

～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



平成 25 年民間給与実態統計調査

平均給与、3年ぶりに増加！

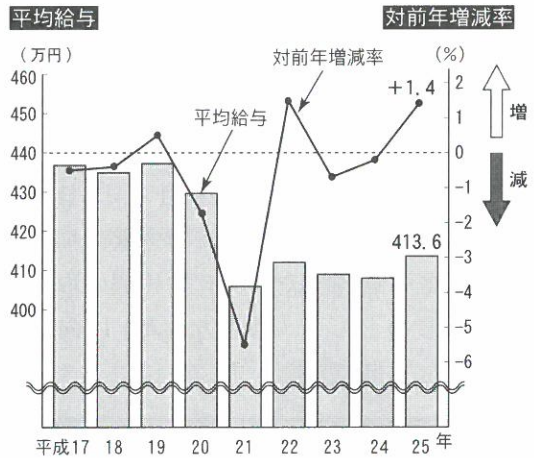
国税庁が発表した民間給与実態統計調査によると、民間企業に平成 25 年 1 年間を通じて勤務した人 (4,645 万人) の 1 人当たりの平均給与は 413 万 6,000 円で、前年に比べて 5 万 6,000 円 (1.4%) 増えたことが分かりました。

平均給与が増加したのは平成 22 年の調査以来 3 年ぶりですが、リーマンショック前の水準 (430 万円台) には大きく届かない結果となっています。

また、男女別の平均給与は、男性が 511 万 3,000 円、女性が 271 万 5,000 円で、前年に比べて男性が 9 万 3,000 円 (1.9%)、女性が 3 万 7,000 円 (1.4%) の増加となっています。

平均給与の内訳をみると、毎月支払われる「平均給料・手当」は 352 万 7,000 円で前年比

平均給与と対前年増減率の推移



3 万 7,000 円 (1.1%) 増に対して、「平均賞与」は 60 万 9,000 円で 1 万 9,000 円 (3.2%) 増となっており、増加額の約 3 分の 1 は賞与であることが分かりました。

11月は労働保険適用促進強化期間

厚生労働省では、労働保険 (雇用保険・労災保険) の加入を一層促進していくため、11月を「労働保険適用促進強化期間」として設定し、全国的に労働保険の適用促進の広報活動や未加入事業場に対する適用促進指導等の事業を広く展開しております。 ハローワーク (公共職業安定所) 労働基準監督署

今年11月をキャンペーン期間に 過重労働の重点的な監督指導を実施

厚生労働省は10月7日、長時間労働の削減に向け、「過重労働解消キャンペーン」を11月に実施すると発表しました。

今年6月に「過労死等防止対策推進法」が成立したことなどを受け、省内に「長時間労働削減推進本部」を新たに設置したうえで、若者の「使い捨て」が疑われる企業や、長時間の過重な労働による過労死などに関して労災請求が行われた事業場などへの重点的な監督指導を行うとしています。

その主な内容として、時間外・休日労働が36協定の範囲内であるか、賃金不払残業がないか、などについて確認し、法違反が認められた場合は是正指導を行うとともに、長時間労働者については医師による面接指導等、健康確保措置が確実に講じられるよう指導することとしています。

さらに厚生労働大臣は10月9日、日本経済団体連合会に対し、長時間労働の抑制による過重労働解消や年次有給休暇の取得促進をはじめとした「働き方改革」に向けた取組みを文書で要請しました。

傷病・出産手当金の見直し案を提示 手当金の支給額算定を年間ベース基準に

厚生労働省は10月6日、病気やケガで休業した期間や、産前産後休業期間の所得保障として支給される健康保険の傷病手当金と出産手当金の制度について見直し案をまとめ、社会保障審議会に示しました。

現行制度では、休業前の標準報酬日額（標準報酬月額の30分の1に相当する額）を

基礎として支給額が決定される仕組みとなっており、休業直前に意図的に標準報酬を相当高額に改定すれば、高額な手当金を受給できる仕組みとなっていることから、算定の基礎を、直近の月の標準報酬日額ではなく、当該者の被保険者期間のうち、例えば、直近1年間の標準報酬日額の平均に改めるとしています。

また、休業前の被保険者期間が1年に満たないときは、当該者の被保険者期間における標準報酬日額の平均か、すべての被保険者の平均標準報酬日額のいずれか低い額を算定の基礎とすることとしています。

法案要綱を妥当と答申 女性活躍推進で数値目標などを義務づけ

労働政策審議会は10月7日、厚生労働大臣から諮問された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案要綱（一般事業主関係）」について、おおむね妥当とする答申を行いました。

同法案要綱は、女性の積極的な登用に向け、各企業で状況把握や分析を行ったうえで、改善すべき自社の課題解決に必要な取組みをまとめた行動計画を策定・公表することを柱としていて、行動計画には、①計画期間、②達成しようとする定量的目標、③取組みの内容、④実施時期を定めることとしています。

ただし、行動計画の策定・公表は、大企業（常時雇用者数301人以上）は義務、中小企業（同300人以下）は努力義務としています。



職場の安全 & 衛生

脚立からの墜落防止



脚立による墜落災害

脚立による墜落災害は、建設業に限らずどの業種でも見受けられます。脚立は便利な道具なので必需品として多くの会社があり、利用されているからだと思います。ただ、便利で使う頻度が高いことから、事故も多く、死亡事故になる場合もあります。

今回は、この脚立について、安全面でのポイントを見ていきたいと思います。

脚立についての規則

脚立は使用に危険が伴うものであることから、労働安全衛生規則では次の要件を満たすことが必要とされています。

- ①丈夫な構造とすること。
- ②材料は、著しい損傷、腐食等がないものとする。
- ③脚と水平面との角度を75度以下とし、かつ、折りたたみ式のものにあつては、脚と水平面との角度を確実に保つための金具等を備えること。
- ④踏み面は、作業を安全に行うため必要な面積を有すること。

設置場所の注意

脚立を安全に使うには、設置場所に注意を払う必要があります。

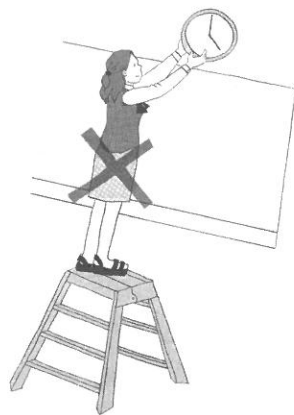
- ①脚立が安定しない場所には設置しない。
安定が悪い場所に置くと、脚立が倒れやすくなり、作業者もとも脚立が倒れる事故が発生することがあります。
- ②滑りやすい場所には設置しない。
- ③人の出入り口やドアの前には設置しない。
他の人に接触しやすい場所での作業は避ける必要があります。

どうしてもそこで作業をする必要があるのであれば、ドアをロックしたり、または見張りを置くことを考えましょう。

作業上の注意

脚立での作業を行うときに注意するポイントです。

- ①天板上で作業をしない。天板上には絶対に立たない。
- ②昇降面を作業対象に向けて（倒れにくい方向で）作業をする。
昇降面を作業方向に向けられないときは、補助作業者が脚立を支えるか、スタビライザー（脚立転倒防止器具）を使用する。
- ③脚立上で力作業、反動を伴う作業は行わない。
脚立上で力作業や反動を伴う作業をした結果、体勢が維持できずに脚立上から墜落してしまうケースがあります。
- ④脚立に両手でしっかりつかまって昇降する。
手に物を持って昇降しない。
- ⑤必ず脚立の方を向いて昇降する。脚立に背を向けて降りない。
- ⑥不安定な姿勢での作業はしない。特に脚立の一方に力がかかるような姿勢での作業は厳禁とする。
- ⑦作業者の重心が支柱の外側に出ると転落につながることから、作業者の重心（へその位置）がはみ出さないように作業をする（バックルルール）。
- ⑧脚立は、労を惜しまず必要に応じて移動させる。
- ⑨靴底に泥や水、油の付着はないか確認する。



朝礼等での指示

朝礼を行っている会社は多いと思います。朝礼ではその部署のリーダーが色々な話をすると思いますが、安全をテーマに前記の話をして、皆の安全意識を高めるということも必要だと思います。

事故が起きてからでは遅いので、機会をみて、脚立の安全作業についての話をしてみたいかがでしょうか。

このほど厚生労働省が発表した平成25年の「若年者雇用実態調査」によると、15～34歳の若年労働者（正社員）の採用選考にあたり、「新規学卒者」、「中途採用者」とともに『職業意識・勤労意欲・チャレンジ精神』を重視する事業所の割合が最も高いことが分かりました。

なお、この調査は昨年10月1日現在、従業員5人以上の16,607事業所を対象に行われました。

若年者の雇用・採用状況

《若年労働者がいる事業所の割合》

昨年10月1日現在、若年労働者（15～34歳の労働者、以下同じ）がいる事業所は80.7%で、そのうち若年正社員がいる事業所は69.1%、正社員以外の若年労働者がいる事業所は40.9%となった。

また、若年正社員がいる事業所を産業別にみると、「金融業、保険業」が86.8%で最も高く、次いで「情報通信業」が85.1%、正社員以外では「宿泊業、飲食サービス業」が69.1%で最も高く、次いで「教育、学習支援業」が60.2%となった。

平成21年の前回調査と比較すると、若年労働者がいる事業所は、正社員、正社員以外ともに低下した。

なお、全労働者数に占める若年労働者の割合は28.6%で、そのうち若年正社員が18.3%、正社員以外が10.3%となった。

《若年労働者の採用状況》

過去1年間に正社員として若

平成25年若年者雇用実態調査

採用選考で、「職業意識・勤労意欲・チャレンジ精神」を重視

厚労省発表

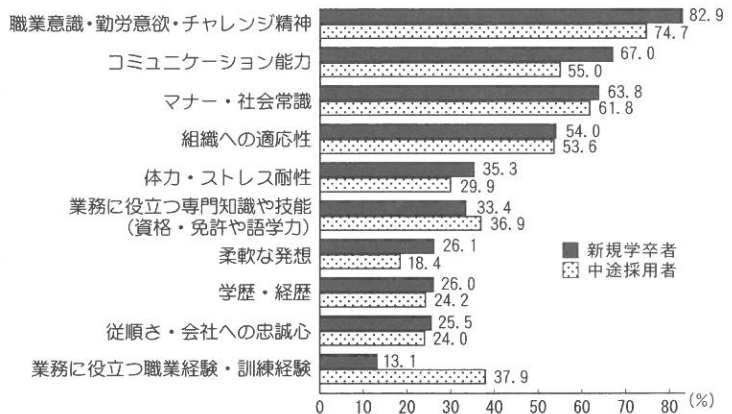
年労働者を採用した事業所は35.2%、正社員以外は28.1%で、これを産業別にみると、正社員では「金融業、保険業」が53.9%、正社員以外では「宿泊業、飲食サービス業」が50.5%でそれぞれ最も高くなった。

《正社員の採用選考にあたり重視した点》

若年正社員の採用選考にあたり重視した点（複数回答）を採用区分別にみると、「新規学卒者」、「中途採用者」とともに「職業意識・勤労意欲・チャレンジ精神」がそれぞれ82.9%、74.7%で最も高くなった。

また、「新規学卒者」では、次いで「コミュニケーション能力」が67.0%、「中途採用者」では「マナー・社会常識」が61.8%となっており、積極性や組織の中で仕事ができる能力が重視されている。（下図参照）

正社員の採用選考にあたり重視した点別事業所割合（複数回答）



若年労働者の育成状況

《若年労働者の育成方針》

若年労働者の育成方針をみると、若年正社員は「長期的な教育訓練等で人材を育成」する事業所が51.7%、正社員以外では「短期的に研修等で人材を育成」する事業所が38.3%でそれぞれ最も高くなった。

《若年労働者の育成方法》

若年正社員の育成方法（複数回答）を採用区分別にみると、新規学卒者では「OJT」67.6%、「OFF-JT」37.5%、「自己啓発への支援」34.9%、中途採用者では「OJT」63.2%、「自己啓発への支援」30.1%、「OFF-JT」28.5%となった。

また、正社員以外では「OJT」60.3%、「OFF-JT」19.1%、「自己啓発への支援」17.8%となった。

正社員への転換について

《正社員へ転換させる制度》

正社員以外の労働者を正社員へ転換させる「制度がある」事業所は48.3%で、これを産業別にみると、「複合サービス事業」が74.0%で最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」が63.8%、「金融業、保険業」が63.5%となった。

《若年労働者を正社員へ転換させた実績》

過去3年間に正社員以外の若年労働者を「正社員へ転換させたことがある」事業所は

46.6%で、これを産業別にみると、「生活関連サービス業、娯楽業」が66.4%で最も高く、次いで「情報通信業」が57.7%、「運輸業、郵便業」が53.7%となった。

若年労働者の定着について

《自己都合により退職した若年労働者》

過去1年間に「自己都合により退職した若年労働者がいた」事業所は42.5%で、これを雇用形態別（複数回答）にみると、若年正社員が26.5%、正社員以外が22.2%となった。

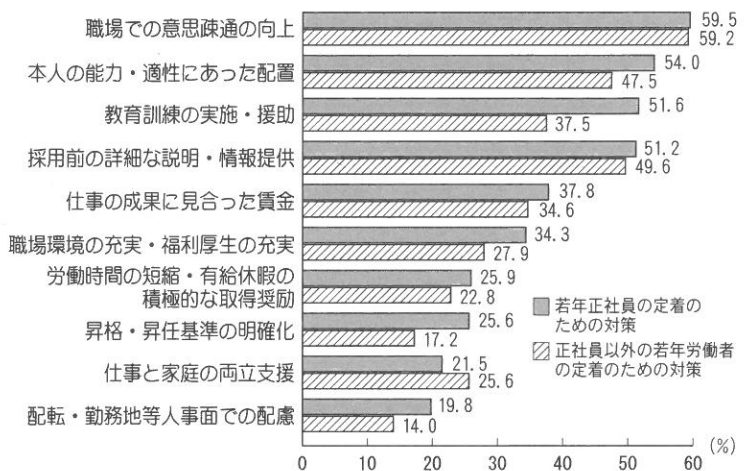
《定着のための対策》

若年正社員の「定着のための対策を行っている」事業所は70.5%、正社員以外に対しては54.2%となった。

実施している対策（複数回答）をみると、「職場での意思疎通の向上」が若年正社員、正社員以外ともに最も高く、それぞれ59.5%、59.2%となった。

また、若年正社員では、次いで「本人の能力・適性にあった配置」が54.0%、正社員以外では「採用前の詳細な説明・情報提供」が49.6%となった。（下図参照）

若年労働者の定着のために実施している対策別事業所割合（複数回答）



トラブル回避の対応術

契約社員から中途退職の申し出があった場合

1年間の有期労働契約で雇い入れた契約社員から、1ヵ月後に退職したいという申し出がありました。期間満了まで3ヵ月余りあるので、そこまで何とか働いてくれないかと言ったところ、次の就職先がもう決まっているので無理だという返事でした。

雇用契約書では、中途での自己都合退職の場合は3ヵ月前までに申し出ることと定めていますが、この申し出を受けなければならないのでしょうか？それとも、契約違反を主張することはできるのでしょうか？

契約期間途中の退職

有期労働契約の場合、契約に特段の定めがない限り、基本的には期間途中の契約の解除はできないことになるのですが、民法(第628条)には次のような定めがあります。

「当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う。」

これは、使用者、労働者双方に適用される定めですが、労働者側からみれば、契約期間の途中であってもやむを得ない事由があるときは退職できるとしている一方で、やむを得ない事由が「本人の過失」による場合には、相手方(事業主)に対して損害賠償責任を負うものとされています。

本人に過失(責任)があるかどうかは、判断が分かれる部分ではありますが、病気で働けなくなった、家族の介護をしなければなら

なくなったなど、本人の意思で避けることのできない理由で働けなくなった場合は、通常「やむを得ない事由」として本人に過失はないと評価できるでしょう。

しかし、より条件の良い会社へ転職することになった、仕事が自分に向いていないなどの理由で、期間途中で退職することは、本人からすれば「やむを得ない事由」だとしても、客観的にみれば、通常は本人の過失によるものと判断されるので、それによって事業主側に損害が発生すれば、その責任を負う余地もあることとなります。

十分な話し合いでトラブル回避

このように、民法上は、事業主は中途退職について労働者にやむを得ない事由がなければ申し出に応じる義務はないのですが、実際に次の就職先がすでに決まった本人を引き止めることは困難であり、また、損害賠償を請求できるケースだとしても、実際にどの程度の損害なのかを明らかにすることも難しいと言えるでしょう。

また、退職申し出の予告期間の不足が契約違反だとしても、それに対して懲戒を適用するためには、就業規則等に懲戒に関する定めが必要とされます。そのような定めがなく懲戒処分がされた場合には、労働契約法の定めにより、客観的に合理性に欠け、社会通念上その懲戒が相当であると認められないときには、その懲戒処分は権利の濫用として無効となる場合があります。

したがって、無用なトラブルを避けるためにも、話し合いの余地が残されているのであれば、主張をぶつけ合うだけではなく、退職時期などについて、お互いが納得できる結論を探ってみるのもよいでしょう。

社会保険の実務サポート

育児休業給付の取扱いの変更(平成26年10月1日)

従来の支給要件

雇用保険の育児休業給付金制度は、育児休業中に臨時的に就業する場合であっても、一定の要件を満たせば、給付金を受けることができる仕組みとなっています。

具体的には、従来の制度では、原則として、育児休業開始日から起算した1ヵ月ごとの期間を「支給単位期間」として、次の①、②のどちらの要件も満たしている必要があります。

- ①それぞれの支給単位期間中の就業日数が10日以下であること
- ②それぞれの支給単位期間において支払われた賃金がある場合は、その額が休業開始前に受けていた賃金月額と比べて80%未満であること

つまり、従来の制度では、支給単位期間において10日を超えて就業した場合は、その支給単位期間については、賃金の額にかかわらず、給付金は受けることができませんでした。

支給単位期間中の就業時間数も対象に

このほど、この取扱いが一部変更され、平成26年10月1日以降の最初の支給単位期間からは、支給単位期間中に10日を超えて就業した場合でも、就業していると認められる時間数が「80時間以下」であれば、支給されるようになりました。

ただし、この場合であっても、同時に前

記②の要件を満たすことが必要です。

なお、給付金の支給率には変更がなく、従来どおり、原則として育児休業開始前の賃金月額の50%で、平成26年4月1日以降に開始した育児休業については、休業開始後180日目までは67%となっています。

また、育児休業給付金が支払われる場合であっても、各支給単位期間に支払われた賃金と給付金の合計額が休業開始前の賃金の80%を超える場合には、支給額が減額されます。

支給申請の変更点と注意点

この取扱いの変更にともない、支給申請書の様式も変わりました。従来の申請書は、各支給単位期間ごとの「全日休業日数」(所定休日を含めた就業していない日)を記入することになっていましたが、変更後はこれに代わって、各支給単位期間中の「就業日数」(就業していると認められる日)と「就業時間」を記入する欄が設けられました。

就業日数が10日以下であれば就業日数のみを記入して、就業時間は記入しなくてもよいのですが、就業日数が10日を超えるときで、就業していると認められる時間数が「80時間以下」であれば、就業日数と就業時間の両方を記入するとともに、その証明のために、就業したと認められる時間数を確認できる書類が必要となります。



平成 25 年労働安全衛生調査

メンタルヘルス対策実施、13ポイント上昇

このほど厚生労働省が発表した平成 25 年の「労働安全衛生調査」(昨年 10 月 31 日現在、常用労働者 10 人以上の事業所が対象)によると、メンタルヘルス対策(心の健康確保対策)に取り組む事業所は 60.7%で、前年を 13.5 ポイント上回ったことが分かりました。

メンタルヘルス対策

過去 1 年間にメンタルヘルス不調により連続 1 ヶ月以上休業または退職した労働者がいる事業所は 10.0%で、そのうち、職場復帰した労働者がいる事業所は 51.1%となった。

また、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所は 60.7% (24 年調査 47.2%) で、取組内容(複数回答)をみると、「労働者への教育研修・情報提供」(46.0%) が最も多く、次いで「事業所内での相談体制の整備」(41.8%)、「管理監督者への教育研修・情報提供」(37.9%) となった。

リスクアセスメント

リスクアセスメント※を実施している事業所は 53.1% (23 年調査 46.5%) で、実施内容(複数回答)としては、「作業に用いる機械による事故防止に関する事項」(54.4%) が最も多く、次いで「熱中症予防に着目した暑い場所での作業に関する事項」(48.7%) となった。

※リスクアセスメントとは、職場の潜在的な危険性または有害性を見つけ出し、これを除去、低減するための手法をいう。

職場のパワハラ防止対策

職場のパワーハラスメント防止対策に取り

組んでいる事業所は 56.0%で、取組内容(複数回答)としては、「社内でのパワハラ相談、解決の窓口の設置」(55.0%)が最も多く、次いで「労働者への教育研修・情報提供」(45.6%)、「管理監督者への教育研修・情報提供」(44.8%) となった。

受動喫煙防止対策

受動喫煙防止対策に取り組んでいる事業所は 85.6% (24 年調査 81.8%) で、取組内容(単一回答)としては、「事業所の建物内全体(会議室、食堂、休憩室等含む)を禁煙とし、屋外のみ喫煙可能」(37.0%) が最も多く、次いで「事業所の内部に閉鎖された喫煙場所(喫煙室)を設け、それ以外は禁煙」(24.7%) となった。

高齢労働者の労働災害防止対策

高齢労働者の労働災害防止対策に取り組んでいる事業所は 64.6%で、取組内容(複数回答)としては、「時間外労働の制限、所定労働時間の短縮等」(39.0%) が最も多く、次いで「作業前に、体調の不備等異常がないか確認」(33.1%) となった。

腰痛予防に関する事項

腰部に負担のかかる業務に従事する労働者がいる事業所は 48.8%。そのうち、腰痛予防に対する教育を行っている事業所は 57.7%で、実施時期(複数回答)としては、「雇入れ時」(48.9%) が最も多く、次いで「労働者に腰痛が発生した際」(41.0%)、「作業内容・行程・手順・設備の変更時」(32.8%) となった。

