件数は八、九二五件で、前年度比5・8%の減少となっている。

【助言・指導の申し出内容】

「いじめ・嫌がらせ」が二、〇四九件で最も多く、「解雇」一、一八〇件、「自己都合退職」九六二件と続いている。

《いじめ・嫌がらせに係る助言・指導の例》

先輩社員から、毎日、「のろい」「気が利かない」などと侮辱的な発言を受けていた。店長に窮状を訴えたが、何の対応もしてくれなかったため、先輩社員とは別の部門に異動したいとして、助言・指導を申し出たケース。

↓先輩社員の行為がパワハラの提言で示されている類型②侮辱・ひどい暴言に該当する可能性や、会社の責任が問われる可能性もあることを説明。先輩社員に必要な指導をするほか、本人の別の部門に異動したい意向を踏まえて話し合うよう助言した結果、責任者から先輩社員に注

意し、本人の意向のとおり、別の部門に異動することが認められた。

紛争調整委員会によるあっせん

労働問題の専門家である弁護士等からなる紛争調整委員会にあっせんを申請した件数は四、七七五件で、前年度比4・7%の減少となっている。

【あっせんの申請内容】

「いじめ・嫌がらせ」が一、四五一件で最も多く、「解雇」一、三二八件、「雇止め」四九三件と続いている。

《雇止めに係るあっせんの例》

一カ月の有期労働契約を結んで働いていた。五カ月間は一カ月の有期契約が自動更新されるとのことであったが、勤務成績不良などを理由に、最初の契約期間の満了をもって契約更新をしないとの通告を受けた。理由に納得がいかないため、当初の契約通り、五カ月間勤務していたら受け取っていたはずの賃金相当額約八〇万円と、慰謝料一〇万円の支払いを求めてあっせんを申請したケース。

↓双方の主張を聞き、調整を行った結果、解決金として約二〇万円を支払うことで合意が成立し、解決した。

