

社会保険
労務士法人

九州人事マネジメントニュース

発行所 社会保険九州人事マネジメント
 労務士法人
 〒802-0001
 北九州市小倉北区浅野2丁目14番1号
 KMMビル412号
 TEL 093 - 513 - 8800
 FAX 093 - 513 - 8802
 E-mail: jimusyo@sr-kyusyujinji.com
 ホームページアドレス http://sr-kyusyujinji.com

業務案内

- 人事・賃金制度構築コンサルティング
等級制度・人事考課制度・目標管理制度・賃金制度・退職金制度構築
- 労務管理
就業規則作成・労務管理マニュアル作成・トラブル相談
- 社会保険労務士業務
社会保険・労働保険事務・給与計算・官庁調査立会
- 特定社会保険労務士業務
あっせん等労使間の紛争解決手続代理業務
- 採用支援
求人募集・採用適性検査(CUBIC)・面接・オリエンテーション
- 助成金
各種助成金アドバイス・手続代行
- 各種研修
階層別研修・考課者研修・目標設定研修・面接研修他

発行人 代表社員 三原 靖

「働き方改革実現会議」が実行計画を決定

時間外労働、繁忙月は「100時間未満」に

政府は三月二十八日、「働き方改革実現会議」を開催し、罰則付き時間外労働の上限規制の導入や、「同一労働同一賃金」の実効性を確保するための法整備などを盛り込んだ実行計画を決定しました。

最大の懸案だった時間外労働の上限規制については、原則「月四五時間」かつ「年三六〇時間」とし、一時的な業務量の増加などやむを得ない事情がある場合は、労使協定の特別条項により、上限を「年七二〇時間(月平均六〇時間)」とし、特に忙しい月は「一〇〇時間未満」まで認めるものとしています。

また、現行制度において別に定める基準が適用されている業務や業種の扱いに関して、

自動車運転業務については、一般則の施行期日の五年後に年九六〇時間以内の規制を適用すること、建設事業については、同五年後に一般則を適用することとしています。

これらを受け、計画では過労死等の防止対策として、勤務と勤務の間に一定時間の休息を設ける「インターバル制度」や、メンタルヘルス対策の新たな政府目標を掲げることなどを引き続き検討するとしています。

一方、「同一労働同一賃金」は、職務内容、職務の成果・能力・経験などにおいて、正規雇用労働者と非正規雇用労働者(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間の不合理な処遇差の解消に向け、昨年二月に策定されたガイドライン案の実効性を確保するため、その根拠を整備する法改正を行うとしています。

具体的には、事業主に均等待遇を求めることについて明確化することや、雇入れ時に労働者に対する待遇に関する説明義務、雇入れ後に労働者の求めに応じ、比較対象となる労働者との待遇差の理由等についての説明義務を課すようにするとしています。

政府は今後、労働政策審議会で議論を進めたくうえで関連法の改正作業に着手し、早ければ年内にも改正法案を国会に提出する方針です。



保険料率引き下げ、育児休業を最長2歳に

改正雇用保険法等が成立

雇用保険法など労働関係の四法を一括して改正する法律が三月三十一日、参院本会議で可決、成立しました。

これにより、雇用保険の失業等給付に係る保険料率が平成二九年度から限定的に引き下げられることや、失業等給付について、倒産・解雇などにより離職した三〇歳以上四五歳未満の離職者の所定給付日数が四月から増加されることになりました。

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 (3 / 1000)
農林水産 清酒製造の事業	11 / 1000 (13 / 1000)	4 / 1000 (5 / 1000)	7 / 1000 (8 / 1000)	3 / 1000 (3 / 1000)
建設の事業	12 / 1000 (14 / 1000)	4 / 1000 (5 / 1000)	8 / 1000 (9 / 1000)	4 / 1000 (4 / 1000)

一歳六カ月まで延長できますが、平成二九年一〇月一日からは、これをさらに六カ月延ばし最長で二歳まで可能にするともに、育児休業給付の支給期間も二歳まで延長されます。

また、ハローワークや職業紹介事業者への求人については、平成三〇年一月から、求人者が虚偽の条件で求人申し込みをした場合には、罰則の対象とすることも盛り込まれました。

最高裁が初の判断

遺族年金の男女差は「合憲」

公務災害と認められた公立中学の女性教諭の遺族補償年金をめぐって、夫を亡くした妻には年齢条件がなく、妻を亡くした夫には年齢条件を設けた規定が、憲法の「法の下の平等」に違反するかどうか争われた訴訟で、最高裁は三月二一日、「規定が合理的な理由を欠くとは言えない」として、合憲との判断を示し、夫の上告を棄却しました。

業務を原因とする死亡に対して支給される遺族補償年金は、公務員(国家・地方)、民間労働者らについてそれぞれ定めた法律がありますが、配偶者が死亡し

た際、妻は自分の年齢に関係なく受け取れる一方で、夫は原則六〇歳以上(特例で五五歳以上)であることを要件としています。原告の男性は、妻の死亡時に五二歳であったことを理由に遺族補償年金が支給されませんでした。

毎月勤労統計調査

冬のボーナス、わずかにダウン

厚生労働省が四月七日に発表した毎月勤労統計調査の特別集計結果によると、従業員が五人以上の事業所で支給された平成二八年の年末賞与は一人平均三七万一二二円で、前年に比べて〇・一%減少したことが分かりました。

主な産業についてみると、製造業が四九万二、五二二円(前年比一・〇%減)、卸売業・小売業が三一万一、七五三円(同〇・五%減)、医療、福祉が三〇万五、〇七七円(同〇・七%増)などとなっています。

なお、従業員が三〇人以上の事業所では、前年比〇・八%増の四二万八、七八六円となっています。



魅力ある職場作り

長時間労働の削減に向けて

昨今、長時間労働を起因とした過労死がメディアで取り上げられ、今年の春闘では賃金に加えて長時間労働の是正が焦点となっています。

長時間にわたる過重な労働は、脳・心臓疾患による過労死等を引き起こすのみでなく、精神障害の原因ともなります。また、「ブラック企業」のイメージがついてしまうと、会社の社会的信用の失墜にもつながります。

長時間労働の原因を探そう

長時間労働を削減するために行わなければならないのは、労働時間が長時間になってしまいう原因を突き止め、それぞれの原因に応じた対策を講じることです。

まずは長時間労働の原因となる四つのポイントから、会

社の問題をあぶりだしてみよう。

①社員個人の仕事の進め方・意識

・仕事の進め方に無駄がある
・時間内に仕事を終わらせるという意識が欠如している

②上司のマネジメント

・部下の仕事の進め方に対する関心が希薄である
・部下への指示や指導が適切でない
・優秀な部下に仕事を集中させてしまう

③企業風土

・労働時間が長い社員ほど評価される風土がある
・有給休暇を取得しにくい雰囲気がある

④会社の仕組み

・社員の始業・終業時刻を把握しておらず、労働時間を管理していない

・長時間の会議が頻繁にあり、他の仕事を圧迫している

長時間労働の削減

【社員個人の仕事・意識と上司のマネジメントから見た場合】

社員が所定労働時間内に仕事をするという意識を持たず、当たり前のように残業することになった結果、長時間労働になってしまふ場合があります。

このような状況に対し、上司は部下の労働時間を適切に把握し、管理を徹底して行うとともに、残業に対する部下の意識を改める必要があります。加えて、部下の能力・仕事の進め方をしっかりと把握し、具体的な指示や指導をすることが求められます。

また、優秀な社員に仕事が集中して、その人の労働時間が長くなってしまうこともあります。その人に何かあった場合の会社が被るダメージを考慮して、他の社員へ業務を振り分けるなど、長時間労働の削減と同時にリスクマネジ

メントを図ることが適切な対応といえます。

【企業風土や会社の仕組みから見た場合】

周囲が残業していることにより、定時に帰りづらいといったようなことや、有給休暇を取りづらいといった雰囲気を持った会社はまだ多く存在すると思われれます。

そのような場合は、トップ主導で「早く帰るのは良いこと」「有給休暇を取得するのは良いこと」という意識の植え付けをし、長時間労働を削減していくことが望まれます。あくまでもトップ主導というところが肝要です。

また、長時間の会議が頻繁にあり、圧迫された他の仕事を終わらせるため、結局長時間労働になる場合もあります。そのような場合は、会議のテーマを限定したり、時間を区切るなどして、会議の質に重きを置くことが望まれます。



平成28年度能力開発基本調査

「能力開発費」は増加の見込み

厚生労働省の「平成二八年度能力開発基本調査」（常用労働者三〇人以上の企業・事業所が対象）によると、企業が従業員の能力開発のために支出する費用（OFF-JT）ではOFF-JT費用について、「今後三年間」の見込みと「過去三年間」の実績を比較すると、今後三年間は「増加予定」とする企業割合が高くなり、過去の実績に比べて正社員が12・6ポイント、非正社員が10・2ポイントそれぞれ増加したことが分かりました。

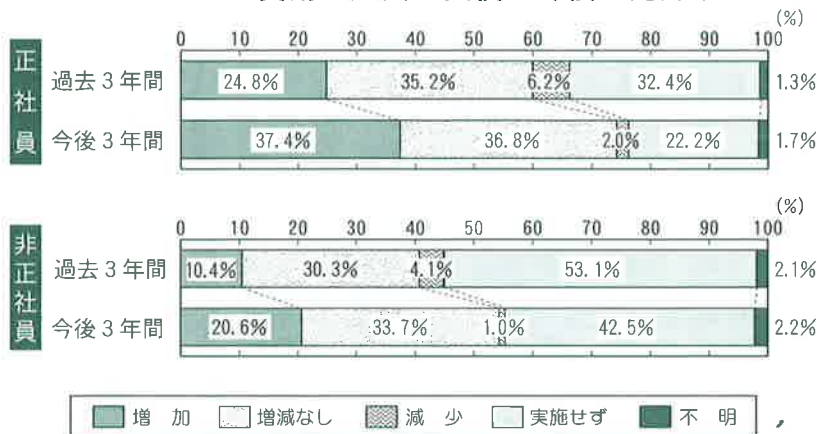
能力開発の実績・見込み

企業調査

正社員に対する過去三年間（平成二五～二七年度）のOFF-JTに支出した費用の実績は、「増減なし」とする企業が35・2%、「増加した」が24・8%である。

一方、非正社員に対する過去三年間（同）のOFF-JTに支出した費用の実績は、「増減なし」とする企業が30・3%、「増加した」が10・4%である。

OFF-JT費用の過去の実績と今後の見込み



年間」の実績を比較すると、正社員、非

績は、「増減なし」とする企業が30・3%、「増加した」が10・4%である。

また、「今後三年間」の見込みと「過去三

教育訓練のための費用

企業が教育訓練に支出した費用の労働者一人当たり平均額をみると、OFF-JTは二一、〇〇〇円（平成二七年度調査（以下「前回」という）一七、〇〇〇円）、自己啓発支援は五、〇〇〇円（同六、〇〇〇円）となっている。

能力開発の考え方

《「全体重視」か「選抜重視」か》
正社員に対する教育訓練について、「労働者全体の能力を高める教育訓練」を重視する企業は59・1%（前回58・6%）、「選抜した労働者の能力を高める教育訓練」は39・9%（同40・8%）である。

一方、非正社員に対しては、「労働者全体の能力を高める教育訓練」を重視する企業は54・8%（前回53・2%）、「選抜した労働者の能力を高める教育訓練」は43・0%（同45・1%）である。

《「外部委託・アウトソーシング」か「社内」か》
正社員に対する教育訓練の実施方法について、「社内」を重視する企業は61・8%

参 考 資 料

事業所調査

(前回61・0%)、「外部委託・アウトソーシング」は37・1%(同38・2%)である。一方、非正社員に対しては、「社内」を重視する企業は74・3%(前回74・4%)、「外部委託・アウトソーシング」は23・6%(同23・7%)である。

教育訓練の実施状況

《OFF-JTの実施状況》

正社員に対して、平成二七年度にOFF-JTを実施した事業所は74・0%(前回72・0%)で、産業別では複合サービス事業(98・1%)、電気・ガス・熱供給・水道業(96・6%)で高く、生活関連サービス業、娯楽業(60・0%)、宿泊業、飲食サービス業(65・4%)で低くなっている。一方、非正社員に対してOFF-JTを実施した事業所は37・0%(前回36・6%)で、産業別では複合サービス事業(88・6%)、金融業、保険業(70・0%)で高く、生活関連サービス業、娯楽業(28・8%)、製造業(29・2%)で低くなっている。

《計画的なOJTの実施状況》

正社員に対して、平成二七年度に計画的なOJTを実施した事業所は59・6%

(前回58・9%)で、産業別では複合サービス事業(93・4%)、電気・ガス・熱供給・水道業(92・3%)で高く、生活関連サービス業、娯楽業(52・3%)、卸売業、小売業(52・8%)で低くなっている。

一方、非正社員に対して計画的なOJTを実施した事業所は30・3%(前回30・2%)で、産業別では複合サービス事業(78・3%)、医療、福祉(44・1%)で高く、情報通信業(15・6%)、建設業(16・5%)で低くなっている。

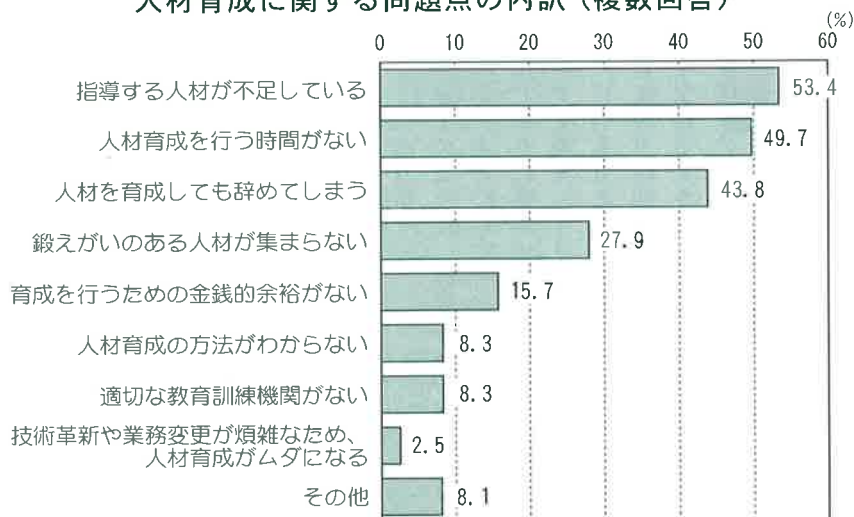
人材育成に関する問題点

能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所は72・9%(前回71・6%)。その内訳(複数回答)は、「指導する人材が不足している」(53・4%)が最も高く、「人材育成を行う時間がない」(49・7%)、「人材を育成しても辞めてしまう」(43・8%)と続いている。(下図参照)

技能継承の取組状況

技能継承の取組みを行っている事業所は85・1%(前回83・1%)。その内容(複数回答)は、「退職者の中から選抜して雇

人材育成に関する問題点の内訳(複数回答)



用延長、嘱託による再雇用を行い、指導者として活用している」(63・5%)が最も高く、「中途採用を増やしている」(44・1%)、「新規卒業者の採用を増やしている」(30・4%)、「契約社員、派遣社員を活用している」(22・3%)と続いている。

トラブル回避の対応術

割増賃金の時間単価の変更は必要か

当社では、賃金規程により、正社員の時間外労働の割増賃金を一カ月の平均所定労働時間をもとに算出すると定めています。

このたび一部の社員から、この数年で所定休日が増えているのに時間単価の金額が変わっていない、との指摘を受けました。休日数が増えれば、時間単価も上げなければならぬといのですが、休日の増加にあわせてその都度変更するべきなのでしょうか？

割増賃金の計算方法

時間外労働や休日労働などに対して支払う割増賃金の一時間あたりの単価の計算方法については、労働基準法施行規則（第一九条一項）に定めがあります。それによると、月によって定められた賃金の場合、「その金額を月における所定労働時間数（月によつて所定労働時間数）に割り算した金額」として算出するものとされています。

働時間数（月によつて所定労働時間数）異なる場合には、一年間における一月平均所定労働時間数（で除した金額）を一時間あたりの賃金（時間単価）として、これに法定の割増率を乗じて算出するとされています。

通常の場合、月によつて所定労働時間数が異なるので、一年間における一カ月の平均所定労働時間数で算出します。この「二年間」は、賃金規程などで定めておくこともできますが、特に定めがなければ、暦での一年（一月から十二月）をもとにして、その一年間に支給する割増賃金の計算に適用するのが基本となります。

休日数の増加に伴う変更の必要は

割増賃金を法定の割増率（時間外労働は二五％）どおりで算出している場合、この計算方法に従った時間単価は、法定の割増賃金の最低額でもあります。また、算定対象の一年間の中で休日が増加した場合は、一カ月の平均所定労働時間数が減ることになります。したがって、休日の増加があれば、原則としては割増賃金の算出計算方法も変更して時間単価を増

額しておく必要があります。

ただし、もともと一カ月の平均所定労働時間数が決まった時間数で設定されていて、それが実際の所定労働時間数の一カ月の平均よりも少ない場合など、法定の基準を上回る金額で割増賃金が計算されていれば、休日の増加に伴い変更する必要がないこともあります。

たとえば、実際の一年間の所定労働日数が二四五日で、一日八時間労働の場合、実際の一カ月の平均所定労働時間数は $245 \times 8 \div 12 (\text{月}) = 163.3$ 時間となりますが、もともと一六〇時間で計算することを決めていれば、時間単価計算の除算式の分母の数が少なくなるので、法定の基準よりも単価が高くなるということになります。

以上のように、時間単価計算のもとになる一カ月の平均所定労働時間数は、原則どおりに運用すると、休日数の増減に伴って変更しなければなりません。それに代わる方法として、あらかじめ単価計算で使う時間数については、法定の基準を上回るように決めていけば、その都度の変更の必要もありません。

その都度変更する煩雑さを避けるのであれば、計算方法の見直しを検討する余地はあるでしょう。

社会保険の実務サポート

労災を健保で治療を受けた
ときの清算は

療養の費用の請求

労働者が業務上または通勤途中での災害が原因でケガなどを負ったときは、労災保険で療養(補償)給付を受けることとなります。

しかし、治療を受けた診療所や病院が労災指定医療機関でなかった場合、または誤って健康保険などを使ってしまっている場合などは、いったん治療費の全額を負担することになります。(健康保険などを使ってしまった場合は、窓口で自己負担の三分割を支払い、残りの七割分は返還請求の通知が届いてから支払います。)

この場合、あとで労災保険

に「療養の費用」として負担相当額を請求し、現金での給付を受けることができます。

このような清算方法は、本来は労災でまかなえるはずの治療費について、労働者自身でいったん立て替え払いをしなければなりません。とくに、労災認定までに相当な時間を要したときなどは、その金額も大きくなってしまい、たいへんな負担となる場合があります。

「労災」と「健保」の
保険者間の調整

そこで、今年二月に発せられた厚生労働省の通達により、こうした金銭面での負担を軽減するために、従来の方法に加えて別の方法でも調整が行われる仕組みが設けられました。

この調整は、労災保険で療養の給付を受けるべきものを健康保険などから給付を受けた場合に、労災保険と健康保険などを運営するそれぞれの「保険者」の間で行われます。

具体的な調整の方法は少し複雑ですので省きますが、健康保険などで治療を受け、費用の返還請求の通知を受けた労働者がしなければならぬのは次のことです。

①所属する事業場を管轄する労働基準監督署に対して、療養の費用の支払先を健康保険などの保険者にしても

らうように申し出ます。(このとき、保険者から被災労働者の療養に係るレセプトを監督署が入手することについて、労働者の同意を得たことを証する書面に署名・捺印して提出します)

②労働基準監督署と健康保険などの保険者間の調整するべき金額が確定した後、自己負担した分の療養

の費用を監督署に請求するように通知が届いたら、所定の請求書を監督署に提出します。(このとき、保険者から送付された返還通知書の原本、自己負担した分の領収書の原本、監督署長への委任状など、一定の書類を添えて提出します)

こうすることで、健康保険などの保険者に療養の費用を返還することなく、医療機関の窓口で支払った自己負担相当額をあとで戻してもらえることとなります。

なお、従来の方法でも清算はできますので、労働者が労災保険適用の事案で健康保険などを使って治療を受けてしまった場合に、その費用の清算方法について、従来の方法と新しい方法のどちらを選択するかをあらかじめ確認しておくとうよいでしょう。



大同生命保険㈱の中小企業経営者アンケート

8割が「従業員の定着」を目的に賃上げ

今号では、「賃上げの実施意向」をテーマに、大同生命保険株式会社が中小企業経営者約4,000人を対象に行ったアンケート調査の結果をご紹介します。

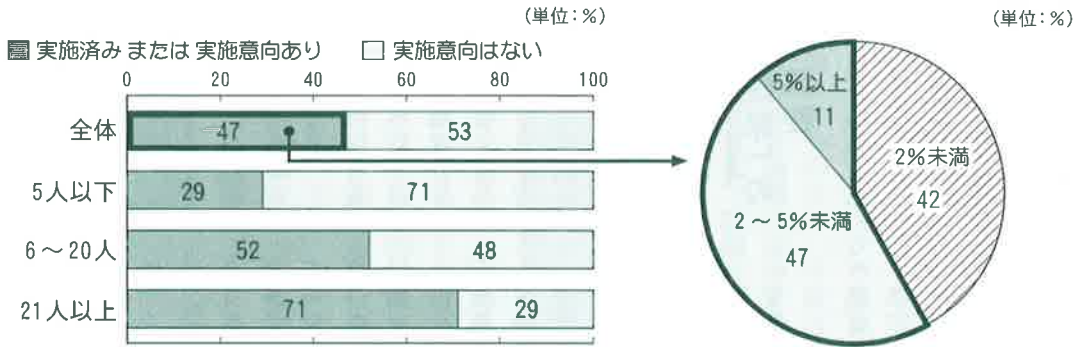
Q1：平成29年中に賃上げを実施しますか？

実施する場合、賃上げ率は何%（給与等支給額の総額ベース）ですか？

- 約5割の企業が「実施済み」または「実施意向あり」と回答しました。従業員規模別では、賃上げ実施企業は5人以下で約3割、6～20人で約5割となりました。
- 実施企業の賃上げ率では、「2%以上」が約6割となりました。

① 賃上げの実施意向

② 賃上げ率（給与等支給額の総額ベース）

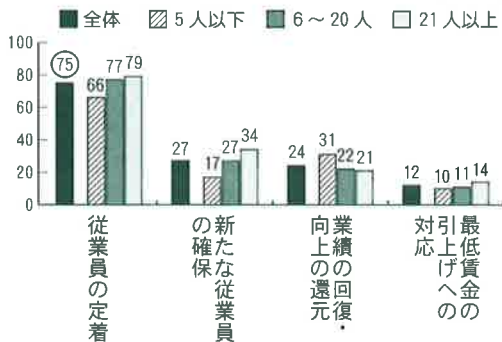


Q2：賃上げを実施する（しない）理由は何ですか？

- 賃上げの目的は、「従業員の定着」が約8割と最多。
- 賃上げを実施しない理由では、「景気の先行きが不透明」が約5割と最も多く、次いで「業績の低迷」となりました。

① 賃上げの目的

(Q1で「実施済み」または「実施意向あり」と回答した企業) ※複数回答(2つまで) (単位: %)



② 賃上げを実施しない理由

(Q1で「実施意向はない」と回答した企業)

※複数回答(2つまで) (単位: %)

