

～一步一步着実に。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

8

AUG

ストレスチェック制度を創設

「改正労働安全衛生法」が成立

「労働安全衛生法の一部を改正する法律」が6月19日、衆議院本会議で可決、成立し、6月25日に公布されました。

改正法では、労働者の心理的な負担の程度を把握するため、医師や保健師などによる検査（ストレスチェック）を実施すること、および検査の結果を通知された労働者の希望に応じて、医師による面接指導を実施し、必要な場合には作業の転換、労働時間の短縮などの適切な就業上の措置を講じなければならないことが事業者に義務付けられています。ただし、従業員が50人未満の事業場においては、当分の間努力義務となっています。

労働者の健康の保持増進対策としては、労働者の受動喫煙を防止するため、国が設備の設置の促進や必要な援助などを行うことや、事業者が、実情に応じて受動喫煙防止のための適切な措置を講ずるように努めなければならないこととする規定が新たに設けられています。

このほか、化学物質による労働者の危険または健康障害を防止するための措置として、事業者に対し、特別規則の対象となっていない化学物質のうち、一定のリスクがあるものなどについて、危険性または有害性などの調査（リスクアセスメント）を義務付けました。

また、重大な労働災害を発生させた事業者に対し、厚生労働大臣が企業単位での労働災害再発防止に関する計画の作成を指示し、その指示に従わない場合には勧告し、さらにそれにも従わなかった場合には、企業名などを公表できることとなります。

改正法は、それぞれの改正内容ごとに、公布の日から一定期間以内で政令で定める日から施行されることになっています。

暑中お見舞い申し上げます

平成25年度 労災補償状況**脳・心臓疾患の労災認定、3年ぶり減少**

厚生労働省がまとめた平成25年度の労災補償状況によると、「過労死」などの脳・心臓疾患に関する労災認定件数は306件で、前年度に比べ32件減少。認定件数が減ったのは3年ぶりとなっています。

一方、仕事による強いストレスなどが原因で発病した精神障害に関する労災請求件数は1,409件で、前年度に比べ152件増加して過去最多となりましたが、労災認定件数は436件で同39件減少しています。

過労死防止法が成立**11月を「過労死等防止啓発月間」に！**

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」が6月20日、参議院本会議で可決、成立しました。

国や自治体による具体的な対策として、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を定めるとともに、勤労感謝の日がある11月を「過労死等防止啓発月間」として設定。厚生労働省は今年からの実施を目指し、11月までに法律が施行されるように調整を進めることにしています。

通常国会が閉会**労働者派遣法の改正案は廃案に**

通常国会に提出されていた「改正労働者派遣事業法案」は、6月22日に国会が閉会したことにより廃案となりました。同法案は、派遣可能期間の規制を改めることなどが柱となっていました。

一方、専門的知識等を有する有期雇用労働

者などについて、労働契約法に基づく無期転換ルールの特例を設けることを内容とした「有期雇用労働者特措法案」は、手続きを経て次の国会での継続審議扱いとなっています。

25年度雇用均等基本調査結果速報**女性の育休取得率、7.3ポイント低下**

厚生労働省はこのほど、「平成25年度雇用均等基本調査」の結果の速報版（事業所調査）をまとめました。

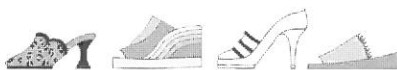
5人以上規模の5,862事業所を対象として昨年10月1日現在の状況を調べたもので、女性の育児休業取得者の割合は76.3%となっており、前年度（83.6%）に比べ7.3ポイント低下しています。

一方、男性の育児休業取得者は2.03%で、前年度（1.89%）に比べプラス0.14ポイントと、わずかながら上昇しました。

社会保障審議会（部会）で了承**出産一時金、「42万円」を維持へ**

社会保障審議会（厚生労働大臣の諮問機関）の部会は7月7日、公的な医療保険から受ける出産育児一時金を、現行の42万円で据え置くことを了承しました。

平成27年1月に施行予定の産科医療補償制度の見直しでは、掛金が3万円から1万6,000円に引き下げられることとなります。しかし、平成24年度における全国の平均的な出産費用（医療外費用を除く）は41万7,000円となっており、原則としている39万円に、掛金の3万円が加算された現行の一時金の扱いについて、加算額を縮小することで本人の実質的な負担増となることを避けるため、総額42万円を維持することにしました。



職場の安全 & 衛生

3 Mによる安全チェック



3 M とは

災害が発生するのを防止するためには、災害発生の要因となる芽をつぶしていくことが大切です。この災害の芽をつぶしていくチェック方法として、3Mによる安全チェックがあります。ここで、3Mとは、ムリ、ムラ、ムダのことを言います。

今回は、この3Mによる安全チェックを見ていくことにしたいと思います。

3 M による チェック

まず、安全チェックをする必要のある「業務」を特定します。そして、この業務を以下の点からチェックしていきます。

- ① 人員にムリ・ムラ・ムダはないか
- ② 技能にムリ・ムラ・ムダはないか
- ③ 方法にムリ・ムラ・ムダはないか
- ④ 時間にムリ・ムラ・ムダはないか
- ⑤ 設備にムリ・ムラ・ムダはないか
- ⑥ 道具にムリ・ムラ・ムダはないか
- ⑦ 資材にムリ・ムラ・ムダはないか



- ⑧ 作業量にムリ・ムラ・ムダはないか
- ⑨ 場所にムリ・ムラ・ムダはないか
- ⑩ 考え方にムリ・ムラ・ムダはないか

チェックシートの作成と改善

3Mによる安全チェックの実際を進め方としては、以上の3Mによるチェック項目を記載してあるシートを作成します。次に、検討している対象業務について、このうちのどれかに該当するか否かを、その業務の責任者を中心にして作業者とともにチェックしていきます。そして、どれかに該当することが分かったら、それに対する改善策を皆で検討していきます。

例えば、対象業務の時間について、やりきるのにムリがあれば、慌てて作業することにより事故が発生しやすくなりますし、ムラがあれば、作業リズムが狂いこれもまた事故を誘発する芽になります。さらにムダがあれば、作業効率が落ちて仕事が回らなくなり焦りが出て、この焦りが災害の引き金になることがあります。

このように対象業務については、ムリ、ムラ、ムダのない適正な時間（改善策）を決めて、それにより業務を行うこととします。

3 M による安全チェックを用いた改善策の実行

このように3Mによる安全チェックを行い、改善策を決めた場合、大切なのは、皆がそれに従い、業務を行うことです。改善策を職場で実行に移すことにより、初めて災害の芽をつぶすことになるからです。

平成25年度「個別労働紛争解決制度」の施行状況

「パワハラ」関係相談、2年連続でトップに!

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、裁判に持ち込むことなく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25年度の相談件数は24万5,783件で、前年度に比べて3.5%減少したものの、相談内容として、パワーハラスメント（以下「パワハラ」と表記）にあたる「いじめ・嫌がらせ」が同14.6%増の5万9,197件と、2年連続で最多となっています。

これを放置すると、社員の精神障害の発症につながる可能性もあり、会社としては注意が必要でしょう。

総合労働相談の状況

労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応するため、都道府県労働局、労働基準監督署内等に開設されている総合労働相

談コーナーに平成25年度1年間に寄せられた相談件数は、前年度比1.6%減の105万42件であった。

このなかで、労働関係法上の違反を伴わない「民事上の個別労働紛争」に関する相談件数は同3.5%減の24万5,783件で、このうち、労働者（求職者を含む）からのものが19万9,123件（81.0%）と大半を占め、事業主からは2万7,530件（11.2%）であった。

【相談内容】

民事上の個別労働紛争の相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが5万9,197件（19.7%）で最も多く、次いで、「解雇」が4万3,956件（14.6%）、「自己都合退職」が3万3,049件（11.0%）と続いている。（下図参照）

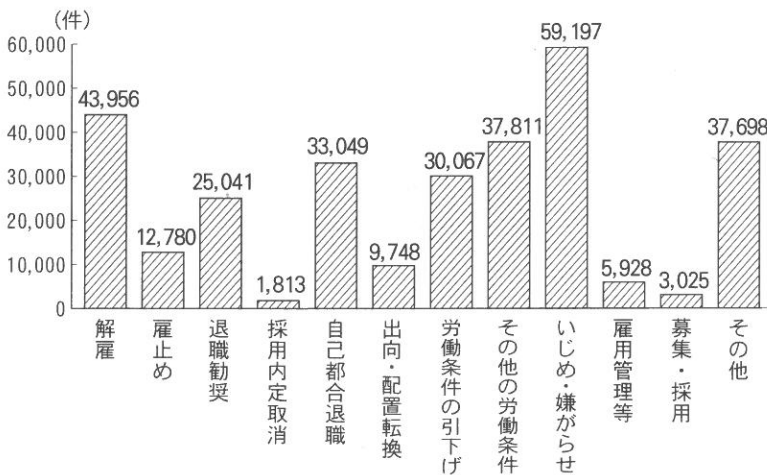
都道府県労働局長による助言・指導

労働局長に助言・指導を申し出た件数は前年度比3.3%減の1万24件で、このうち、労働者からの申し出が9,951件（99.3%）と大半を占め、事業主からは73件（0.7%）であった。

【助言・指導の申し出の内容】

助言・指導の申し出の内容は、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが2,046件（19.0%）で最も多く、次いで、「解雇」が1,547件（14.4%）、「労働条件の引下げ」が960件（8.9%）と

民事上の個別労働紛争相談内容の内訳



続いている。

【助言・指導の実施状況】

助言・指導を実施したものは9,693件(96.6%)、申し出が取り下げられたものは262件(2.6%)、処理が打ち切られたものは62件(0.6%)となった。

《いじめ・嫌がらせ(上司からの暴言等)に係る助言・指導の例》

正社員として入社した直後から、上司の係長による殴る・蹴るといった暴力と、「仕事が遅いくせに、飯を食うのだけは早いな。」とか「バカヤロー。」といった暴言を受けてきた。係長とはシフト勤務となっており、同じ時間帯の勤務を外してほしいとして、課長に求めたが、改善されなかった。このため、シフトの調整を行う等の職場環境の改善を求めたいとして、助言・指導を申し出たケース。→事業主に対し、パワハラの提言で示される類型①暴行・傷害、②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言について説明し、これらの行為がパワハラに該当する可能性があり、会社の責任が問われる可能性があることから、紛争解決のために、話し合いを行うよう助言した。

その結果、事業主は、申出人の希望を踏まえて、シフトを別にすることで解決を図り、上司に対して教育を行うといった再発防止が図られた。

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、大学教授等からなる紛争調整委員会にあっせんに申請した件数は前年度比5.5%減の5,712件で、このうち、労働者からの申請が5,610件(98.2%)と大半を占め、事業主からは99件(1.7%)、労使双方からは3件(0.1%)であった。

【あっせん申請の内容】

あっせん申請の内容は、「解雇」に関するものが1,614件(26.6%)で最も多く、次いで、「いじめ・嫌がらせ」が1,474件(24.3%)、「雇止め」が548件(9.0%)と続いている。

【あっせんの実施状況】

合意が成立したものは2,225件(39.1%)、申請人の都合により取り下げられたものは307件(5.4%)、紛争当事者の一方が不参加等の理由により、あっせんが打ち切られたものは3,141件(55.2%)となった。

《整理解雇に係るあっせんの例》

会社の業績不振を理由に、解雇を通告された。突然の通告であることに加え、解雇について明確な理由もなく、解雇する必要があるほど業績が悪化しているとは思えない。解雇の撤回について会社と話し合うも、埒が明かない。このため、解雇の撤回を求めるとともに、それができないのであれば、経済的・精神的損害に対する補償金として150万円の支払いを求めたいとして、あっせん申請したケース。

→双方の主張を聞き、会社側に対し、解決に向けた考えを確認したところ、申請人の復職を認めるが復職先は会社が決めること、解雇を白紙としてその間の給料を支払うこと、復帰を望まない場合には金銭による解決を行う考えを示した。

これに対し、申請人は、復職先を会社が決めることに難色を示し、解雇の撤回ではなく金銭による解決の意向を示したため、あっせん委員が双方譲歩可能な解決案を確認し、調整した結果、解決金として60万円を支払うことで合意が成立し、解決した。



トラブル回避の対応術

残業時間の端数切り捨ては問題か？

当社では、社員の残業手当の計算に当たって、事務処理上の理由から時間外労働の1ヵ月の合計を30分単位で切り捨てて算定しています。例えば、59分の端数が生じた場合には、29分を切り捨て、「30分」としています。

一方で、遅刻や早退時間は、端数を30分単位で切り上げています。こうした運用方法は何か問題があるでしょうか？

時間外労働等の割増賃金

労働基準法(第24条)では、賃金は、原則として、その全額を労働者に支払わなければならないと定められています。(全額払いの原則)

また、時間外労働、休日労働および深夜労働に対しては、一定の率以上の率で計算された割増賃金を支払わなければならないと定められています。(第37条)

このことから、時間外労働時間の計算に当たっては、タイムカードや出勤簿などで記録された時間どおりに割増賃金を算定することが必要とされます。

しかし、通達では、割増賃金の計算における端数処理について、次のような事務処理方法は、法違反としては取り扱われたいとしています。

- (1) 1ヵ月における時間外労働、休日労働および深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げる
- (2) 1時間当たりの賃金額および割増賃金額に円未満の端数が生じた場合、50銭未満の

端数を切り捨て、それ以上を1円に切り上げる

- (3) 1ヵ月における時間外労働、休日労働、深夜業の各々の割増賃金の総額に1円未満の端数が生じた場合、(2)と同様に処理すること

こうした方法は、いずれも常に労働者の不利になるものではなく、事務を簡略化することを目的としたものであり、便宜上必要な扱いと認められるので、問題はないとされています。

切り捨てだけでは問題

質問の場合の、時間外労働の合計時間を30分単位ですべて切り捨てていることについては、事務処理を簡略化するためであっても、切り捨てだけでは常に労働者の不利になってしまうので、適正な方法ではありません。

したがって、前述の(1)の端数処理方法に改める必要があります。

遅刻、早退時間の端数切り上げは

また、遅刻、早退時間の賃金控除の計算において生じる端数処理について、実際に労働の提供がなかった時間を超えてのカット、例えば、5分の遅刻を30分の遅刻として賃金をカットすることは、実際に労働した25分をカットしたことになるので、基本的には、全額払いの原則に反して違法であるとされています。

ただし、このような取扱いを就業規則に定める減給の制裁として、労働基準法(第91条)で定める制限(減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない)の範囲内で行う場合は、全額払いの原則には反しないものとされています。

社会保険の実務サポート

海外勤務者の報酬の取扱い



「報酬」とは

健康保険や厚生年金保険の制度において、保険料や給付の算定のもとになる報酬とは、労働者が、労働の対償として受けるものを行い、金銭（通貨）に限らず、現物で支給される通勤定期券、食事や住宅についても、一定の基準で報酬に含まれます。

ただし、年3回まで支給される賞与は、報酬の範囲ではなく、「標準賞与額」の対象となります。

一方で、法律に基づく休業補償や解雇予告手当のような労働の対償ではないもの、出張旅費のように実費弁償的なものは報酬には含まれず、見舞金や祝金のように事業主が恩恵的に支給するものも、原則として報酬には該当しません。

海外勤務者に支払われる給与

日本国内にある適用事業所で健康保険・厚生年金保険の被保険者資格を有したまま、出向などにより海外で勤務する人に、海外の事業所から給与が支払われる場合であっても、その給与が国内の事業所の給与規定や出向規定に基づいたもので、実質的にみて国内の適用事業所から支給されていることが確認できる場合、それは健康保険・厚生年金保険制度における「報酬」とされます。

具体的な例を示しますと、国内の適用

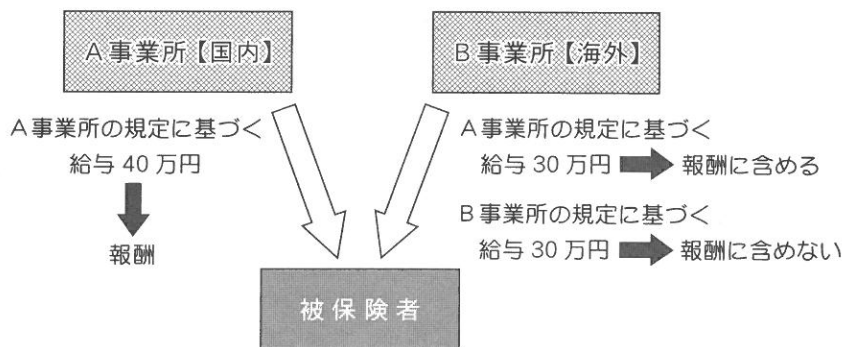
事業所（A事業所）に勤務する被保険者が海外の事業所（B事業所）に出向して、A事業所およびB事業所双方から給与を受けている場合で、A事業所の給与規定や出向規定に基づいて、A事業所から40万円が支給され、B事業所からも30万円が支給されている場合は、その合計の70万円が報酬になります。

ただし、海外のB事業所から支給される30万円が、B事業所の給与規定に基づいたものであれば、適用事業所以外から直接支給されているものとなるので報酬に含まれず、A事業所から支給される40万円のみが報酬になります。（下図参照）

その他の注意点

海外への赴任に伴う渡航費用については、国内の適用事業所から支払われる給与にその精算額が含まれている場合であっても、渡航費用が実費弁償を行ったものであることが確認できれば、報酬には含めません。

また、海外勤務者に対して給与を外貨で支払う場合は、実際に支払われた外貨の金額を、支払日の外国為替換算率で日本円に換算した金額を報酬額とします。



「受動喫煙防止対策助成金」のご案内

6月25日に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」において、「事業者は、労働者の受動喫煙を防止するため、適切な措置を講ずるよう努めるものとする」と定められるなど、職場での受動喫煙防止対策の実施は、もはや避けて通れない課題と言えるでしょう。

そこで今号では、喫煙室を設置して労働者の健康を守る事業主を支援するため、その費用の一部が支給される「受動喫煙防止対策助成金」の概要をご紹介します。

※7月1日に交付要領などが改正され、宿泊業・飲食業に対する換気措置などの助成が開始されています。

対象となる事業主

次のすべてに該当する事業主が対象です。

- (1) 労働者災害補償保険の適用事業主であること
- (2) 次のいずれかに該当する中小企業事業主であること

業 種		常時雇用する労働者数	資本金
小売業	小売業、飲食店、配達飲食サービス業	50人以下	5,000万円以下
サービス業	物品賃貸業、宿泊業、娯楽業、医療・福祉、複合サービスなど	100人以下	5,000万円以下
卸売業	卸売業	100人以下	1億円以下
その他の業種	農業、林業、漁業、建設業、製造業、運輸業、金融業、保険業、不動産業など	300人以下	3億円以下

- (3) 一定の基準（喫煙室の入口において、喫煙室内に向かう風速が0.2m/s以上）を満たす喫煙室を設置（改修も含む）すること
- (4) 事業場内において、喫煙室以外を禁煙とすること

助 成 内 容

喫煙室の設置などにかかる経費のうち、工費、設備費、備品費、機械装置費などの経費の2分の1の額が支給されます。

助成対象経費	助成率	上限額
工費、設備費、備品費、機械装置費など	1/2	200万円

支給は事業場単位とし、1事業場につき1回です。また、同じ事業場で複数の喫煙室を設置する場合は、1件の申請として、まとめて行ってください。（1申請の上限額は200万円）

よくある質問

- Q1 複数の事業場を保有する事業者の場合、中小企業事業主の判断はどうすればよいですか？
→ 申請対象の事業場だけでなく、企業全体の資本金と労働者数で判断します。中小企業事業主に該当すれば、個々の事業場ごとに申請が可能です。
- Q2 テナントに出店している事業者も申請できますか？
→ 施設管理者の承諾が得られれば、申請できます。
- Q3 新築時に、喫煙室以外の工事と同時に喫煙室の工事を実施する場合、交付決定前に建物全体の基礎工事などに着工していたら、申請できないのでしょうか？
→ 交付決定時点で未着工の部分に限り、申請できます。