

～一歩一歩着実に。事業の繁栄・発展を陰ながらバックアップさせていただきます！～

Step by step

発行所 **社労士オフィス羽場**

〒663-8176 西宮市甲子園六番町 2-5-103

TEL: 0798-44-3949 FAX: 0798-49-3938

E-mail: lshaba@cocoa.plala.or.jp

ホームページ: <http://haba.lifestaff.net/>

発行人 社会保険労務士 **羽場 康高**

法令に基づいた正確かつ迅速な業務で
事業主様のお悩みを解消!

- ◆ 労働社会保険の各種書類作成届出代行
- ◆ 給与計算・帳簿記帳の代行
- ◆ 就業規則や社内規程等の作成・見直し
- ◆ 各種助成金や年金のご相談 など

2014

7

JUL

スローガン

みんなのでつなぎ
高まる意識
達成しよらゼロ災害

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3年に初めて実施されて以来、今年で87回目を迎える全国安全週間は、7月1日から7日までの1週間にわたって行われます。

平成25年の労働災害による死亡者数は1,030人で、前年に比べ63人減と2年ぶりに減少したものの、今なお1,000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、左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

7月に入ると10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。

6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5月30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25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105万42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24万5,783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2割にあたる5万9,197件と、前年度に比べて14.6%増加し、2年連続で最多となっています。このほか、「解雇」が4万3,956件（前年度比14.7%減）、「自己都合退職」が3万3,049件（同11.0%増）、「労働条件の引下げ」が3万67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6月4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30歳未満から50歳未満に拡大するほか、保険料を特例的に10年前までさかのぼって納付できる制度が平成27年9月で終了するのに伴い、同年10月からは、3年間に限り過去5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26年10月1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6月3日、国民年金及び厚生年金の長期見通しを試算した平成26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5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、所要の措置を講ずることとされています。

今回の検証では、8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5つのケースでは、平成55～56年度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2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5月27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、国や自治体の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。

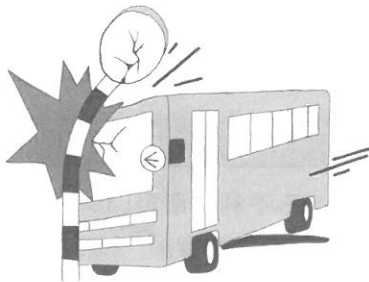


職場の安全 & 衛生

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2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24年4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5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見ていきたいと思ひます。

【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だけでなく、労働者に運転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。各項目を参考にして、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 25 年度に、事業主や労働者などから寄せられた相談は 81,141 件（事業主からは 41,628 件、労働者からは 22,734 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 2,090 件と、前年度に比べ 269 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 25 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 21,418 件（前年度は 20,677 件）。内訳をみると、労働者からの相談が 11,057 件で全体の 51.6% を占め、事業主からは 5,930 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 9,230 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 3,663 件、「母性健康管理」が 3,416 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 2,090 件で前年度に比べ 269 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 1,281 件で同 200 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 502 件で、平成 25 年度中に援助を終了した 495 件のうち、7 割超の 357 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 248 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 213 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》

1 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 2 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ろ、「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か考えられない。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、将来の見通しがたたない状況。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ることや、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6,574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4,996事業所に対し、11,003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、9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25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55,077件（前年度は87,334件）。内訳をみると、事業主からの相談が33,632件で全体の61.1%を占め、労働者からは10,430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13,613件で最も多く、次いで「所定労働時間の短縮措置等（第23条）」が8,617件、「子の看護休暇」が3,340件となった。

介護関係では、「介護休業」が4,521件で最も多く、次いで「介護休暇」が2,782件、「所定労働時間の短縮措置等（第23条）」が2,262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251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132件で最も多く、次いで「期間雇用者の育児休業」が36件となった。

雇用均等室が行った是正指導

雇用均等室は8,639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8,215事業所に対し、34,730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、9割弱が年度内に是正した。

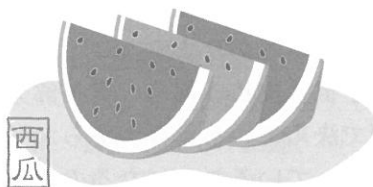
パートタイム労働法の施行状況

平成25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4,646件（前年度は7,485件）。内訳をみると、事業主からの相談が2,066件で全体の44.5%を占め、短時間労働者からは1,247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802件で最も多く、次いで「労働条件の文書交付等」が686件、「賃金の均衡待遇」が440件となった。

雇用均等室が行った是正指導

雇用均等室は9,325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8,583事業所に対し、23,821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、9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14等分して、毎月の支払日と年2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37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41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12分の1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、1年間における1ヵ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1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い場合、原則として、届出をした日から2年以内の期間まで遡っての手続きが可能ですが、平成22年10月1日からは、2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ます。

資格取得日を2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2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、2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2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23年10月分」である場合、この月にかかる計算期間が「平成23年9月26日から10月25日」であることが明らかであれば、「平成23年9月26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23年10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ので、その初日である「10月1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。

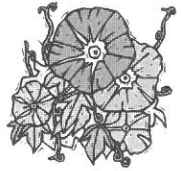
雇用保険加入状況のチェックを

2年を超えて遡っての届出ができるようになっても、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3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、1日の労働時間が12時間以上の人は、12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、上司がどのように捉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に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。

