

～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

2017

11

NOV

## 平成 28 年民間給与実態統計調査

# 女性の平均給与、1.3%の増加

国税庁がこのほど公表した民間給与実態統計調査によると、平成 28 年 1 年間を通じて民間企業に勤務した給与所得者の年間の平均給与は 422 万円で、前年に比べて 0.3% (1 万 2,000 円) 増加しました。

これを男女別にみると、男性は 521 万円で前年比 0.1% 増だったのに対して、女性は 280 万円で 1.3% 増となりました。

雇用形態別では、正規労働者は前年比 0.4% 増の 487 万円、パートタイマーや契約社員などの非正規労働者は 0.9% 増の 172 万円。なかでも、女性の正規労働者が 1.7% 増と最も高い伸び率となっています。

一方、1 年を通じて勤務した給与所得者 4,869 万人について給与階級別分布をみると、「300 万円超 400 万円以下」が 854 万人 (構成比 17.5%) で最も多く、次いで「200 万円超 300 万円以下」が 796 万人 (同 16.3%) となっています。

給与階級別分布の構成比を前年と比較す

ると、男性はどの階級でも大きな変化はみられません。女性は「100 万円超 200 万円以下」が 26.1% から 25.1% と 1.0 ポイント減っているのに対して、「300 万円超 400 万円以下」が 16.3% から 16.5% と 0.2 ポイント増、「400 万円超 500 万円以下」が 9.2% から 9.7% と 0.5 ポイント増加するなど、構成比の低所得層から中間所得層への移動が目立っていて、女性の非正規から正規へ、非管理職から管理職への登用が進んでいることを裏づける結果となっています。

## 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

## 衆議院解散の影響を受ける 労基法等の改正案は廃案に

先の通常国会で継続審議の扱いとなっていた「労働基準法等の一部を改正する法律案」は、9月28日に衆議院が解散されたことによって、廃案となりました。

同法案は、平成27年4月3日に閣議決定され、同日通常国会に提出されていましたが、同国会および継続審議となったその後の国会でも質疑などは行われていませんでした。

同法案には、一定額以上の年収がある高度な専門業務に従事する労働者について、本人の同意をもとに労働時間の規制を適用除外とする「高度プロフェSSIONAL制度」の創設や、一定日数の年次有給休暇の使用者による取得時季指定の義務化、月60時間を超える法定時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)の中小企業への適用猶予の廃止などが主な内容となっていました。

## 厚生省が業界団体などに対して 安全衛生活動の総点検を緊急要請

厚生労働省は9月22日、平成29年の労働災害による死亡者数が前年と比べて増加していることを受け、労働災害防止団体や業界団体に対して、職場における死亡災害撲滅に向けた安全衛生活動の総点検などの緊急要請を行いました。

要請の具体的な内容は、安全作業マニュアルの遵守状況の確認、安全管理者、安全衛生推進者等の選任と確実な職務の遂行、雇入れ時教育の徹底など、労使・関係者が一体となって、基本的な安全管理の取組を徹底して行うこととしています。

また、特に死亡者数が増加している業種(建設業、陸上貨物運送事業、林業、製造業)に

おける労働災害防止のための取組のポイントを明示しています。

## 社員の過労自殺で判決 電通の違法残業に50万円の罰金

社員が過労が原因で自殺した事件に端を発して、違法な残業が行われていたとして労働基準法違反の罪に問われた電通に対して、東京簡裁は10月6日、求刑通り罰金50万円の判決を言い渡しました。

判決で裁判官は、「違法な長時間労働が常態化していた」「労働基準監督署から是正勧告を受けたのに、労働者の増員や業務量の削減などの抜本的対策を講じず、サービス残業も横行していた」と、法人としての責任を厳しく指摘しました。

労基法違反については、軽微で争いのない事件は迅速に処理すべきとの要請から、通常は書面審理のみで罰金刑を科す略式起訴で行われますが、今回は社会的な関心も高いことなどから異例の正式裁判となりました。

## 柔軟な働き方に関する検討会がスタート 副業・兼業のガイドラインを策定へ

厚生労働省に設置された有識者による検討会は10月3日、第1回目の会合を行いました。

主要なテーマの一つには、政府が打ち出している柔軟な働き方として「副業・兼業」のあり方が取り上げられ、多くの企業で従業員の副業・兼業が禁止されている一方で、副業・兼業を希望する労働者が増えている現状を踏まえて、労働者、企業それぞれのメリットや留意点は何か、どのような副業・兼業を推進すべきかなど具体的な議論が行われました。

同省では検討会での結論をもとに、副業・兼業に関する新しいガイドラインを策定する方針です。

## 魅力ある職場作り

## NO! パワハラ

## ～あなたの職場、パワハラ起こっていませんか?～

「職場のパワーハラスメント」とは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり職場環境を悪化させる行為です。

## これがパワハラ6類型

- ◆ 身体的な攻撃
- ◆ 精神的な攻撃
- ◆ 過大な要求
- ◆ 過小な要求
- ◆ 人間関係からの切り離し
- ◆ 個の侵害

## パワハラ予防・解決は?

パワハラ対策の基本的な枠組を構築するためには、以下7つの取組が考えられます。

## 【予防するために】

## ① トップのメッセージ

組織のトップが、パワハラは職場からなくすべきであると明確に示す。

## ② ルールを決める

就業規則でパワハラ禁止や処分に関する規定を設ける。

## ③ 実態を把握する

従業員アンケートを実施する。

## ④ 教育する

管理職研修、従業員研修を実施する。

## ⑤ 周知させる

組織のルールや相談窓口について周知させる。

## 【解決するために】

## ⑥ 相談や解決の場を設置する

組織内や外部（カウンセラー、弁護士等）に相談窓口を設置する。

## ⑦ 再発防止のための取組

行為者に対する再発防止研修を行う。

## 相談を受けたときの対応は?

相談対応の流れとポイントは以下のとおりです。

## 1. 相談窓口

- ・ 相談者の秘密が守られることや不利益な取扱いを受けないことなど、相談窓口でどのような対応をするか明確にしましょう。
- ・ 1回の相談時間は長くても50分程度としましょう。

## 2. 事実関係の確認

- ・ 相談者の了解を得て、行為者や第三者に事実確認を行きましょう。
- ・ 相談者と行為者の意見が一致しない場合、第三者に事実確認を行きましょう。

## 3. 行為者・相談者への措置の検討

- ・ 以下の要素を踏まえて検討しましょう。  
相談者の被害の大きさ／事実確認の結果／行為者や相談者が行った発言・行動の問題点／就業規則の規定／裁判例
- ・ 対応としては、行為者または相談者への注意、行為者からの謝罪、人事異動、懲戒処分などが考えられます。

## 4. 行為者・相談者へのフォロー

- ・ 相談者や行為者に対して、会社が取り組んだことを説明しましょう。
- ・ 行為者の発言・行動の問題点を伝え、同様の問題が起こらないようフォローしましょう。

## 5. 再発防止策の検討

- ・ 再発防止策は予防策と表裏一体です。予防策に継続的に取り組むことで再発防止につなげましょう。

会社としては、発生状況の把握が困難であるなどの課題がありますが、パワハラを受けた社員のダメージはもちろん、職場環境の悪化から生産性が落ちたりすることも考えられます。会社を守るためにも、パワハラ対策は肝要といえるでしょう。



パートタイム労働者総合実態調査

15%で正社員とパートの職務が同じ

このほど厚生労働省が発表した「平成28年パートタイム労働者総合実態調査」によると、昨年10月1日現在、正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、正社員と職務が同じパートがいるのは15.7%で、このうち58.7%の事業所で基本給の算定方法が正社員とパートで異なることが分かりました。

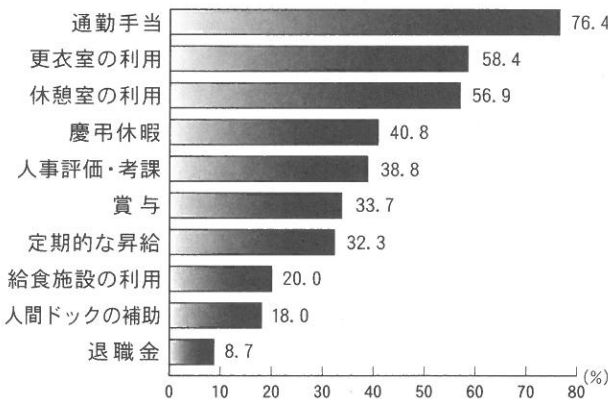
\*この調査の「パート」とは正社員以外の労働者で、パートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員等の名称にかかわらず、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者をいい、短時間正社員は含みません。

「パート」の就業状況

《パートの割合》

平成28年10月1日現在、パートの割合は27.4%で、産業別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」が60.2%で最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」44.6%、「卸売業、小売業」41.1%となっている。

手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況別事業所割合（複数回答）



《パートを雇用している事業所割合と雇用理由》

「パートを雇用している」事業所割合は68.8%で、雇用理由（複数回答）をみると、「1日の忙しい時間帯に対処するため」が41.6%で最も高く、次いで「人件費が割安なため」41.3%、「仕事内容が簡単なため」36.0%となっている。

雇用管理の状況

《賃金を決定する際に考慮した内容》

パートの賃金を決定する際に考慮した内容（複数回答）をみると、「能力、経験」が52.4%で最も高く、次いで「職務（業務の内容及び責任の程度）」45.4%、「最低賃金（地域別・産業別）」35.7%となっている。

《手当等、各種制度の実施及び福利厚生施設の利用状況》

パートに対する手当等、各種制度の実施及び福利厚生施設の利用状況別事業所割合（複数回答）をみると、「通勤手当」が76.4%で最も高く、次いで「更衣室の利用」58.4%、「休憩室の利用」56.9%となっている。（左図参照）

《パートの正社員転換制度》

「パートの正社員転換制度がある」事業所割合は44.2%で、転換の基準（複数回答）をみると、「パートが所属する部署の上司の推薦」が65.6%で最も高く、次いで「人事部門などによる面接の結果」47.0%、「人事評価の結果」42.9%、「（一

定の)職務経験年数」33.6%、「筆記試験の結果」24.0%となっている。

### パートへの処遇の説明

雇入れ時(更新時を含む)に、パートに対して「処遇の説明を実施している」事業所割合は85.0%で、説明方法(複数回答)をみると、「個々に処遇の内容を記載した文書を交付している」が55.3%で最も高く、次いで「個々に口頭で説明している」48.7%、「複数に対して、説明会等で口頭で説明している」8.4%となっている。

### 改正パートタイム労働法施行を機に実施した改善措置

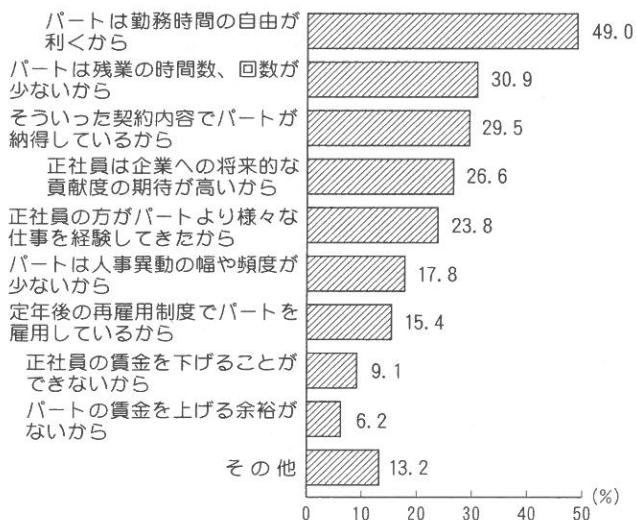
平成27年4月1日の改正パートタイム労働法の施行を機に「実施した措置がある」事業所割合は39.4%で、産業別にみると、「金融業、保険業」が52.4%で最も高く、次いで「不動産業、物品賃貸業」及び「複合サービス事業」48.8%、「生活関連サービス業、娯楽業」47.0%となっている。

また、その措置(複数回答)をみると、「パート相談窓口等を整備し、雇入れ時に労働条件通知書等で明示した」が44.1%で最も高く、次いで「パートの賃金等処遇を(正社員との均等・均衡を考慮して)見直した」30.7%、「相談窓口等でパートからの相談に応じた」21.6%、「パート雇入れ時に雇用管理の改善措置の内容について説明した」13.5%、「パートに関する通勤手当の支給を見直した」10.9%となっている。

### 正社員と職務が同じパートの状況

正社員と職務が同じパートのいる事業所割

職務が同じ正社員よりもパートの1時間当たりの基本賃金が低い理由(複数回答)



合は15.7%で、産業別にみると、「学術研究、専門・技術サービス業」が25.3%で最も高く、次いで「医療、福祉」24.9%、「鉱業、採石業、砂利採取業」22.2%、「複合サービス事業」21.4%となっている。

また、正社員と職務が同じパートについて、基本賃金(基本給)の支払い状況を正社員と比べると、「正社員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている」事業所割合は16.2%、「正社員の算定方法(制度・基準)とは異なる」は58.7%となっている。

次に、正社員と職務が同じパートについて、1時間当たりの基本賃金(基本給)を正社員と比べると、「正社員より高い」事業所割合は5.8%、「正社員と同じ(賃金差はない)」は22.2%、「正社員より低い」は61.6%。低い理由(複数回答)をみると、「パートは勤務時間の自由が利くから」が49.0%で最も高く、次いで「パートは残業の時間数、回数が少ないから」30.9%、「そういった契約内容でパートが納得しているから」29.5%となっている。(上図参照)



トラブル回避の対応術

改正育児・介護休業法で創設された事業主が講ずる措置とは？

育児・介護休業法が改正されて、今年10月1日から事業主が行うべきことが増えたいと思いますが、具体的にはどのような内容なのでしょうか？

事業主が講ずるべき措置

育児・介護休業法は、労働者が育児や介護のため退職せずに済むようにその雇用の継続を図ることなどを目的として、育児休業や介護休業などに関する制度のほか、事業主に対して労働者が育児や家族の介護を行いやすくするための措置を講ずることを定めています。

事業主が講ずるべき措置は、違反しても同法における罰則が適用されない、いわゆる「努力義務」とされているものが多く、その内容も多岐にわたっています。

10月に創設された措置とは

事業主が講ずるべき措置として今年10月に創設されたものは次のとおりで、いずれも事業主の努力義務となっています。

(1) 育児休業等に関する制度の個別の周知  
労働者やその配偶者が妊娠・出産したことなどを知ったとき、または対象家族を介護していることを知ったときには、その労働者に対して個別に育児休業や介護休業などに関する制度を知らせるように努力しなければなりません。

従来、休業中の待遇や休業後の賃金、配置その他の労働条件などについて就業規則などで周知させる努力義務はありましたが、

今回注目しなければならないのは、「個別に」知らせるという部分です。

普段は漠然と理解していたとしても、いざ自分が休業を必要とするようになったときには、具体的に処遇などはどうなるのか、個別の質問や相談を受けることも考えられます。その場合には、対象となる労働者の勤務内容や労働条件に応じて、休業中や休業後の処遇などについてより理解してもらうことで、安心して休業ができるようになります。

今回の法改正では、育児休業の延長が最長で2歳までできるようになりました。こうした改正内容などもあわせて周知させることが重要となっています。

(2) 育児に関する目的での休暇制度を設ける努力

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が子育てをしやすいうちに、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けるように努力しなければなりません。これは、育児に関して法律で定められている育児休業や子の看護休暇でカバーできないような場合にも、労働者が安心して休めるような休暇制度を言います。

指針では、配偶者出産休暇、入園式や卒園式など子の行事参加のための休暇（失効した年次有給休暇の積み立てによる休暇制度の一環として、育児に関する目的のために利用できるものを含む）などが休暇の例として挙げられていますが、各企業の実情に応じた整備が望まれています。

## 社会保険の実務サポート

## 労災休業補償と死傷病報告



## 「休業（補償）給付」とは

労災保険の「休業（補償）給付」とは、労働者が業務上または通勤途上において、負傷または病気になり、その療養のために働くことができず、その期間について賃金の支払を受けていない場合に支給されるものです。

通勤途上の災害の場合には、事業主の補償義務はありませんので、「補償」の文字が入らず「休業給付」と呼ばれています。

業務上災害の場合、休業の最初の3日間は、労働基準法の規定により事業主が補償しなければならないことになっていますので、労災保険の休業補償給付は休業4日目から支給対象となります。

休業補償給付を請求するには、「休業補償給付支給請求書」（休業特別支給金支給申請書と兼用）に医師の証明を受けてから、被災した労働者が所属する事業所を管轄する労働基準監督署へ提出します。

## 「労働者死傷病報告」とは

一方、労働安全衛生法では、労働者が業務中や、事業場内や付属する建設物・敷地内などにおいて負傷し、または中毒や疾病にかかったことにより、死亡もしくは休業することが必要となった場合、事業主に対して、「労働者死傷病報告」を所轄の労働基準監督署に提出することを義務づけています。

労働者死傷病報告は、労働災害の原因分析や同種の労働災害の再発防止など、労働者の安全衛生対策の検討に生かされています。内容が虚偽であったり故意に提出を怠

った場合、「労災かくし」として処罰されることもあるため、報告義務についてきちんと把握しておくことが重要といえます。

## 報告の提出時期

被災した労働者が死亡または休業が4日以上の場合の労働者死傷病報告は、遅滞なく提出することが求められています。

また、前述の休業補償給付支給請求書には、1回目の請求に限りこの労働者死傷病報告を提出した日を記載しなければなりませんので、請求にあたってはこの報告書をいつ提出したか確認しておくことも必要です。

被災した労働者の休業日数が3日以内の場合、労働者死傷病報告は、3ヵ月に一度、きまった期間ごとに発生した労働災害をとりまとめて提出することになっています。具体的には、1～3月発生分は4月末まで、4～6月発生分は7月末まで、7～9月発生分は10月末まで、10～12月発生分は1月末までに提出しなければなりません。

このように、労災保険の休業補償給付支給請求書と労働者死傷病報告は、どちらも所轄の労働基準監督署に提出するものですが、その意味づけはまったく異なります。休業災害や死亡災害については、労災保険に関する書類だけでなく、労働者死傷病報告も必ず提出しなければならないことに注意を払っておきたいものです。





平成 28 年国民健康・栄養調査

# 糖尿病疑い、推計 1,000 万人に



厚生労働省の「平成 28 年国民健康・栄養調査」によると、「糖尿病が強く疑われる人」の推計人数が 4 年前の調査より 50 万人増え、初めて 1,000 万人台となったことが分かりました。

同調査は毎年行われており、それに基づいて数年おきに糖尿病の患者数を推計していますが、推計を始めた平成 9 年の 690 万人から、右肩上がり推移しています。

## 糖尿病に関する状況

「糖尿病が強く疑われる人」の割合は男性 16.3%、女性 9.3%で、年齢階級別にみると、男女ともに 70 歳以上で最も高く、男性 23.2%、女性 16.8%。また、「糖尿病が強く疑われる人」のうち、現在治療を受けている人の割合は男性 78.7%、女性 74.1%となっている。

## 肥満の状況

肥満の人 (BMI 25 以上) の割合は男性 31.3%、女性 20.6%で、年齢階級別にみると、男性は 50 歳代が 36.5%、女性は 60 歳代が 24.2%でそれぞれ最も高くなっている。

## 血圧の状況

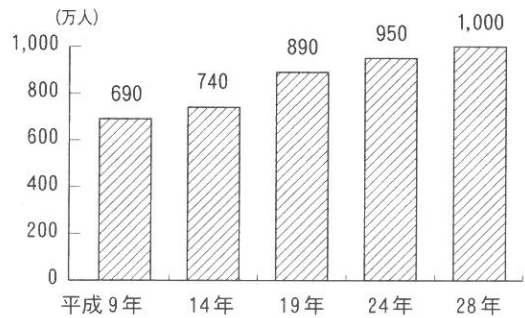
収縮期 (最高) 血圧の平均値は、男性 134.3 mmHg、女性 127.3mmHg で、140mmHg 以上の人の割合は男性 34.6%、女性 24.8%となっている。

## 運動の状況

運動習慣のある人 (1 回 30 分以上の運動を週 2 回以上実施し、1 年以上継続している人) の割合は男性 35.1%、女性 27.4%で、年齢

### 参考

「糖尿病が強く疑われる人」の推計人数の年次推移 (20 歳以上、男女計)



階級別にみると、男女ともに 30 歳代で最も低く、男性 18.4%、女性 9.8%となっている。

また、1 日の歩数の平均値は男性 6,984 歩、女性 6,029 歩で、男女ともに 10 年間で大きな変化はみられない。

## 飲酒の状況

生活習慣病のリスクを高める量を飲酒している人の割合は男性 14.6%、女性 9.1%で、年齢階級別にみると、男性は 50 歳代が 22.7%、女性は 40 歳代が 16.4%でそれぞれ最も高くなっている。

## 喫煙の状況等

現在習慣的に喫煙している人の割合は男性 30.2%、女性 8.2%で、男女ともに 10 年間で減少傾向にある。

一方、たばこをやめたいと思う人の割合は男性 25.4%、女性 35.0%となっている。

また、非喫煙者に受動喫煙したことがある場所を尋ねたところ、「飲食店」42.2%、「遊技場」34.4%、「職場」30.9%、「路上」30.5%、「公共交通機関」12.1%などとなっている。