

～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



新ガイドラインを策定

準備や後始末も労働時間と明示

厚生労働省は1月20日、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を新たに策定し、公表しました。

新ガイドラインは、平成13年に示された従来の基準に代わるもので、使用者が適正に把握すべき「労働時間」の考え方を明らかにしています。

それによると、労働時間は使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間であって、通常の業務中のほかに、①業務に必要な準備行為（作業服などへの着替え）や業務に関連した後始末（清掃など）を事業場内で行った時間、②指示により即時に業務に従事するため、労働から離れることが保障されていない状態で待機している時間（手待ち時間）、③参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、指示により業務に必要な学習を行っていた時間も労働時間として取り扱わなければならないとしています。

また、始業・終業時刻を確認・記録する方法の具体例として、「パソコンの使用時間の記録」が新たに追加されました。

労基署の重点監督結果

対象事業場の3分の2で是正勧告

厚生労働省のまとめによると、平成28年4月から9月の間に全国の労働基準監督署が実施した監督指導の結果、重点監督の対象となった事業場の3分の2が、労働法令違反により是正勧告を受けたことがわかりました。

今回の監督指導は、対象となる「長時間残業が疑われる事業場」の基準を、従来の「月100時間超」から「月80時間超」に拡大して行われたもので、約1万事業場のうち、是正勧告書の交付を受けた事業場は6,659件となっています。

違反事項別の内訳では、労働時間関係（三六協定を締結せずに、または協定の限度時間を超えて時間外労働させたなど）が4,416件で最多となっています。

雇用保険法等の改正案を国会に提出

育児休業給付金の支給を、最大で現行の1歳6ヵ月から2歳まで延長するほか、失業等給付に係る保険料率を引き下げることなどを主な内容とした「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が1月31日、国会に提出されました。

法律案の内容が修正されずに成立した場合、平成29年度(29年4月1日から30年3月31日まで)の雇用保険料率は下表のとおりとなります。

平成29年度の雇用保険料率

()は平成28年度

事業の種類	雇用保険料率	労働者負担 (失業等給付の 保険料率のみ)	事業主負担	
			失業等給付 の保険料率	雇用保険二事 業の保険料率
一般の事業	9 / 1000 (11 / 1000)	3 / 1000 (4 / 1000)	6 / 1000 (7 / 1000)	3 / 1000 (4 / 1000)
農林水産 清酒製造の事業	11 / 1000 (13 / 1000)	4 / 1000 (5 / 1000)	7 / 1000 (8 / 1000)	4 / 1000 (5 / 1000)
建設の事業	12 / 1000 (14 / 1000)	4 / 1000 (5 / 1000)	8 / 1000 (9 / 1000)	4 / 1000 (4 / 1000)

協会けんぽ、健康保険料率を決定

全国健康保険協会は、平成29年3月分(4月納付分)から適用される都道府県(支部)ごとの健康保険の保険料率を決定しました。(右表参照)

保険料率が改定されるのは44の支部で、そのうち、引き上げが24支部、引き下げが20支部となっていて、3支部では据え置かれました。これにより、保険料率の全国平均は改定前と同じ10%となっています。

なお、介護保険料率は、従来の1.58%から1.65%に変更となります。

「働き方改革実現会議」で議論始まる

時間外労働の新規制、罰則付きで導入へ

政府の「働き方改革実現会議」は2月1日、残業による長時間労働の抑制策について、本格的な議論を開始しました。

並行して行われている厚生労働省の有識者検討会では、労働基準法に基づく時間外労働

に関する協定(いわゆる「三六協定」)について、通常の延長時間は、ほぼすべての企業で限度基準告示(月45時間、年360時間など)の範囲内に収まっている一方で、一部には、特別条項(*)がある場合の延長時間が月100時間を超えるものも見受けられ、長時間労働の歯止めとして十分機能していない、という指摘があります。

こうしたことなどをを受けて政府は、時間外労働の上限について、月60時間、年720時間としたうえ、繁忙期は一時的に月100時間まで認めるほか、この上限時間を超えた場合の罰則を設ける方針を固めました。

政府は、抑制策を3月末までにまとめる実行計画に盛り込み、労働基準法改正案を国会に提出するとしていますが、繁忙期に過労死ラインとされる月80時間を超える時間外労働を容認することに対して、取りまとめに向

けた調整が難航することも予想されています。

(*) 労使で合意すれば、年6回まで通常の延長時間の上限を超えられるもの

都道府県別の健康保険料率

(労使折半、介護保険料率を含まない)

北海道	10.22%	滋賀	9.92%
青森	9.96%	京都	9.99%
岩手	9.82%	大阪	10.13%
宮城	9.97%	兵庫	10.06%
秋田	10.16%	奈良	10.00%
山形	9.99%	和歌山	10.06%
福島	9.85%	鳥取	9.99%
茨城	9.89%	島根	10.10%
栃木	9.94%	岡山	10.15%
群馬	9.93%	広島	10.04%
埼玉	9.87%	山口	10.11%
千葉	9.89%	徳島	10.18%
東京	9.91%	香川	10.24%
神奈川	9.93%	愛媛	10.11%
新潟	9.69%	高知	10.18%
富山	9.80%	福岡	10.19%
石川	10.02%	佐賀	10.47%
福井	9.99%	長崎	10.22%
山梨	10.04%	熊本	10.14%
長野	9.76%	大分	10.17%
岐阜	9.95%	宮崎	9.97%
静岡	9.81%	鹿児島	10.13%
愛知	9.92%	沖縄	9.95%
三重	9.92%		

魅力ある職場作り

仕事と介護の両立支援



介護離職の現状等

総務省の「就業構造基本調査」(平成24年)によると、平成23年10月～24年9月の1年間だけでも、介護等を理由に離職した人が10万人以上という結果が出ています。そして今後、要介護者を支えなければならない就業者(15～64歳の世代)が急増することも予想されています。

この様な状況を受けて、平成29年1月、特に介護休業について大幅に改正された改正育児・介護休業法が施行されました。

育児と介護の両立を支援する上で、次のような課題の違いがあります。子育てには子供の小学校入学・卒業といった区切りのタイミングがある一方、親の介護は何年必要になるか終わりが見えないことも多く、就業者にとって、今後の見通しが立てにくいことが挙げられます。また、自分の親の介護が必要になる頃には、本人は40～50歳代の中堅・管理職クラスの社員であることが多く、仕事と介護の両立が困難になる場合も予想されます。

介護に直面している従業員への支援

厚労省の「企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」(平成28年)では、企業に求められる従業員の仕事と介護の両立支援への具体的な取り組み方法を紹介しています。その中で、介護に直面した従業員への支援として以下6項目が挙げられています。

①相談窓口での両立課題の共有

両立する上での課題を、従業員本人と共に整理します。

②企業の仕事と介護の両立支援制度の手続き等の周知

自社の両立支援制度について、具体的な利用方法や手続きをアドバイスします。特に、介護休業は復帰後の準備期間としてうまく利用してもらえるよう伝えます。

③働き方の調整

休業や休暇を取るだけでなく、残業の削減や、変形労働時間制の導入、在宅勤務制度の活用、就労時間帯の調整等働き方を検討した上で、仕事の分担や役割について見直します。

④職場内の理解の醸成

両立するためには、職場の上司や同僚に理解を得て、サポート体制を作ることも重要です。

⑤上司や人事による継続的な心身の状態の確認

介護は長期にわたる可能性があります。人事や上司が継続的に見守り、両立の状況について確認することが重要です。

⑥社内外のネットワーク作り

働きながら介護をする人たちは、地域などのネットワークに参加できる機会が少なくなりがちですので、企業がサポートすることも有効です。

助け合えることを伝えましょう

仕事と介護の両立は、従業員個人だけで解決できるものではありません。人事担当者は、気軽に相談できる環境を作り、介護保険制度や自治体、民間の介護サービス等の情報を提供するなど、頼れるところに頼ることも必要であることを伝えましょう。

従業員が充実した職業生活を送ることができるよう支援して行くことで、会社全体が助け合える職場へ変わることが両立支援の一步になるのではないのでしょうか。



平成 28 年毎月勤労統計調査結果速報

実質賃金、5年ぶりのプラス

厚生労働省が2月6日に発表した「毎月勤労統計調査」(速報、常用労働者5人以上の事業所が対象)によると、平成28年のパートを含む労働者1人1ヵ月平均の現金給与総額は前年比0.5%増の31万5,372円と3年連続で増加。また、物価の影響を除いた実質賃金は0.7%増で、5年ぶりにプラスとなったことが分かりました。

なお、速報値は確報で改訂される場合があります。

賃 金

1人平均の月間現金給与総額は、労働者5人以上の事業所(以下すべての項目で同規模)で前年比0.5%増の31万5,372円。実質賃金は0.7%増となった。

現金給与総額のうち、きまって支給する給与は0.2%増の25万9,735円(所定内給与が0.2%増の24万267円、所定外給与が0.6%減の1万9,468円)で、特別に支払われた給

与は2.0%増の5万5,637円だった。

また、現金給与総額を就業形態別にみると、一般労働者は0.8%増の41万1,788円、パートタイム労働者は0.1%減の9万7,670円となった(次ページの上表参照)。なお、パートタイム労働者の所定内給与を時給に換算(所定内給与を所定内労働時間で除して算出)すると1,085円で、平成5年の調査開始以来、最高の水準となった。

労 働 時 間

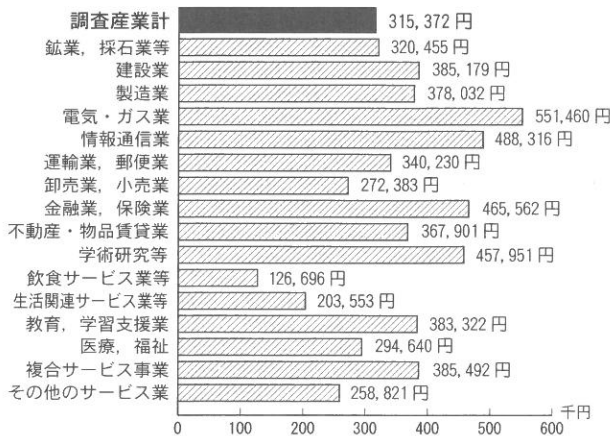
1人平均の月間総実労働時間は、前年比0.6%減の143.7時間となった。

総実労働時間のうち、所定内労働時間は0.4%減の132.9時間、所定外労働時間は1.6%減の10.8時間だった。

なお、月間の時間数を12倍して年換算すると、総実労働時間は1,724時間(所定内労働時間が1,595時間、所定外労働時間が129時間)となった。

また、総実労働時間を就業形態別にみると、一般労働者は0.1%減の168.6時間、パートタイム労働者は1.7%減の87.5時間となった。(次ページの下表参照)

参考 産業別にみた月間現金給与総額



雇 用

常用労働者は、前年比2.1%増の4,876万6,000人で、このうち、一般労働者は1.8%増の3,379万3,000人、パートタイム労働者は2.9%増の1,497万2,000人となった。

月間現金給与額

産業	現金給与総額		きまって支給する給与				特別に支払われた給与				
			所定内給与		所定外給与						
	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比					
計	円	%	円	%	円	%	円	%			
	315,372	0.5	259,735	0.2	240,267	0.2	19,468	-0.6	55,637	2.0	
一般労働者	調査産業計	411,788	0.8	332,608	0.5	306,008	0.6	26,600	-0.3	79,180	2.2
	製造業	421,114	0.4	333,790	0.4	297,035	0.4	36,755	-0.4	87,324	0.7
	卸売業, 小売業	412,554	2.2	329,646	1.2	310,700	0.9	18,946	6.4	82,908	6.7
	医療, 福祉	372,319	0.7	309,391	0.7	290,219	0.7	19,172	0.2	62,928	1.1
パートタイム労働者	調査産業計	97,670	-0.1	95,192	-0.1	91,828	-0.1	3,364	-0.7	2,478	0.4
	製造業	116,703	-0.4	112,255	-0.2	106,235	-0.2	6,020	0.0	4,448	-3.8
	卸売業, 小売業	95,391	1.4	92,998	1.3	90,503	1.2	2,495	4.0	2,393	3.1
	医療, 福祉	118,869	0.8	114,038	0.4	111,508	0.7	2,530	-9.5	4,831	9.0

月間労働時間および出勤日数

産業	総実労働時間						出勤日数		
	前年比		前年比		前年比		前年差		
	時間	%	時間	%	時間	%	日	日	
計	143.7	-0.6	132.9	-0.4	10.8	-1.6	18.6	-0.1	
一般労働者	調査産業計	168.6	-0.1	154.3	0.0	14.3	-1.3	20.2	0.0
	製造業	170.9	-0.2	153.4	0.0	17.5	-1.7	19.9	0.1
	卸売業, 小売業	169.5	0.1	158.0	-0.1	11.5	3.5	20.5	0.0
	医療, 福祉	159.8	0.1	153.0	0.0	6.8	0.7	20.1	0.0
パートタイム労働者	調査産業計	87.5	-1.7	84.7	-1.5	2.8	-3.2	15.1	-0.2
	製造業	114.0	-1.1	109.2	-0.9	4.8	-8.0	17.5	-0.2
	卸売業, 小売業	94.3	-0.9	91.9	-0.9	2.4	0.7	16.5	-0.3
	医療, 福祉	79.7	0.0	78.4	0.1	1.3	-4.4	14.2	0.0

トラブル回避の対応術

懲戒での降格によって賃金を下げることができるか？

当社の賃金制度では、格付け等級に応じて基本給が決まるしくみを取り入れています。

現在、社内でトラブルを引き起こした社員の懲戒事案があり、現等級での能力不足や職責が果たされていないこともあるので、今回の処分としては降格を検討しています。それに伴い基本給も1割以上引き下げることになりましたが、法律上問題はありますか？

減給の制裁

労働基準法(第91条)では、職場規律違反などの制裁(懲戒)による賃金の減額について、「減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一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」として、減額に対する規制が設けられています。

一般的に、減給は対象となった労働者が実際に就労している場合に労務の対償として支払われる賃金に対して行われる制裁措置とされています。

一方、賃金には全額払いの原則(労基法第24条1項)がありますので、制裁とはいえ労務の対償として労働者が得られる賃金を減額することに対しては厳格な規制があるわけです。

降格に伴う減額

制裁の処分を行う場合は、就業規則に制裁事由と処分の内容が明記されていて、その定めに基づいていることが前提となります。今回のケースのように、降格により賃金(基本給)が減額となる場合も考えられますが、労

基法上の減給の規制に違反するかどうかについて、賃金制度で降格により賃金に変更になることが明確となっているかどうか、判断のポイントとなります。

職能等級などにより基本給表を定めていたり、社内の格付けや職務・職制に連動した金額の手当を支給している場合、能力不足や職責を果たしていないなどの理由でその格付けとしては不適合であるという判断での降格であれば、使用者は人事権を行使したことになります。

したがって、降格に伴う賃金(基本給や手当)の低下は、その労働者の職務や職能等級の変更に伴う当然の結果であるので、制裁規制に違反するものではないとされています。つまり、この場合は賃金の「減額」ではなく、「変更」にすぎないことになります。

懲戒の権利濫用

一方で、労働契約法(第15条)では、使用者が労働者を懲戒(制裁)することができる場合において、「労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものと見て、当該懲戒は、無効とする。」としています。

このことから、人事権の行使としてではなく、懲戒処分としての降格であれば、労働契約法の懲戒権の濫用法理により規制の対象となります。したがって、権利の濫用だと認められれば、降格自体が無効となることも考えられます。



社会保険の実務サポート

海外に赴任すると介護保険の適用はどうか

介護保険の被保険者

介護保険制度は、保険料を主な財源として、介護が必要な人が適切な介護サービスを受けられるように支えるしくみをいいます。

介護保険の被保険者は、国内の市区町村に住所を有する65歳以上の人(第1号被保険者)と、40歳以上65歳未満の医療保険加入者(第2号被保険者)に分けられます。第1号被保険者は、原因を問わずに要介護認定または要支援認定を受けたときに介護サービスを受けることができ、第2号被保険者は、加齢に伴う疾病(特定疾病)が原因で要介護(要支援)認定を受けたときに介護サービスを受けることができます。

職場で健康保険に加入する第2号被保険者の介護保険料は、健康保険の保険料と一体的に徴収され、原則として、被保険者と事業主で2分の1ずつ負担することになっています。

国外居住者の適用除外

介護保険の運営主体(保険者)となっているのは、市町村および特別区です。その介護保険に加入する被保険者は、国内の市区町村に住所を有する人ですので、被保険者が国内の市区町村に住所を有しなくなった場合は、介護保険の適用が除外され、介護保険料の負担もなくなります。

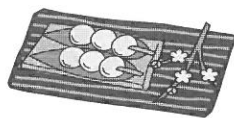
職場の健康保険と同時に介護保険に加入している被保険者が海外赴任となり、日本国内から外国へ転居した場合には、事業主を通じて健康保険の保険者(協会けんぽ加入者は日本年金機構)に「介護保険適用除外等該当届(*)」を提出します。この場合、国外に転居したことが証明できる書類(住民票の除票)を添付することが必要です。

反対に、海外赴任で外国に居住していた人が日本に戻って国内に居住するようになり、職場の健康保険と同時に介護保険の被保険者に該当することになる場合は、「介護保険適用除外等非該当届(*)」を提出する必要があります。

(*)名称は保険者によって異なる場合があります。

介護保険料の扱い

前記の届出により、国外に居住していた期間は、介護保険料(本人および事業主負担分)は徴収されません。ただし、健康保険組合に加入の場合、組合独自の規約によって、介護保険の被保険者が海外に赴任し、居住したときでも、その人の被扶養者(40歳以上65歳未満)が引き続き国内に居住する場合には、海外赴任した人を特定被保険者として介護保険料を徴収し続けることがあります。



がん対策に関する世論調査

治療との両立に「時短勤務」が必要

このほど内閣府が発表した「がん対策に関する世論調査」によると、がん治療と仕事の両立のために必要な取り組みとして、52.6%の人が「短時間勤務が活用できること」を挙げています。この調査は昨年11月、全国の18歳以上の男女3,000人を対象に実施されました。

仕事と治療等の両立について

がんの治療や検査のために2週間に1回程度通院する必要がある場合、働き続けられる環境にいると思うか聞いたところ、「そう思う」とする人の割合が27.9%、「そう思わない」が64.5%となった。

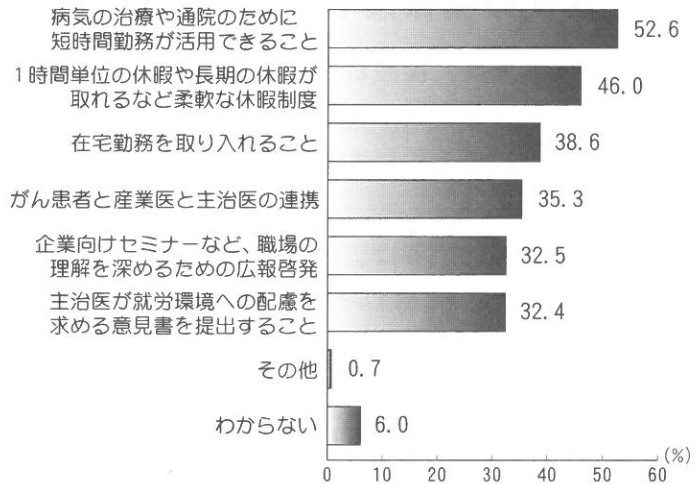
両立を困難にする要因

両立できる環境にいるとは思わない人にその理由を聞いたところ、「代わりに仕事をする人がいない、またはいても頼みにくいから」と答えた人の割合が21.7%と最も高く、以下、「職場が休むことを許してくれるかどうかわからないから」(21.3%)、「がんの治療・検査と仕事の両立が体力的に困難だから」(19.9%)、「休むと収入が減ってしまうから」(15.9%)、「がんの治療・検査と仕事の両立が精神的に困難だから」(12.8%)、「休むと職場での評価が下がるから」(6.0%)となった。

両立に必要な取り組み

働く意欲のあるがん患者が働き続けるよう

両立に必要な取り組み(複数回答)



にするためには、どのような取り組みが必要だと思うか聞いたところ(複数回答)、「病気の治療や通院のために短時間勤務が活用できること」を挙げた人の割合が52.6%と最も高く、以下、「1時間単位の休暇や長期の休暇が取れるなど柔軟な休暇制度」(46.0%)、「在宅勤務を取り入れること」(38.6%)などの順となった。(上図参照)

政府に対する要望

がん対策について、政府はどのようなことに力を入れるべきだと思うか聞いたところ(複数回答)、「がん医療に関わる医療機関の整備(拠点病院の充実など)」を挙げた人の割合が61.5%と最も高く、以下、「がんの早期発見(がん検診)」(56.3%)、「仕事を続けられるための相談・支援体制の整備」(49.6%)などの順となった。

