— 御社の永続する企業づくりをサポートします —

# 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　社会保険労務士法人 九州人事マネジメント
〒802-0001
北九州市小倉北区浅野２丁目14番１号
KMMビル412号
TEL０９３－５１３－８８００
FAX０９３－５１３－８８０２
E-mail: jimusyo@sr-kyusyujinji.com
ホームページアドレス http://sr-kyusyujinji.com

発行人　代表社員　三原　靖

## 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

改正育児・介護休業法等の省令・指針事項案を示す

## 看護・介護休暇の半日取得、運用を容易に

改正育児・介護休業法および男女雇用機会均等法に関する省令事項・指針事項（案）を議題として、このほど労働政策審議会（厚労相の諮問機関）の分科会が開催されました。

子の看護休暇および介護休暇を一日未満の単位で取得できる労働者について、改正法では、「一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの以外の者」とされていますが、省令事項（案）では、厚生労働省令で定めるものは、一日の所定労働時間が「四時間以下の短時間労働者」と示されました。

また、一日未満の単位は「半日」としたうえで、「半日」は一日の所定労働時間の二分の一とされますが、労使協定によって、二分の一以外の「半日」も可能としています。たとえば、午前中三時間、午後四時間といった運用も容易になります。

このほか、育児休業の申し出ができる有期契約労働者について、改正法では「子が一歳六ヵ月に達する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者」に要件が変更されましたが、この趣旨についての労使双方の理解不足等により、対象となる有期契約労働者の権利行使が妨げられることのないよう、分かりやすく周知することが必要であるとされています。（次ページへ続く）

熊本地震で被災された皆様に心よりお見舞い申し上げます

平成28年
6月号
2016

## 労働保険の年度更新

平成28年度労働保険（労災保険・雇用保険）の年度更新手続の時期が来ました。

新年度の概算保険料および前年度の保険料を確定するための申告・納付の手続を行う年に一度の大切な行事ですので、ご協力をお願い致します。

このため、指針とすべき事項に、育児休業期間中や育児休業終了時に労働契約の終了時期（更新時期）が到来し、更新の有無をその時点で判断する場合に、育児休業の取得等を理由として契約を更新しないことは、不利益取扱に該当するため禁止されるとしたうえで、育児休業の取得等を理由とせず、経営上の理由等から契約を更新しないことは、不利益取扱には該当しない、と整理して示すことが必要だとしています。

## 東京高裁が労災不支給処分を取り消し
## 海外勤務でも「国内所属」と認める

上海（中国）に赴任中に過労などを原因とする急性心筋梗塞で死亡した男性の遺族が、海外勤務を理由に労災保険の適用外とし、遺族補償給付を不支給とした中央労働基準監督署長の処分取り消しを求めた訴訟の控訴審で、東京高裁は四月二七日、同処分を取り消す判決をしました。

判決で裁判長は、海外勤務中に労災保険の適用になるかは、仕事の内容や指揮命令など勤務実態を踏まえて判断すべきだとしたうえで、男性については、「労働の場が海外にあるだけで、実質的には国内の事業所に所属していた」と認め、労災が適用されると判断しました。

日本国内で行われる事業から派遣されて、海外の支店や工場、現地法人など、海外で行われる事業に従事する労働者は、あらかじめ労災保険に「特別加入」をすれば労災が適用されますが、男性はこの手続きをとっていませんでした。

## 第10次職業能力開発基本計画を策定
## 「全員参加社会」に向け職業能力を底上げへ

厚生労働省は四月二八日、今後五年間にわたる職業能力開発施策の基本方針を示した「第一〇次職業能力開発基本計画」を策定しました。

基本計画では、「生産性向上に向けた人材育成戦略」を前面に打ち出し、そのための職業能力開発の施策について、①国、企業、民間教育訓練機関、学校などの教育訓練資源を効果的に活用した人材育成の強化、②女性・若者・中高年齢者・障害者など、全ての人材がその能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」の実現加速に向けての職業能力底上げの推進、③産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進、④人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開、といった今後の方向性などが盛り込まれています。

## 中小企業庁
## 中小企業向け「人材活用ハンドブック」を公表

中小企業庁はこのほど、「中小企業人材活用ハンドブック」をまとめました。

このハンドブックは、同庁が中小企業・小規模事業者向けの支援策を目的別・窓口別にまとめたシリーズの第二弾で、「人材を探す」、「職場の魅力を伝える」、「仕事を続けやすい職場をつくる」、「人材を活用する」、「人材を育てる」の五つのカテゴリーで、人材募集や助成金、融資などの支援策の内容を紹介しています。

また、各カテゴリーごとに支援策を担当する各省庁や団体などの窓口と電話番号も掲載されています。

同ハンドブックは中小企業庁のホームページから閲覧、ダウンロード（PDF形式）ができます。

職場の安全&衛生

# 改正安衛法とリスクアセスメント

## 改正安衛法

安衛法改正によって、一定の化学物質についてリスクアセスメントの実施が事業者の義務となり、これが六月一日から施行されます。

最近リスクアセスメントという言葉はよく聞かれるようになってきていますが、対象が化学物質で、それも六四〇物質もあるので、うまく実施できるか心配されている会社も多いのではないかと思います。そこで、今回はこの化学物質に対するリスクアセスメントのポイントを見ていきたいと思います。

## リスクアセスメントとその実施者

リスクアセスメントとは、化学物質やその製剤の持つ危険性や有害性を特定し、それによる労働者への危険または健康障害を生じるおそれの程度を見積り、リスクの低減対策を検討することをいいます。

ここで実施を義務づけられているのは、業種や事業場規模にかかわらず、対象となる化学物質の製造・取扱いを行うすべての事業場です。したがって、製造業や建設業だけでなく清掃業や飲食店、病院、介護施設などでも該当する物質を使用していればリスクアセスメントを行わなければなりません。

## 六四〇物質の確認

自分のところで使っている製品に対象物質が含まれているかどうかの確認が、今回の重要ポイントと言ってよいと思います。対象は、安全データシート（SDS）の交付義務の対象である六四〇物質です。この六四〇物質については、厚生労働省の「職場のあんぜんサイト」で公開されていますので、検索すれば確認ができます。

## リスクアセスメントの基本的な手順

リスクアセスメントの基本的な手順は、以下のとおりです。

①化学物質などによる危険性又は有害性の特定
②特定した全ての危険性または有害性についてのリスクの見積り
③見積りに基づきリスク低減措置の内容の検討
④リスク低減措置の実施
⑤リスクアセスメント結果の労働者への周知

## 危険性又は有害性の特定

化学物質を使用する作業を洗い出した上で、SDSに記載されているGHS（化学品の危険有害性を世界的に統一された一定の基準に従って分類し、絵表示等を用いて分かりやすく表示したもの）などに即して危険性又は有害性を特定していきます。

## リスクの見積り

ここでは、a対象物が労働者に危険を及ぼし、または健康障害を生ずるおそれの程度（発生可能性）と危険または健康障害の程度（重篤度）を考慮する方法、b労働者が対象物にさらされる程度（ばく露濃度など）とこの対象物の有害性の程度を考慮する方法、c a又はbに準じる方法がありますが、このいずれかの方法またはこれらの方法の併用によってリスクの見積りを行います。

## リスクの低減措置の検討・実施・周知

前記の結果に基づき、リスク低減措置を検討し、それを実施し、その結果を労働者に周知することになります。

## まずは、取り組むことから

リスクアセスメントは、すでに実施している会社が多いと思いますが、今回は化学物質についての応用編です。法が施行され待ったなしの状況ですので、まずは取り組んでみることが必要だと思います。

16年版中小企業白書

# 災害時への備え、中小は不十分

二〇一六年版の「中小企業白書」では、最近の中小企業の動向について分析を行い、売上高の伸び悩みや人手不足、設備の老朽化といった中小企業が直面している課題を浮き彫りにしています。

また、災害時などへの対応策をまとめた「事業継続計画」（ＢＣＰ）を策定済みの中小企業がわずか15％にとどまることに着目。自然災害が後を絶たない我が国において、早めの計画策定の重要性を強調しています。

※同白書は複数の省庁の調査等を基に構成されていますが、紙面の都合上、それらの表記を割愛しています。

## 中小企業の収益の状況

景況調査の採算（経常利益）ＤＩ※をみると、リーマン・ショックの影響もあり、二〇〇八年から〇九年第１四半期にかけて大幅に低下したが、以降は上昇傾向にある。

※採算ＤＩは、前年同期に比べて、採算が「好転」と答えた企業の割合から、「悪化」と答えた企業の割合を引いたもの。

## 収益構造の分解

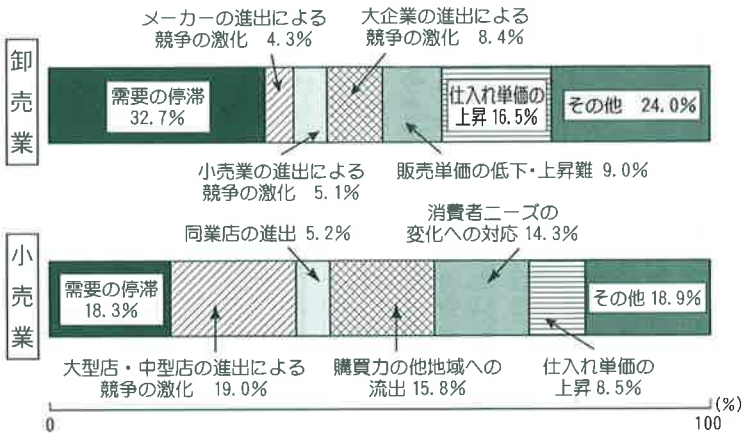
経常利益は、売上高、変動費（原材料、仕入品等の売上高に比例する費用）、人件費、減価償却費（建物や設備等の固定資産の費用）、営業外損益（企業の財務活動等によって発生する損益）の五つの要因に分解することができる。

これらのうち、過去最高水準の経常利益に最も大きく寄与している項目は変動費の減少（経常利益が最も落ち込んだ〇九年に比べて＋一・七兆円）、次は人件費の減少（同＋一・六兆円）で、売上高は減少している（同▲〇・九兆円）。

これにより、売上高は伸び悩んだが、変動費や人件費が減少したことで、経常利益を増加させていることが分かる。

経常利益の実額についても、二〇一三年以降は増加傾向にあり、一五年一〇―一二月期は過去最高水準となった。

中小企業が直面している経営上の問題点




## 中小企業の経営上の問題点

卸売業・小売業・サービス業について、中小企業の経営上の問題点を景況調査により確認すると、どの業種も「需要の停滞」が上位に位置しており、他にも、卸売業は「販売単価の低下・上昇難」、小売業は「大・中型店の進出による競争の激化」等、売上高の伸び悩みへと直結する課題を経営上の問題としてあげている事業者も多い。（上図参照）

## 人手不足

従業者が一～二九人の企業で働く雇用者数は減少傾向にあり、ここ二〇年で約

二一二万人の減少となった。

他方で規模の大きな企業で働く雇用者数は増加しており、従業者五〇〇人以上の企業で働く雇用者数は過去二〇年で約三一三万人増加した。

## 減価償却費（設備投資）の分析

減価償却費について、関連する設備投資の動向をみていく。

実際の設備投資額の推移を確認すると、二〇〇八年から一〇年初旬にかけて減少傾向にあったが、以降はほぼ横ばいで推移。一五年にはやや増加しているものの、リーマン・ショック前の水準には達していない。

中小企業が設備投資をしない理由として、現状設備で十分という理由が68％で最も多く、次いで景気の先行き不透明、借入負担が大きい、と続いている。

また、最後に設備投資を実施した時期を聞くと、全体の約四割が五年以上設備投資を実施しておらず、二割弱が一〇年以上実施していない。結果として設備の老朽化という課題が顕在化してきている。

## 変動費の分析（取引環境）

変動費は売上高の変動によって変動する費用であり、製造業であれば材料費、小売業であれば仕入価格の変動等に左右される。

関連の深い一次産品（エネルギー、金属等）価格は変動が大きいため、その変動に応じて販売価格に適切に転嫁できるかどうかが経常利益に影響する。

過去一〇年間で価格単価を引き上げできなかった場合の対応として、「利益率の圧縮」を行ったと回答した企業が53・9％で最も多く、以下、「人件費の抑制」、「他の原材料・仕入価格の抑制」、「設備投資の抑制」などと続いている。

## 事業継続計画（BCP）の策定

従来から自然災害の脅威にさらされている我が国においては、リスク管理の重要性が増している。

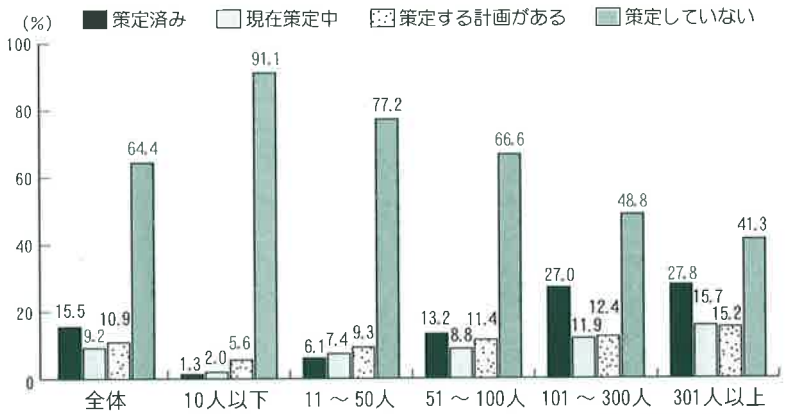
BCPとは企業が自然災害等の緊急事態に遭遇した場合に、事業資産の損害を最小限にとどめつつ、中核となる事業の継続あるいは早期復旧を可能とするために、平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段等を取り決めておく計画のことである。

中小企業におけるBCPの策定状況をみると、「策定済み」の企業は15・5％にとどまり、BCP策定への取組は不十分であるといえる。（下図参照）

自然災害が多く、企業を取り巻く環境の変化により多様なリスクが想定される我が国においては、今後もリスクへの対応をより強固にしていくことが重要である。

経営者は、BCPを特別なものであると認識せずに、雇用・人材育成や事業承継と同様に、企業の経営の一環として積極的に対応していくことが求められる。

従業員規模別にみた中小企業のBCPの策定状況



トラブル回避の対応術

# 業務委託契約を適用するには

当社は生命保険の代理店を営んでいますが、保険外交員とは業務委託契約を締結しています。

このほど、一部の外交員については会社の指示で特別な仕事をさせることが必要となり、当社とは雇用関係に切り替える検討をしています。

そのなかで、仕事上、時間や場所などを自分で決められる裁量が大きい外交員については業務委託契約のままとしたいのですが、その区分をどう判断すればよいでしょうか？

## 業務委託契約と労働契約

労働契約を結んで雇用される労働者は、労働関係の法令によって保護されるのに対して、業務委託や請負契約を結んだ場合は、個人事業者として他人の指揮命令を受けずに仕事をすることになります。したがって、基本的には労働者を保護する法令は適用されません。

また、業務委託や請負契約の場合、一般的には、報酬は出来高払いなどによって支払われ、仕事をする時間や就業場所の拘束が少なく、委託側の就業規則も適用されず、労働保険などにも加入しないといった取扱いがなされることになります。

このように、労働契約と業務委託契約では大きな違いがあり、形式上で業務委託契約書を結んだとしても、実態からみて労働契約であると認められるような場合は思わぬトラブルに発展することも考えられます。

## 労働者の定義

労働基準法（第九条）では、「労働者」は、事業に使用される者であって、その対償として賃金が支払われる者と定められています。しかし、実際には、指揮監督の程度や態様の多様性、支払われる報酬の性格の不明確さなどから、労働者であるかどうかの判断が困難な場合があります。その場合、労働者性の判断に当たっては、労務が提供される形態や報酬の内容、これらに関連するいろいろな要素をも勘案して、総合的に判断されることになります。

## 実態を重視して判断する

業務委託契約が適当かどうかを具体的に判断するにあたっては、労働者性を判断する法令解釈をもとにすると、次のような要素に整理されるものといえるでしょう。

①仕事の依頼や業務従事の指示などに対して諾否の自由があること

②業務を遂行する上で指揮命令を受けていないこと

③勤務する場所や時間が指定され、管理されていないこと

業務の性質や安全を確保する必要などから、必然的に勤務する場所や時間が指定される場合もあるので、その指定が業務の性質などによるものか、業務の遂行を指揮命令する必要によるものかを見極める必要があります。

④報酬が使用者の指揮監督の下で一定時間労務を提供していることへの対価ではないこと

このほか、業務の実態などケースバイケースで、報酬の額（同種の業務に従事する労働者より高額であること）や専属の度合い（他社業務に従事することが制約されないこと）なども補足的に判断の要素とされることがあります。

社会保険の実務サポート

# 算定基礎届での年間平均の申出

## 「年間平均」による算定の要件

健康保険・厚生年金保険の保険料や保険給付の額の基礎となる標準報酬月額の定時決定は、七月一日現在の被保険者に、その年の四月、五月、六月に支給した報酬（給与）について、事業主からの届出（算定基礎届）により行われます。

この方法では、季節的な業務の繁閑などによって、四月～六月の平均の報酬が他の月の水準よりも高い場合、通常の方法により平均の報酬で算出すると、一年を通しての平均よりも著しく高くなり、それが保険料にも反映されることになってしまいます。しかし、このような場合には、申し立てをすることによって、一年を通しての報酬をもとに算定する「年間平均」の特例を受けることができます。

年間平均による算定の申し立てができるのは、原則として、次の要件をいずれも満たす場合です。

**①「四、五、六月の給与の平均額から算出した標準報酬月額」と「前年の七月から当年の六月までの給与の平均額から算出した標準報酬月額」に二等級以上の差が生じたこと（算出した平均額が標準報酬月額の上・下限にかかる範囲の場合は一等級の差でも対象となる場合があります）**

**②その差が業務の性質上例年発生することが見込まれること**

**③（年間平均による算定を申し立てることに）被保険者が同意していること**

## 届出手続きに必要な書類

年間平均による算定を申し立てるためには、「被保険者報酬月額算定基礎届」（備考欄に「年間平均」と記載）に、事業主が、被保険者が保険者算定の要件に該当すると考えられる理由などを記載した「年間報酬の平均で算定することの申立書」を添付して保険者（年金事務所、健康保険組合や厚生年金基金）に提出することが必要となります。

また、対象となる被保険者の前年七月から当年六月の「被保険者報酬月額算定基礎届・保険者算定申立に係る例年の状況、標準報酬月額の比較及び被保険者の同意等」の様式をあわせて提出しなければなりません。

年間平均で算定することの申し立てに被保険者の同意が必要なのは、適用された標準報酬月額が、保険料だけではなく将来受ける年金の額に反映されるためでもあります。被保険者の同意があったかどうかは、この様式に本人氏名の自署または記名・押印があることで保険者の確認が行われることになっていますので、あらかじめ本人に、年間平均による算定の内容などについて説明をしておくことが大切でしょう。

なお、健康保険組合などでは、申し立てについて独自の書類や確認資料の提出が必要となる場合もあります。

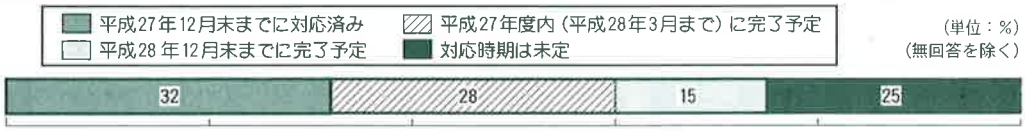
大同生命保険㈱の中小企業経営者アンケート

# 6割が「従業員・家族のマイナンバー取得・管理が課題」と回答

今年1月より運用が始まった「マイナンバー制度」をめぐり、その対応に苦慮されている企業も多いのではないでしょうか。今号では、このほど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から、その課題等について見ていきたいと思います。

## Q1：マイナンバー制度への対応は完了されていますか？

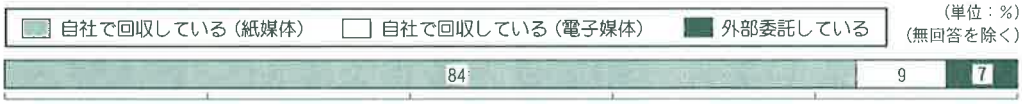
・制度への対応については、「平成27年12月末までに対応済み」と回答した経営者が約3割となりました。また、約4割が、今年中に対応完了予定と回答。今後各社で必要となる資料作成・提出に向け、対応中である様子がうかがえます。




## Q2：マイナンバーの収集・管理方法はどのようにされていますか？

・マイナンバーの収集・管理については、約8割の経営者が「自社で回収・管理している（紙媒体）」と回答されています。

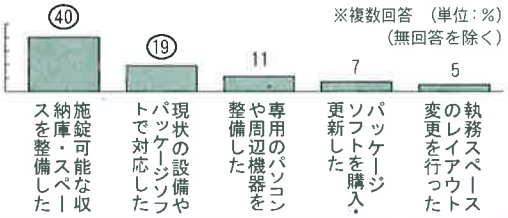
○マイナンバーの収集方法



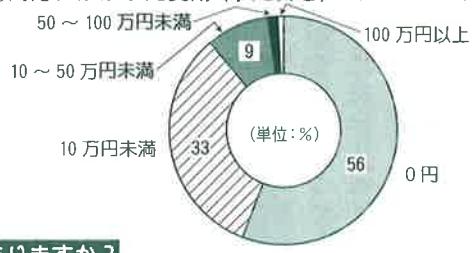

## Q3：マイナンバー制度への対応にあたり、設備投資は行いましたか？ また、費用はいくらかかりましたか？

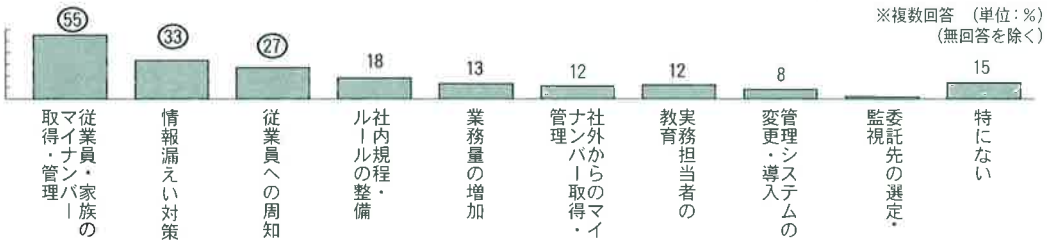
・マイナンバー制度に対応するために行った設備投資（予定含む）は、「施錠可能な収納庫・スペースを整備した」が4割と最も多く、次いで「現状の設備やパッケージソフトで対応した」が約2割となりました。
・対応にかかった費用は、「0円」が約6割と最も多く、次いで「10万円未満」が約3割となりました。

①対応するために行った設備投資（予定含む）




②対応にかかった費用（予定含む）（無回答を除く）




## Q4：マイナンバー制度への対応において、貴社の課題はありますか？

・「従業員・家族のマイナンバー取得・管理」が約6割と最も多く、次いで「情報漏えい対策」「従業員への周知」となりました。
・社内で、制度の導入趣旨の理解を深めながら、取得したマイナンバーをいかに管理していくか、という点を課題と考える経営者が多い様子がうかがえます。