

～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

2016

7

JUL

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

平成28年度 7月1日～7日 全国安全週間

昭和3年に初めて実施されて以来、今年で89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27年の労働災害による死亡者数は972人と前年に比べ85人減少し、統計を取り始めて以来、初めて1,000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。特に、近年の産業構造の変化に伴っ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言い難く、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、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!!

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、6月1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4月3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うまま、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6月3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1,000人を下回る**

厚生労働省がまとめた平成27年の労働災害発生状況によると、昨年1年間の労働災害による死亡者数は972人で、この統計を取り始めて以来、初めて1,000人を下回ったことが分かりました。

死亡者数は前年の1,057人と比べ85人（8.0%）減少し、業種別にみると、最も多いのは「建設業」の327人（全体の33.6%）、次いで、「第三次産業」248人（同25.5%）、「製造業」160人（同16.5%）、陸上貨物運送事業125人（同12.9%）の順となっています。

休業4日以上之死傷災害では、死傷者数は11万6,311人で、前年の11万9,535人と比べ3,224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1,854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い影響で、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。

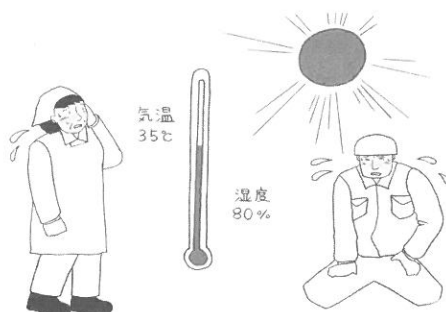
夏季に起こる災害のメカニズムと健康障害

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で、集中力、注意力が低下するリスクが高いと言えます。

また、熱中症による健康障害も考えなくてはなりません。熱中症は、高温多湿な環境下において、体内の水分及び塩分のバランスが崩れたり、体内の調整機能が破綻するなどして発症する障害の総称です。症状は、めまい・筋肉痛・頭痛・気分の不快・吐き気・嘔吐・倦怠感・意識障害・手足の運動障害等が現れ、重症になると死に至ります。

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ため、気をつ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安全行動に陥らないようチェックをすることが必要です。

また、熱中症対策としては、労働衛生の3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、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。

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、2015年平均の「正規の職員・従業員数」が3,304万人と前年より26万人増えて8年ぶりに増加。また、完全失業者数も222万人と同14万人減って6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。

労働力調査年報（詳細集計）

「正社員数」
8年ぶりに増加

雇用者の状況

雇用形態別にみた雇用者

15年平均の役員を除く雇用者は前年に比べ

44万人増の5,284万人（下表参照）。このうち、正規の職員・従業員は26万人増（8年ぶりの増加）の3,304万人（次ページ上のグラフ参照）、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18万人増（6年連続の増加）の1,980万人となった。

役員を除く雇用形態別の雇用者数

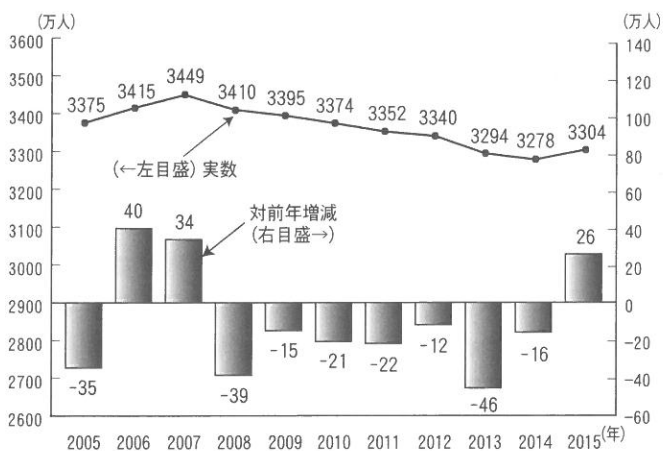
（単位：万人）

		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。

正規の職員・従業員の推移（男女計）



性別にみると、男性は正規の職員・従業員が2万人増の2,261万人で、非正規の職員・従業員が4万人増の634万人。女性は正規の職員・従業員が23万人増の1,042万人で、非正規の職員・従業員が13万人増の1,345万人となった。

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18万人増の1,365万人、派遣社員が7万人増の126万人などとなった。

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15年平均で500～699万円が22.0%と最も高く、次いで300～399万円が20.5%などとなった。

一方、非正規の職員・従業員は100～199万円が30.8%と最も高く、次いで100万円未満が26.6%などとなった。

女性の正規の職員・従業員は200～299万円が28.2%と最も高く、次いで300～399万円が22.0%などとなった。

一方、非正規の職員・従業員は100万円未満が45.0%と最も高く、次いで100～199万円が39.6%などとなった。

完全失業者の状況

失業期間別完全失業者

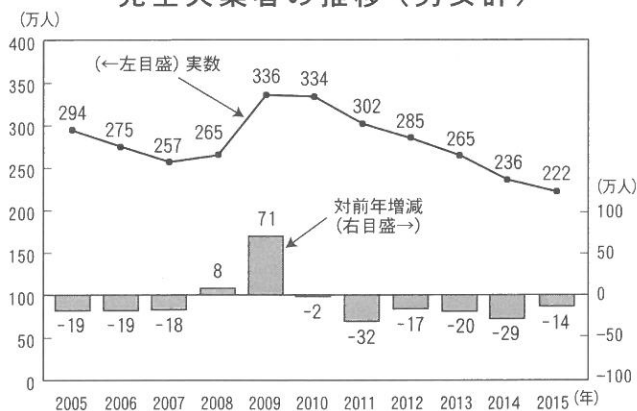
15年平均の完全失業者は前年に比べ14万人減の222万人(男性134万人、女性88万人)と6年連続で減少した。(下のグラフ参照)

失業期間別にみると、「3ヵ月未満」は1万人減の73万人、「3～6ヵ月未満」は1万人減の32万人、「6ヵ月～1年未満」は1万人減の32万人、「1年以上」は12万人減の77万人となった。

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・内容の仕事がない」とする人は前年に比べ8万人減の60万人、「求人年齢と自分の年齢とがあわない」は5万人減の32万人、「勤務時間・休日などが希望とあわない」は1万人減の26万人、「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18万人、「賃金・給料が希望とあわない」は前年と同数の17万人、「条件にこだわらないが仕事がない」は1万人減の16万人などとなった。

完全失業者の推移（男女計）



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、60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65歳までとしていた雇用年齢を段階的に68歳まで延ばすことを検討しています。

再雇用後は1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ないしくみができて、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25年4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との間で、有期労働契約が通算で5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25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。通算期間が5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ますが、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27年4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に、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いて雇用される期間は、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8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、2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1回(*)の介護休業期間（最長3ヵ月）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93日が限度となります。

(*)平成29年1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3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1日につき休業開始時の賃金日額の40%ですが、平成28年8月1日から、給付率が67%に引き上げられます。

実際の支給額は、1ヵ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40%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額の80%を超えなければ全額が支給され、80%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。

8月1日からは給付率が67%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67%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額の80%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6ヵ月の賃金を180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が、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、「30歳以上45歳未満」の額（現在は14,210円）がすべての年齢の被保険者に適用されています。平成28年8月1日からは「45歳以上60歳未満」の額（現在は15,620円）が適用されます。

なお、この賃金日額の上限額は、毎年8月1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8月1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年連続トップ

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27年度の相談件数は24万5,125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6万6,566件と、4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27年度1年間に寄せられた相談件数は、前年度比0.2%増の103万4,936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24万5,125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6万6,566件(22.4%)で最も多く、「解雇」3万7,787件(12.7%)、「自己都合退職」3万7,648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8,925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2,049件で最も多く、「解雇」1,180件、「自己都合退職」962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4,775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1,451件で最も多く、「解雇」1,318件、「雇止め」493件と続いている。
《雇止めに係るあっせんの例》

1カ月の有期労働契約を結んで働いていた。5カ月間は1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、5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80万円と、慰謝料10万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20万円を支払うことで合意が成立し、解決した。

