

～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

2015

12

DEC

調査開始以来初めて

## 非正規労働者が4割まで増加

厚生労働省が11月4日に発表した「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、パートタイマーや派遣労働者など正社員以外の労働者（非正規労働者）の割合が、平成26年10月1日時点で40.0%と、調査を開始してから初めて4割に達したことがわかりました。

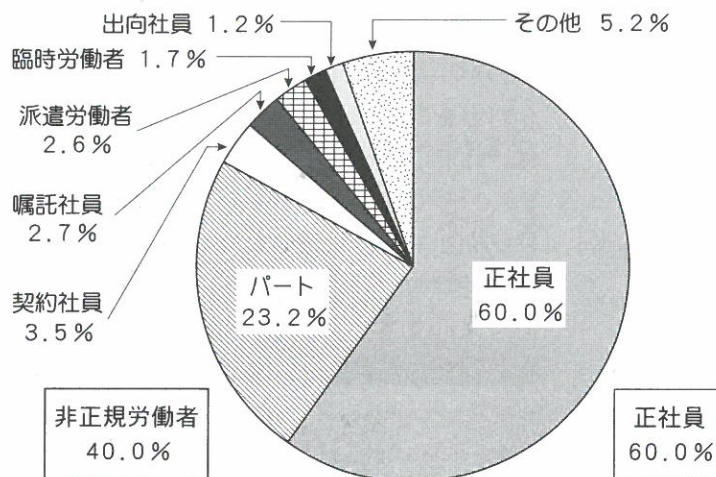
調査は従業員5人以上の事業所約17,000ヵ所などを対象として実施されたもので、今回

から公立の学校や病院なども加わっています。

全労働者に対する非正規労働者の割合をみると、パート労働者が23.2%、契約社員が3.5%、嘱託社員（再雇用者）が2.7%、派遣労働者（受入れ）が2.6%などとなっています。

また、非正規労働者を雇用する理由（複数回答）としては、「賃金の節約のため」（38.6%）が最も多く、次いで「仕事の繁閑に対応するため」（32.9%）、「即戦力・能力のある人材を確保するため」（30.7%）などとなっています。

厚生労働省では、今年6月に閣議決定された「日本再興戦略」（改訂2015）に基づき、来年1月に「正社員転換・待遇改善実現プラン（5ヵ年計画）」を策定。本意によらないで非正規労働者となっている比率などに目標値を設定し、正社員への転換や待遇改善などの取組みを加速させるとしています。



## 高齢者の雇用状況

### 希望者全員70歳まで雇用、2割超える

厚生労働省がまとめた平成27年「高齢者の雇用状況」の集計結果によると、6月1日現在、定年制の廃止、定年の引上げ、継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施している企業は99.2%で、前年(98.1%)よりも増加しています。

希望者全員が65歳以上まで働ける企業は72.5%(前年71.0%)、70歳以上まで働ける企業が20.1%(同19.0%)で、2割を超えました。

企業規模別では、65歳以上までは、中小企業で74.8%、大企業で52.7%、70歳以上までは、中小企業で21.0%、大企業で12.7%と、中小企業の取組みの方が進んでいます。

なお、この集計結果は、高齢者雇用安定法に基づく報告を行った従業員31人以上の企業約15万社の状況をまとめたものです。

## 労政審が了承

### 介護休業給付金の引上げを検討

労働政策審議会は11月2日の部会で、雇用保険から支給される介護休業給付の金額の引上げを検討することについて了承しました。

介護休業給付の平成26年度の受給者数は9,600人で、増加傾向にはあるものの、制度開始以来、年間で1万人に満たない状況が続いています。

このため、現在は休業開始前の賃金の40%となっている額を、育児休業給付を参考に引き上げる案を軸として検討を進めるとしています。

また、介護休業の取得についても、家族1人につき原則1回となっている要件を改め、複数回に分割して取得する場合も対象とするなど、給付金の増額と合わせて利用を促し、仕

事と介護の両立をさらに後押しする制度への改正に取り組むとしています。

## 平成24年3月卒業者の状況まとめ

### 3年以内離職率、大卒以外は増加

厚生労働省はこのほど、平成24年3月に卒業した新規学卒者の卒業後3年以内の離職状況について取りまとめました。

大学卒は32.3%で、前年と比べて0.1ポイントの減少となりましたが、その他は、短大等卒が41.5%(同0.3ポイント増)、高校卒が40.0%(同0.4ポイント増)と、いずれも増加しています。

また、産業別にみると、離職率が最も高いのは「宿泊業・飲食サービス業」(大学卒が53.2%、高校卒が66.2%)で、次いで「生活関連サービス業・娯楽業」、「教育・学習支援業」の順となっています。

## 厚労省が初の調査結果を公表

### 学生バイト調査、約半数が「トラブルあった」

厚生労働省が11月9日に公表した「アルバイトをした経験がある大学生や短大生らに対する意識調査」によると、アルバイトの件数1,961件のうち48.2%で「労働条件等で何らかのトラブルがあった」と回答していることがわかりました。

内容をみると、労働条件を示した書面を交付されていないとの回答が半数を超え(58.7%)、トラブルに関するものでは、「準備や片付けの時間に賃金が支払われなかった」(13.6%)、「労働時間が6時間を超えても休憩時間がなかった」(8.8%)など、労働基準法違反とみられるものもありました。



## 職場の安全 &amp; 衛生

## 冬季における職場の健康管理

## 寒さと健康管理

冬季においては、職場の健康管理を進めていく上で、寒さに関連するインフルエンザ等の感染症と循環器疾患対策を考える必要があります。

感染症は誰にでも起こり得ますし、寒くなると循環器疾患の発症リスクが高くなります。今回は、この冬季の寒さによる健康障害とその対策を考えてみたいと思います。

## 感染症対策

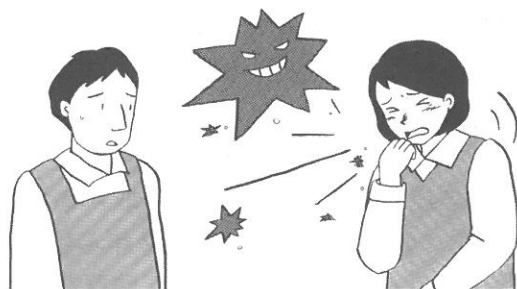
冬季に職場で流行する感染症は、インフルエンザ、ノロウイルス等ですが、これについては、労働者にしっかり衛生教育をして感染を拡大させないようにする必要があります。

具体的には、以下の事項を徹底することが必要となります。

- ①食事の前、トイレの後、くしゃみの後などは必ず石けんで手を洗う。手洗い後はペーパータオルまたは自分のハンカチを利用することとし、タオルやハンカチの貸し借りはしない。
- ②咳があるときは必ずマスクを着用する。
- ③発熱・下痢症状等のある者は、直ちに会社に申告をして出勤しない。職場で発熱したときは別室で休み、帰宅する。
- ④インフルエンザ予防接種を受けることを推奨する。
- ⑤嘔吐物の処理について、清掃のルールを決め、必要な薬品や備品を整備する。
- ⑥トイレを汚した場合は、当人がその都度、規定された清掃用具、消毒剤を用いて清掃するよう指導する（汚染を放置しない）。

## 循環器疾患発症のリスクと対策

私たちの身体は寒くなると血管を収縮させて体温低下を防ぎます。さらに交感神経系が刺激されて心臓の活動が活発になるため、結果とし



て血圧が上がりやすく血管に負担がかかりがちになります。それが冬季に血管の病気（循環器疾患）が増える理由です。特に寒暖差が大きい場面で発症リスクが大きくなります。

循環器疾患のリスク因子としては高血圧症、糖尿病、脂質異常症（高脂血症）、高尿酸血症、肥満等の生活習慣病、加えて喫煙習慣、飲酒習慣等の生活習慣があります。

これらについては、定期健康診断を労働者に確実に受診してもらい、有所見者については就業上の注意点に関して産業医等から意見を聴く必要がありますし、すでに循環器疾患に罹患している労働者に対しては、労働時間や作業量等を適切に管理していく必要があります。

## 日頃から気を付けること

冬季の健康リスクをなくすために、職場では以下のことに気を付けましょう。

## ①管理者の対応—不調の察知

朝のミーティングなどで、管理者が労働者の体調（下痢、咳、発熱、睡眠不足、体調不良など）を確認しておき、不調者を早期に発見して適切に対応することが大事です。

## ②労働者の対応—十分な寒さ対策と健康管理

寒さに合わせて自らも意識して健康管理を行い、暖房で汗をかいた場合、汗で濡れた服は風邪をひきやすくさせ体調悪化の原因になるのでこまめに着替えることとし、また、年末年始の暴飲暴食は控えて十分な睡眠を取ることも必要です。



平成27年就労条件総合調査

年休取得率 47.6%、やや低下

このほど厚生労働省が発表した「就労条件総合調査」（平成27年1月1日現在、常用労働者30人以上の4,432社から回答）によると、昨年の年次有給休暇の取得日数は前年比0.2日減の8.8日、取得率は同1.2ポイント減の47.6%で、2年ぶりに低下したことが分かりました。政府が掲げている平成32年までに年休取得率を70%にするという目標からはますます遠のいたと言えるでしょう。

なお、平成27年調査から会社組織以外の法人（医療法人、社会福祉法人等）及び「複合サービス事業」が調査対象に加えられました。

26分（同39時間29分）、労働者1人平均39時間03分（同39時間05分）で、1企業平均を産業別にみると、「金融業、保険業」が38時間00分で最も短く、「宿泊業、飲食サービス業」が40時間17分で最も長くなっている。

《週休制》

主な週休制の形態をみると、「何らかの週休2日制」を採用している企業は85.2%（前年84.3%）。そのうち「完全週休2日制」は50.7%（同46.9%）で、これを産業別にみると、「金融業、保険業」が91.2%で最も高く、「鉱業、採石業、砂利採取業」が22.6%で最も低くなっている。

労働時間制度

《所定労働時間》

1日の所定労働時間は、1企業平均7時間45分（前年7時間43分）、労働者1人平均7時間45分（同7時間44分）となっている。

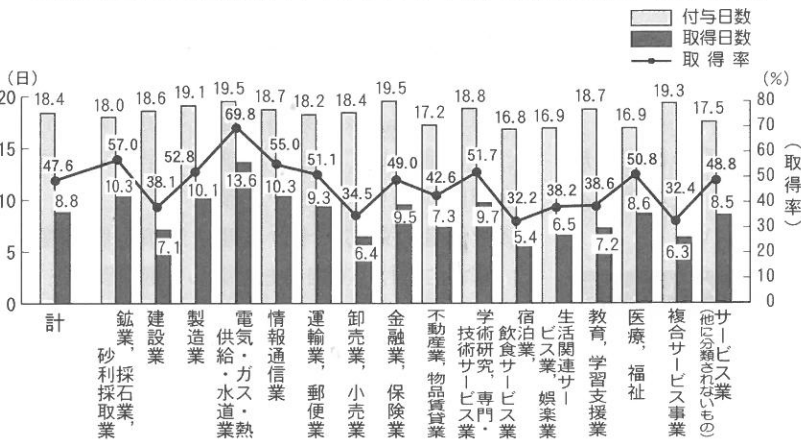
また、週所定労働時間は、1企業平均39時間

《年次有給休暇の取得状況》

平成26年1年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数は除く。）は、労働者1人平均18.4日（前年18.5日）。そのうち労働者が取得した日数は8.8日（同9.0日）で、取得率は47.6%（同48.8%）となっている。

※産業別に関しては下図を参照のこと

産業別にみた労働者1人平均年次有給休暇の取得状況



なお、年次有給休暇を時間単位で取得できる制度がある企業は16.2%（同11.8%）となっている。

《変形労働時間制》

変形労働時間制を採用している企業は52.8%（前年55.6%）。これを産業別にみると、「鉱業、採石業、砂利採取

業」が83.2%で最も高く、「金融業、保険業」が25.8%で最も低くなっている。

また、種類別（複数回答）にみると、「1年単位の変形労働時間制」が30.6%（同35.4%）、「1ヵ月単位の変形労働時間制」が20.3%（同17.9%）、「フレックスタイム制」が4.3%（同5.3%）となっている。

### 賃金制度

#### 《時間外労働の割増賃金率等》

時間外労働の割増賃金率を「一律に定めている」企業は80.3%（前年82.0%）で、そのうち割増賃金率を「25%」とする企業は93.8%（同93.5%）、「26%以上」は6.1%（同6.5%）となっている。

また、1ヵ月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている企業は25.7%（前年29.3%）で、そのうち割増賃金率を「25～49%」とする企業は46.1%（同45.7%）、「50%以上」は53.2%（同54.0%）となっている。

なお、割増賃金の支払いに代えて有給の休暇を付与する「代替休暇制度」がある企業は20.6%（同27.0%）となっている。

#### 《諸手当》

平成26年11月分の常用労働者1人平均の所定内賃金は31万1,635円。そのうち基本給は26万9,397円、諸手当は4万2,238円で、所定内賃金に占める諸手当の割合は13.6%となっている。（産業別を含め上表参照）

平成26年11月分の諸手当を支給した企業割合を諸手当の種類別（複数回答）にみると、「通勤手当など」が91.7%で最も高く、次いで「役付手当など」87.7%、「家族

#### 産業別にみた1人平均所定内賃金（平成26年11月分）

（単位：円）

産 業	所 定 内 賃 金		
	計	基本給	諸手当
平成27年調査計	311,635	269,397	42,238
鉱業、採石業、砂利採取業	314,154	273,267	40,888
建設業	341,396	292,420	48,976
製造業	313,646	280,055	33,591
電気・ガス・熱供給・水道業	410,119	324,755	85,363
情報通信業	362,342	318,164	44,178
運輸業、郵便業	264,408	211,789	52,619
卸売業、小売業	295,830	254,672	41,158
金融業、保険業	379,296	340,619	38,677
不動産業、物品賃貸業	322,966	275,270	47,697
学術研究、専門・技術サービス業	402,588	346,871	55,717
宿泊業、飲食サービス業	257,528	217,880	39,648
生活関連サービス業、娯楽業	256,077	211,827	44,250
教育、学習支援業	405,027	346,643	58,384
医療、福祉	285,270	239,270	46,000
複合サービス事業	289,355	254,330	35,025
サービス業（他に分類されないもの）	298,925	259,826	39,099

手当、扶養手当、育児支援手当など」66.9%などとなっている。

また、労働者1人平均の諸手当の支給額を種類別にみると、「業績手当など」が5万7,125円で最も高く、次いで「単身赴任手当、別居手当など」4万6,065円、「役付手当など」3万8,769円などとなっている。（下表参照）

#### 諸手当の種類別にみた1人平均支給額

（単位：円）

諸 手 当	金 額
業績手当など（個人、部門・グループ別）	57,125
役付手当など	38,769
特殊作業手当など	13,970
特殊勤務手当など	25,464
技能手当、技術（資格）手当など	20,299
精皆勤手当、出勤手当など	10,506
通勤手当など（1ヵ月分に換算）	11,462
家族手当、扶養手当、育児支援手当など	17,282
地域手当、勤務地手当など	22,776
住宅手当など	17,000
単身赴任手当、別居手当など	46,065
上記以外の生活手当（寒冷地手当、食事手当など）	9,280
調整手当など	26,100
上記のいずれにも該当しないもの	30,542



トラブル回避の対応術

半日単位の年休はどう決める？



当社は、年次有給休暇の半日単位での取得を認めています。始業9時、終業18時、休憩が12時から60分間となっているので、半日は午前・午後で分けて、午前は3時間、午後は5時間となります。

そのため、従業員より、午前に半休を取ると1時間多く働いていることになる、という意見があります。午後の半休も自由に取れるので問題はない、という意見もありますが、できるだけ不公平がないようにするには、やはり所定労働時間の半分ずつで区切るのが適切な方法なのでしょうか。ほかに良い方法があれば教えてください。

「半日」の定義はない

年次有給休暇は、原則としては1労働日を単位とするもので、使用者は労働者に半日単位で付与する義務はないものとされていますが、使用者が認めれば、半日単位で付与しても差し支えないこととなります。

この場合の「半日」とは、法令においては定めがありませんが、労働日における「1日」が午前0時から始まる暦日を単位とするのが原則とされているので、一般的には、午前・午後をそれぞれ半日とするのが適当であるという考えがあります。このほうが労働者の休養にあてるという年次有給休暇の趣旨からしても、昼の休憩時間を境にすれば半日休暇が取りやすいという面はあるでしょう。

しかし、午前と午後で所定労働時間の長さに偏りがあると、この方法が正しいのかどうか疑問が出ることもやむを得ないところです。

最終的には、使用者の判断で半日の単位の扱いを決めれば良いのですが、偏りがないよ

うに、1日の所定労働時間の半分の区切りで決めたとしても、質問のケースの場合、後半で半日休暇を取得した場合は、午前の3時間に加えて休憩時間帯にも1時間分勤務しなければならない、運用の面で使い勝手が良くないこともあります。

「時間単位年休」の活用も

労働基準法では、労使協定を締結することにより、1年に5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を付与できることも定められています。

時間単位も可能にすれば、従来の午前・午後にそれぞれの所定労働時間分の休暇を取得したことになり不公平感も解消され、また、半日まで必要がない場合に、必要な時間で休暇を取得することもできるので、使い勝手も良くなります。

このように、年休の管理で複雑にはなりませんが、半日単位の与え方で不満や問題を抱えたままより、時間単位を取り入れたほうが良い場合もあるでしょう。

時間単位の年次有給休暇は、導入にあたって労使協定に定めておくべき内容として、次の4項目が決められています。

- ①時間単位年休の対象労働者の範囲
- ②時間単位年休の日数(年5日を上限として定める)
- ③時間単位年休1日の時間数
- ④1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数

なお、年休の時間単位付与を導入した場合でも、半日単位の付与を残すことができます。したがって、時間単位での取得と半日単位での取得を併用する場合は、その扱いについても決めておくことが望ましいでしょう。

## 社会保険の実務サポート

## 法人番号の指定



## 法人番号とは

マイナンバー制度では、行政を効率化することなどを目的として、会社法等の規定によって登記された法人や団体、国の機関などに新しく「法人番号」が指定されます。

法人番号は1法人に対し1番号のみ指定されますので、法人の支店・営業所などや個人事業者には指定されません。

法人番号は、13桁の数字からなるもので、マイナンバー（個人番号）と異なり、原則として、インターネット（法人番号公表サイト <http://www.houjin-bangou.nta.go.jp/>）を通じて公表されます。

公表される情報は、商号または名称、本店または主たる事務所の所在地、法人番号の3つの基本項目です。また、法人番号の指定を受けた後に、商号や所在地の登記情報などに変更があった場合には、公表情報を更新するほか、変更履歴もあわせて公表されることになっています。

## 何に利用するか

マイナンバーとは異なり、法人番号自体には利用目的の制約がありませんので、自由に利用することができます。行政分野では、平成28年1月から税分野の手続きにおいて利用することとされていて、例えば、法人税の申告の場合、平成28年1月以降に開始する事業年度に係る申告から法人番号を記載することになっています。

また、自社の法人番号だけでなく、法人

番号公表サイトで他社の法人番号や名称・所在地情報も検索したり、情報内容の入手（ダウンロード）ができるようになります。利用方法としては、例えば、「法人番号指定年月日」で絞り込みを行って、運用開始後に新しく設立される法人を抽出して、従来よりも効率的に新規営業先などの開拓が実施できるようになると考えられています。

このほかに、行政機関どうしでの法人番号を活用した情報連携が図られ、行政手続きにおける届出・申請などのワンストップ化が実現すれば、手続きも簡素化され、企業側の事務やコストの負担が軽減されることなども期待されています。

## 法人番号の通知

登記された法人については、10月下旬より順次、法人番号の通知にかかる書類が登記上の所在地に送られていて、10月26日より、通知されたものから順次、法人番号公表サイトでの公表も始まっています。

何らかのトラブルで発送された通知書が届かない場合も考えられますので、その場合には、国税庁の法人番号管理室（0120-053-161）に連絡して個別に対応してもらうこととなりますが、すぐに自社の法人番号を確認したいときは、法人番号公表サイトで、法人名と所在地から検索することによって法人番号を確認するとよいでしょう。





## 平成27年改正労働者派遣法のポイント(第2回)

### 3 意見聴取手続き

派遣の受入れの継続の是非について、労使間で実質的な話し合いが行われることが重要です

事業所単位の期間制限による3年の派遣可能期間を延長する場合、派遣先は、その事業所の過半数労働組合等(※)に対して意見を聴く必要があります。

(※過半数労働組合が存在しない場合、事業所の労働者の過半数を代表する者)

#### 意見聴取の流れ

- ・意見聴取は、事業所単位の期間制限の抵触日の1ヵ月前までに行う必要があります。
- ・過半数労働組合等から異議が示されたときは、対応方針等を説明する義務があります。

### 4 派遣労働者のキャリアアップ支援

#### キャリアアップ支援に必要な情報の提供

派遣先は、派遣元から求めがあったときは、派遣元によるキャリアアップ支援に資するよう、派遣労働者の職務遂行状況や、職務遂行能力の向上度合いなどの情報を提供する努力義務があります。

#### 雇入れ努力義務

派遣労働者を受け入れていた組織単位の、派遣終了後、同じ業務に従事させるため新たに労働者を雇入れようとする際、一定の場合には、その派遣労働者を雇い入れるよう努めなければなりません。

#### 正社員の募集情報の提供義務

派遣先の事業所で正社員の募集を行う際、一定の場合には、受け入れている派遣労働者に対しても、その募集情報を周知しなければなりません。

#### 労働者の募集情報の提供義務

正社員に限らず、派遣先の事業所で労働者の募集を行う際、一定の場合には、受け入れている派遣労働者に対しても、その募集情報を周知しなければなりません。

### 5 労働契約申込みみなし制度

平成27年10月1日から、労働契約申込みみなし制度が施行されています

派遣先が次に掲げる違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなされます。(派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかったときを除きます。)

#### 労働契約申込みみなし制度の対象となる違法派遣

- ① 労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- ② 無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ③ 期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合(※)
- ④ いわゆる偽装請負の場合

※期間制限違反について

- ・新たに設けられた事業所単位・個人単位の2つの期間制限のどちらに違反した場合も、労働契約申込みみなし制度の対象となります。
- ・派遣元は、派遣労働者に対して就業条件などを明示する際に、期間制限違反が労働契約申込みみなし制度の対象となる旨も明示しなければなりません。
- ・改正法の施行日(9/30)時点ですでに行われている労働者派遣については、改正前の期間制限が適用され、制限を超えて派遣労働者を使用しようとするときは、改正前の法律の労働契約申込み義務の対象となります。(労働契約申込みみなし制度の対象とはなりません)