

— 御社の永續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 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>

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

謹賀新年

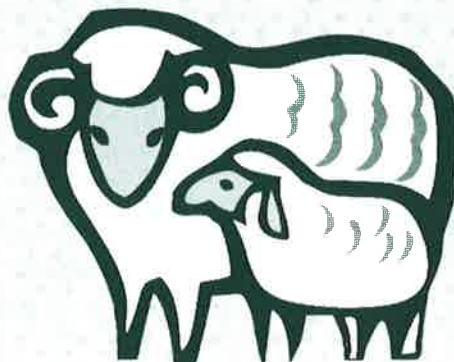
旧年中は格別のお引き立てと賜り

厚く御礼申し上げます

本年も変わらぬご愛顧のほど

よろしくお願い申し上げます

平成二十七年 元旦



定年退職後の継続雇用者などが対象

無期転換ルールの特例法を公布

有期雇用労働者の「無期転換ルール」に特例を設ける特別措置法が、臨時国会で成立し、一月二十八日に公布されました。施行日は平成二十七年四月一日です。

労働契約法（第一八条）では、有期労働契約が繰り返し更新され、通算で五年を超えた場合に、労働者の申込みがあれば、無期労働契約に転換することが定められています。特別措置法では、次の①、②に該当する労働者は、左記のそれぞれの期間は無期転換申込みの権利が発生しないとしています。

① 定年後に引き続き雇用される有期雇用労働者

↓ 定年後に引き続き雇用されている期間
② 五年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務に従事する
高度な専門的知識等を有する有期雇用労働者

↓ 一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間（上限一〇年）
特例の適用にあたり、事業主は対象労働者に応じた適切な雇用管理の措置に関する計画を策定し、厚生労働大臣の認定を受けることが必要となります。

衆議院の解散で

派遣法改正案と女性活躍推進法案は廃案に

先の臨時国会に提出されていた「改正労働者派遣法案」と「女性活躍推進法案」は、一月二二日に衆議院が解散されたことにより、いずれも審議未了で廃案となりました。

派遣期間制限の見直しなどを内容とした改正派遣法案は、平成二十七年四月からの施行を目指していましたが、臨時国会の前に開催されていた通常国会に提出された際にも、法案の記載ミスがもとで審議が停滞したことにより、閉会と同時に廃案となりました。

10月1日現在の就職内定状況

大卒内定率、前年同期比4.1ポイント増

厚生労働省と文部科学省は、平成二六年度の大学等卒業予定者の就職内定状況調査の結果を発表しました。

平成二六年一〇月一日現在での就職内定率をみると、大学は前年同期を4.1ポイント上回る68.4%と、この時点では四年連続で増加しています。大学以外では、短大（女子学生のみ）が26.7%（3.1ポイント増）、高等専門学校（男子

学生のみ）が93.4%（2.3ポイント減）、専修学校（専門課程）が49.0%（5.6ポイント増）となっています。

また、文部科学省がまとめた高校生の就職内定率は、平成二六年一〇月末現在71.1%で、前年同期と比べて7.0ポイント増加しています。

26年「賃金構造基本統計調査（初任給）」の結果

大卒・高卒初任給、前年を上回る

厚生労働省がまとめた賃金構造基本統計調査（初任給）の結果によると、新規学卒者の平成二六年初任給は、大学卒で二〇万四〇〇円（前年比1.2%増）、高校卒で一五万八、八〇〇円（同1.8%増）といずれも前年を上回りました。

規模別にみると、従業員数一〇〇〇九人の「小企業」で、大学卒の男性が前年より1.4%増の一九万七、三〇〇円、女性が2.9%増の一九万四〇〇円、高校卒の男性が2.3%増の一六万一、七〇〇円、女性が2.5%増の一五万一、八〇〇円と、いずれも大幅に伸びているのが目立っています。（次ページに産業別の初任給を掲載しています。）



— 参考資料 —

厚生労働省発表 平成26年の初任給と対前年増減率

性、産業	大学卒		高専・短大卒		高校卒		
	初任給 千円	対前年増減率 %	初任給 千円	対前年増減率 %	初任給 千円	対前年増減率 %	
男 女 計	産 業 計	200.4	1.2	174.1	1.1	158.8	1.8
	建 設 業	201.5	1.8	181.0	1.7	164.9	3.4
	製 造 業	198.9	0.1	173.5	0.5	158.9	1.1
	情 報 通 信 業	209.0	-1.3	182.9	3.3	164.7	2.9
	運 輸 業， 郵 便 業	192.9	2.3	174.3	-3.1	158.2	-0.8
	卸 売 業， 小 売 業	202.2	1.6	171.0	1.2	161.6	4.9
	金 融 業， 保 険 業	196.1	1.4	164.6	3.3	145.9	-0.3
	学術研究、専門・技術サービス業	216.9	4.8	177.1	0.8	160.1	2.0
	宿泊業、飲食サービス業	191.1	0.5	166.2	1.3	155.0	1.8
	生活関連サービス業、娯楽業	200.9	0.3	159.5	-2.5	163.5	-1.4
	教育、学習支援業	199.3	0.6	175.6	0.7	154.6	-2.8
	医 療， 福 祉	195.8	1.6	176.5	1.1	152.3	3.0
	サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	200.0	2.2	172.7	1.5	158.0	1.7
男 性	産 業 計	202.9	1.3	176.1	1.1	161.3	1.5
	建 設 業	203.5	1.9	183.6	2.7	165.3	2.6
	製 造 業	199.9	0.0	176.2	-0.1	161.2	1.3
	情 報 通 信 業	210.0	-1.0	182.2	1.0	174.2	5.4
	運 輸 業， 郵 便 業	194.1	1.7	175.7	-0.8	159.4	-1.8
	卸 売 業， 小 売 業	203.3	1.3	169.2	-0.5	164.2	5.4
	金 融 業， 保 険 業	203.0	2.3	178.6	-6.2	147.2	-0.3
	学術研究、専門・技術サービス業	215.4	3.6	185.1	2.3	163.6	3.7
	宿泊業、飲食サービス業	198.6	2.8	168.1	1.9	157.7	2.9
	生活関連サービス業、娯楽業	205.5	0.7	162.5	-0.1	165.3	-7.4
	教育、学習支援業	208.8	1.6	179.1	4.0	167.1	3.0
	医 療， 福 祉	193.7	2.2	181.8	0.8	153.7	5.3
	サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	200.1	1.4	177.1	2.3	159.1	0.5
女 性	産 業 計	197.2	1.1	172.8	0.9	154.2	1.9
	建 設 業	194.3	2.6	176.5	0.7	157.6	10.1
	製 造 業	196.3	0.4	168.9	3.9	152.9	0.7
	情 報 通 信 業	207.2	-1.8	185.6	9.6	160.1	1.8
	運 輸 業， 郵 便 業	190.9	4.0	171.7	-6.1	151.7	2.1
	卸 売 業， 小 売 業	200.3	1.6	174.9	4.6	159.2	4.2
	金 融 業， 保 険 業	190.5	1.1	163.0	4.4	145.7	-0.4
	学術研究、専門・技術サービス業	219.3	6.9	169.1	-0.8	153.9	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	185.8	-1.4	164.9	0.9	153.3	0.9
	生活関連サービス業、娯楽業	196.1	-0.3	158.7	-3.2	162.8	1.1
	教育、学習支援業	195.4	0.3	175.3	0.5	152.8	-1.1
	医 療， 福 祉	196.7	1.4	175.3	1.0	151.7	2.2
	サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	199.7	3.6	164.3	0.6	155.5	4.7

注)・産業計には、上掲の産業のほか、鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、物品賃貸業、複合サービス事業を含む。
・本調査の初任給は、通常の勤務をした新規学卒採用者の所定内給与額から通勤手当を除いたものである。

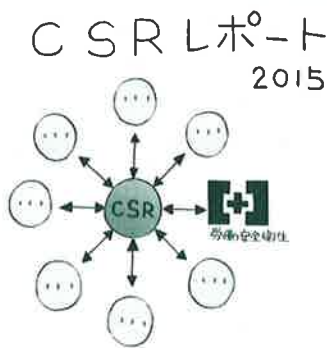
職場の安全&衛生

CSRと安全衛生

CSRとは

CSRとは、コーポレート・ソーシャル・レスポンスビリティの略称で、企業の社会的責任を意味します。CSRは企業が利益を追求するだけでなく、組織活動が社会へ与える影響に責任をもち、あらゆる利害関係者（消費者、投資家、及び社会全体）からの要求に対して適切な意思決定をすることであるとされています。

そして、企業の経済活動に



は利害関係者に対して説明責任があり、それができなければ社会的容認が得られず、信頼のない企業は持続できないとされています。

そこで、この説明責任の一端として、最近、CSR報告書等のレポートを発行する企業が増えています。この報告書の中に安全衛生を盛り込む企業が多くあり、これを見るとCSRにおける安全衛生の位置付けが分かります。

労働安全衛生分野の記載のある企業

中央労働災害防止協会が実施した調査結果では、CSR報告書に労働安全衛生分野の記載がある企業は、平成一七年度が68%、一八年度が75%でした。この割合を産業別にみると、一八年度で第二次産業77%、

第三次産業70%と第二次産業がやや高い結果となりました。

報告書の記載項目

労働安全衛生分野の記載がある企業の報告書について、当該分野の項目の記載割合をみると、「メンタルヘルス」（一七年度67%、一八年度68%）、「災害統計」（69%、66%）、「安全衛生の取組みの概要」（57%、56%）、「健康診断」（45%、46%）、「健康管理一般」（45%、46%）の順になっています。

報告書への記載の効果

報告書に労働安全衛生分野を記載することによって、幹部クラスの労働安全衛生に対する意識が向上した、従業員の安心感につながっていると多くの企業がありました。また、多くの企業ではCSR報告書等を従業員の教育に使用しているという結果も出ています。

企業の姿勢が判明

報告書の内容から、企業がどのくらい労働・社会的な側

面を重視しているかが分かります。すなわち、労働安全衛生面の記述の有無や当該記載が表す労働安全衛生面の取組状況が、その企業の労働安全衛生についての重要なメルクマール（指標）となり、企業の姿勢が明らかになります。

企業イメージの向上

現在、インターネット上では多くの企業のCSRが公表されています。その中には、基本方針を策定し、CSR行動ガイドラインを設けて、職場の安全衛生に関する具体的方針を定め、従業員が働きやすい環境づくりに努めていることを表明している企業があります。

このように労働安全衛生をCSRの中に位置づけ、積極的な取組みを表明していくことで企業イメージの向上にもなると思います。

まだ取り組まれていない企業は、年の初めに新たな取組みとして考えられてはいかがでしょうか。

平成26年就労条件総合調査

厚生労働省発表

年休取得率48.8%、やや上昇

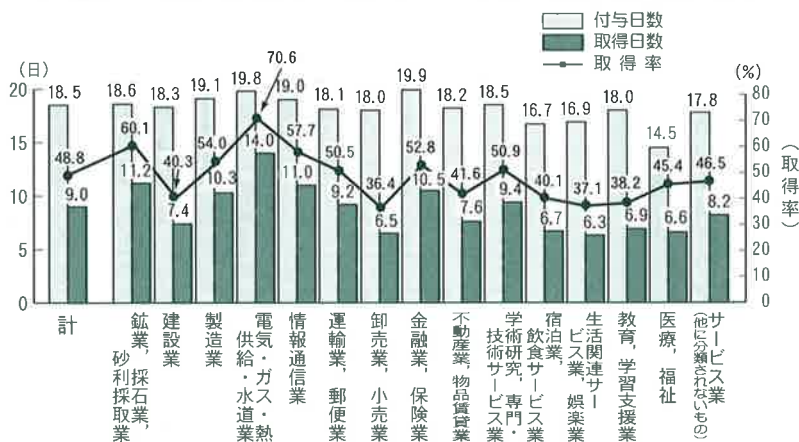
このほど厚生労働省が発表した「就労条件総合調査」(平成二六年一月一日現在、常用労働者三〇人以上の企業が対象)によると、平成二五年の年次有給休暇の取得日数は前年比〇・四日増の九・〇日、取得率は前年比一・七ポイント増の48・8%で、それぞれわずかながら上昇したことが分かりました。

年次有給休暇の取得状況

平成二五年一年間に企業が付与した年次有給休暇日数(繰越日数は除く)は、労働者一人平均一八・五日(前年一八・三日)。そのうち労働者が取得した日数は九・〇日(同八・六日)で、取得率は48・8%(同47・1%)となった。男女別では、男性が八・六日(取得率45・6%)、女性が九・八日(同56・0%)となった。

※産業別に関しては下図を参照のこと
なお、年次有給休暇を時間単位で取得できる制度がある企業は11・8%(前年11・2%)となった。

産業別にみた労働者1人平均年次有給休暇の取得状況



にみると、「二年単位の変形労働時間

変形労働時間制

変形労働時間制を採用している企業は55・6%(前年51・1%)で、種類別(複数回答)

制」が35・4%(同32・3%)、「一カ月単位の変形労働時間制」が17・9%(同16・6%)、「フレックスタイム制」が5・3%(同5・0%)となった。
また、変形労働時間制の適用を受ける労働者は48・6%(前年46・7%)で、種類別にみると、「二年単位の変形労働時間制」は23・3%(同21・3%)、「一カ月単位の変形労働時間制」は16・9%(同17・4%)、「フレックスタイム制」は8・3%(同7・9%)となった。

時間外労働の割増賃金率

時間外労働の割増賃金率を「一律に定めている」企業は82・0%(前年83・4%)で、そのうち割増賃金率を「25%」とする企業は93・5%(同94・0%)、「26%以上」は6・5%(同5・8%)となった。
また、一カ月六〇時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている企業は29・3%(前年25・3%)で、そのうち割増賃金率を「25⁴⁹」とする企業は45・7%(同46・8%)、「50%以上」は54・0%(同52・8%)となった。



トラブル回避の対応術

宴会での言動もセクハラになるか

当社の女性社員から、会社が主催した年末の宴会での上司の話があまりにも性的に過激なものだったので気分が悪くなった、思い出してしまっているので、できればもう上司の顔を見たくない、という訴えがありました。ほかの社員にも事情を聞くと、個人的なセクハラではないが確かに言動が行き過ぎていたかもしれない、という証言がありました。その上司にも聞きましたが、酔っていて覚えていないということでした。

こうした宴会の席であっても、職場のセクハラ行為に当たるのでしょうか。またその場合にはどう対応したらよいのでしょうか？

職場におけるセクシュアルハラスメントとは

男女雇用機会均等法（第一条）では、

事業主は、職場でのセクシュアルハラスメント（セクハラ）防止のために、労働者からの相談に応じ適切に対応するため、必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないと定められています。

職場におけるセクハラとは、職場で発せられる性的な言動に対して労働者が示した反応によって、その労働者が労働条件で不利益を受けるもの（対価型）と、性的な言動によって労働者の就業環境が害されるもの（環境型）の二種類をいいます。

宴会は「職場」なのか

均等法に基づく指針の中で、「職場」とは、通常労働者が就業している場所以外の場所であっても、その労働者が業務を遂行する場所については「職場」に含まれるものと示されています。例えば、取引先の事務所や仕事の打合せをする飲食店などがこれに当たるとしています。

また、勤務時間外の「宴会」なども、実質上勤務の延長と考えられるものは「職場」に該当しますが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参

加が強制的か任意かなどを考慮して個別に行うものであるとしています。

適切な対応

質問のケースでは、宴会の席が「職場」であったかどうかの判断は必要ですが、事実関係をさらによく調べて、上司の性的な言動により訴えがあった女性労働者の就業環境が害された（環境型セクハラ）と確認できた場合は、事後の迅速かつ適切な対応が事業主に求められます。

具体的には、行為者に謝罪させること、行為者と被害者の関係改善に向けて援助すること、場合によっては配置転換や被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を実施すること、などが適切な対応と認められています。

普段は注意をしていますが、宴会では、気が緩み、お酒の勢いもあって、気がつかないうちにセクハラに当たる行為に及んでしまう場面もあるかもしれません。雇用管理上でも、こうした発生の原因や背景に十分配慮して、セクハラに対する事業主の方針の明確化とその周知・啓発、未然に防ぐための講習などを実施するとともに、広く相談に応ずるための体制の整備などの措置が必要であるとされています。



社会保険の実務サポート

高額療養費制度の変更

(平成27年1月)

被保険者の所得区分の変更

医療費の自己負担額が高額になった場合に適用される健康保険の「高額療養費制度」について、平成二十七年一月診療分より、七〇歳未満の被保険者の所得区分が従来の三区分から五区分に細分化されました。(下表参照)

これにより、標準報酬月額が五三万円以上の被保険者(被扶養者も含む)の自己負担限度額が引き上げられ、医療費が高額となる場合は、従来に比べて負担増となります。

一方で、標準報酬月額が二六万円以下の被保険者であつて、市区町村民税が非課税ではない人の場合は、新たに「区分エ」が設けられたことにより、従来に比べて負担が

軽減されることになりました。

なお、健康保険組合では高額療養費に関する付加給付の制度を設けている組合もあり、付加給付の変更の有無については各組合ごとに異なります。

限度額適用認定証の扱い

七〇歳未満の健康保険被保険者や被扶養者が、入院や外来診療で医療費が高額になると見込まれる場合に、あらかじめ交付された限度額適用認定証を保険証と併せて医療機関の窓口提示すると、一カ月の窓口での支払いが自己負担限度額までとなりますが、今回の所得区分の変更に伴い、一月一日から限度額適用認定証(限度額適用・標準負担額減額認定証)の区分表記が

(平成26年12月診療分まで)

(平成27年1月診療分から)

被保険者の所得区分	月単位の自己負担限度額	被保険者の所得区分	月単位の自己負担限度額
区分A (標準報酬月額53万円以上)	150,000円 + (総医療費 - 500,000円) × 1% (※多数回該当) 83,400円	区分ア 標準報酬月額83万円以上	252,600円 + (総医療費 - 842,000円) × 1% (多数回該当) 140,100円
区分B (区分A・区分C以外)	80,100円 + (総医療費 - 267,000円) × 1% (多数回該当) 44,400円	区分イ 同53万円以上79万円以下	167,400円 + (総医療費 - 558,000円) × 1% (多数回該当) 93,000円
区分C (市区町村民税の非課税者)	35,400円 (多数回該当) 24,600円	区分ウ 同28万円以上50万円以下	80,100円 + (総医療費 - 267,000円) × 1% (多数回該当) 44,400円
		区分エ 同26万円以下	57,600円 (多数回該当) 44,400円
		区分オ (市区町村民税の非課税者)	35,400円 (多数回該当) 24,600円

変わります。(従来：区分A、C、変更後：区分ア、イ、ウ)

このため、一月一日以降は、以前の区分表記の限度額適用認定証等は使用できませんの

で、必要な場合は、改めて限度額適用認定証等の交付申請を協会けんぽの都道府県支部(または健康保険組合)にする必要があります。

*「多数回該当」は、直近12ヵ月間で高額療養費の適用が3月以上あった場合、4月目以降に適用される自己負担限度額のこと

平成26年民間企業における雇用状況 障害者雇用、11年連続過去最高に

平成二六年六月一日現在、全国の民間企業（五〇人以上規模の企業八万六、六四八社）に雇用されている障害者数は四三万一、二二五・五人と、一年連続で過去最高となったことが厚生労働省の集計で分かりました。

中でも、雇用者のうち、精神障害者が前年に比べて24・7%増の約二万八千人となったのが目立っています。

◆雇用されている障害者数、実雇用率

五〇人以上規模の民間企業（法定雇用率2・0%）に雇用されている障害者数は四三万一、二二五・五人で、前年より5・4%（二万二、二七八・〇人）増加し、過去最高となった。

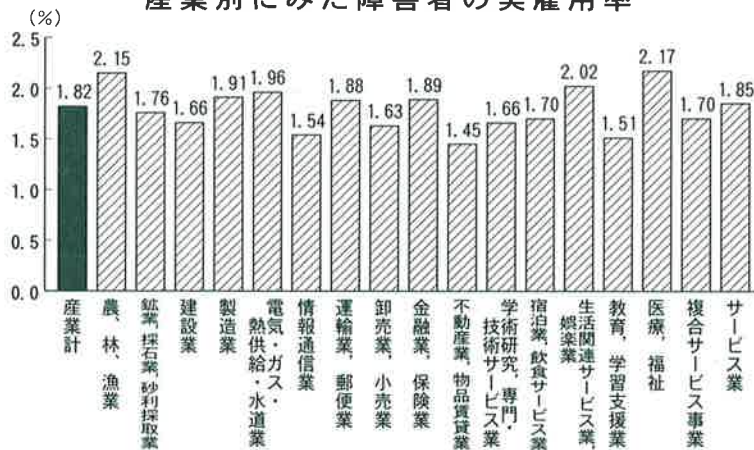
雇用者のうち、身体障害者は三一万三、三二四・五人（対前年比3・1%増）、知的障害者は九万二〇三・〇人（同8・8%増）、精神障害者は二万七、七〇八・〇人（同24・7%増）で、いずれも前年より

増加し、特に精神障害者の伸び率が大きくなった。

また、実雇用率は過去最高の1・82%（前年は1・76%）、

法定雇用率達成企業の割合は44・7%（同42・7%）だった。

産業別にみた障害者の実雇用率



◆企業規模別の状況

企業規模別に見ると、雇用されている障害者数は、五〇〜一〇〇人未満規模の企業で三万九、四四五・〇人、一〇〇〜三〇〇人未満で八万二、三六八・〇人、三〇〇〜五〇〇人未満で四万三七九・〇人、五〇〇〜一、〇〇〇人未満で五万一、八二六・五人、一、〇〇〇人以上で二一万七、二〇七・〇人となった。

また、実雇用率は、五〇〜一〇〇人未満で1・46%、一〇〇〜三〇〇人未満で1・58%、三〇〇〜五〇〇人未満で1・76%、五〇〇〜一、〇〇〇人未満で1・83%、一、〇〇〇人以上で2・05%となった。

◆産業別の状況

産業別に見ると、実雇用率は、「農、林、漁業」（2・15%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（2・02%）、「医療、福祉」（2・17%）が2・0%の法定雇用率を上回った。（上図参照）

◆法定雇用率未達成企業の状況

法定雇用率未達成企業は四万七、八八八社で、そのうち、不足数が〇・五人または一人である企業が63・5%と過半数を占めた。

