

— 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 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

TEL 093-513-8800

FAX 093-513-8802

E-mail: [jimusyo@sr-kyusyujinji.com](mailto: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

調査開始以来初めて

## 非正規労働者が4割まで増加

厚生労働省が一月四日に

発表した「就業形態の多様化

に関する総合実態調査」によ

ると、パートタイマーや派遣

労働者など正社員以外の

労働者(非正規労働者)の

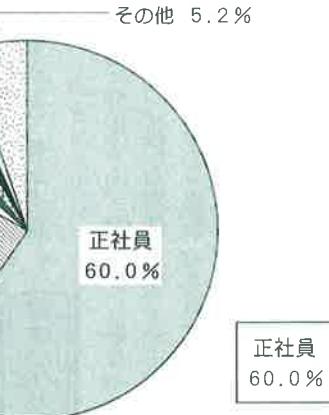
割合が、平成二六年一〇

月一日時点で40.0%と、

調査を開始してから初め

て四割に達したことがわ

かりました。



社員(再雇用者)が2.7%、派  
遣労働者(受入れ)が2.6%  
などとなっています。

また、非正規労働者を雇用

する理由(複数回答)としては、  
「賃金の節約のため」(38.6%)  
が最も多く、次いで「仕事の  
繁閑に対応するため」(32.9%)  
、「即戦力・能力のある人  
材を確保するため」(30.7%)  
などとなっています。

厚生労働省では、今年六月  
に閣議決定された「日本再興  
戦略」(改訂二〇一五)に基づ  
き、来年一月に「正社員転換・  
待遇改善実現プラン(五年計  
画)」を策定。本意によらない  
で非正規労働者となつてい  
る比率などに目標値を設定  
し、正社員への転換や待遇改  
善などの取組みを加速させる  
としています。

平成27年

12  
月号

2015

## 高年齢者の雇用状況

### 希望者全員70歳まで雇用、2割超える

厚生労働省がまとめた平成二十七年「高年齢者の雇用状況」の集計結果によると、六月一日現在、定年制の廃止、定年の引上げ、継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施している企業は99・2%で、希望者全員が六五歳以上まで働ける企業は72・5%（前年71・0%）、七〇歳以上まで働ける企業が20・1%（同19・0%）で、二割を超えるました。

企業規模別では、六五歳以上までは、中小企業で74・8%、大企業で52・7%、七〇歳以上までは、中小企業で21・0%、大企業で12・7%と、中小企業の取組みの方が進んでいます。

なお、この集計結果は、高年齢者雇用安定法に基づく報告を行った従業員三一人以上の企業約一五万社の状況をまとめたものです。

### 介護休業給付金の引上げを検討

#### 労政審が了承

労働政策審議会は一一月二日の部会で、

雇用保険から支給される介護休業給付の金額の引上げを検討することについて了承しました。

介護休業給付の平成二十六年度の受給者数は九、六〇〇人で、増加傾向にはあるものの、制度開始以来、年間で一万人に満たない状況が続いています。

このため、現在は休業開始前の賃金の40%となっている額を、育児休業給付を参考に引き上げる案を軸として検討を進めています。

また、介護休業の取得についても、家族一人につき原則一回となつていて要件を改め、複数回に分割して取得する場合も対象とするなど、給付金の増額と合わせて利用を促し、仕事と介護の両立をさらに後押しする制度への改正に取り組むとしています。

## 平成24年3月卒業者の状況まとまる 3年以内離職率、大卒以外は増加

厚生労働省はこのほど、平成二十四年三月に卒業した新規学卒者の卒業後三年以内の離職状況について取りまとめました。

大学卒は32・3%で、前年と比べて0・1ポイントの減少となりましたが、その他は、短大等卒が41・5%（同0・3ポイント

ト増）、高校卒が40・0%（同0・4ポイント増）と、いずれも増加しています。

産業別みると、離職率が最も高いのは「宿泊業・飲食サービス業」（大学卒が53・2%、高校卒が66・2%）で、次いで「生活関連サービス業・娯楽業」、「教育・学習支援業」の順となっています。

## 厚労省が初の調査結果を公表 学生バイト調査、約半数が「トラブルあつた」

厚生労働省が一一月九日に公表した「アルバイトをした経験がある大学生や短大生らに対する意識調査」によると、

アルバイトの件数一、九六一件のうち48・2%で「労働条件等で何らかのトラブルがあった」と回答していることがわかりました。

内容をみると、労働条件を示した書面を交付されていないとの回答が半数を超え（58・7%）、トラブルに関するものは、「準備や片付けの時間に賃金が支払われなかつた」（13・6%）、「労働時間が六時間を超えても休憩時間がなかつた」（8・8%）など、労働基準法違反とみられるものもありました。



# 冬季における職場の健康管理

## 寒さと健康管理

冬季においては、職場の健康管理を進めていく上で、寒さに関連するインフルエンザ等の感染症と循環器疾患対策を考える必要があります。

感染症は誰にでも起こり得ますし、寒くなると循環器疾患の発症リスクが高くなります。今回は、この冬季の寒さによる健康障害とその対策を考えてみたいと思います。

具体的には、以下の事項を徹底することが必要となります。

- ①食事の前、トイレの後、くしゃみの後などは必ず石けんで手を洗う。手洗い後はペーパータオルまたは自分のハンカチを利用することとし、タオルやハンカチの貸し借りはしない。
- ②咳があるときは必ずマスクを着用する。
- ③発熱・下痢症状等のある者は、直ちに会社に申告をして出勤しない。職場で発熱したときは別室で休み、帰宅する。



- ②咳があるときは必ずマスクを着用する。
- ③発熱・下痢症状等のある者は、直ちに会社に申告をして出勤しない。職場で発熱したときは別室で休み、帰宅する。

## 循環器疾患発症のリスクと対策

私たちの身体は寒くになると血管を収縮させて体温低下を防ぎます。さらに交感神経系が刺激され、心臓の活動が活発になるため、結果として血圧が上がりやすく血管に負担がかかりがちになります。それが冬季に血管の病気（循環器疾患）が増える理由です。特に寒暖差が大きい場面で発症リスクが大きくなります。

循環器疾患のリスク因子としては、インフルエンザ、ノロウイルス等ですが、これについても、労働者にしっかり衛生教育をして感染を拡大させないようになります。それが冬季に血管の病気（循環器疾患）が増える理由です。特に寒暖差が大きい場面で発症リスクが大きくなります。

②労働者の対応—十分な寒さ対策と健康管理

寒さに合わせて自らも意識して健康管理を行い、暖房で汗をかいた場合、汗で濡れた服は風邪をひきやすく体調悪化の原因になるのでこまめに着替えることとし、また、年末年始の暴飲暴食は控えて十分な睡眠を取ることも必要です。

- ④インフルエンザ予防接種を受けることを推奨する。
- ⑤嘔吐物の処理について、清掃や備品を整備する。
- ⑥トイレを汚した場合は、当人がその都度、規定された清掃用具、消毒剤を用いて清掃するよう指導する（汚染を放置しない）。

## 日頃から気を付けること

冬季の健康リスクをなくすために、職場では以下のことに気を付けましょう。

①管理者の対応—不調の察知

朝のミーティングなどで、管理者が労働者の体調（下痢、咳、発熱、睡眠不足、体調不良など）を確認しておき、不調者を早期に発見して適切に対応することが大事です。

診断を労働者に確実に受診してもらい、有所見者については就業上の注意点に関する産業医等から意見を聞く必要がありますし、すでに循環器疾患に罹患している労働者に対する管理時間や作業量等を適切に管理していく必要があります。

# 年休取得率47・6%、やや低下

平成27年就労条件総合調査

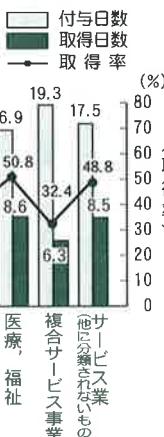
厚労省発表

となっている。

また、週所定労働時間は、一企業平均三九時間二六分（同三九時間二九分）、労働者一人平均三九時間〇三分

主な週休制の形態をみると、「何らかの週休二日制」を採用している企業は85・2%（前年84・3%）。そのうち「完全週休二日制」は50・7%（同46・9%）で、これを産業別にみると、「金融業、保険業」が91・2%で最も高く、「鉱業、採石業、砂利採取業」が22・6%で最も低くなっている。

## 《週休制》



## 《年次有給休暇の取得状況》

このほど厚生労働省が発表した「就労条件総合調査」（平成27年1月1日現在、常用労働者30人以上の四、四三二社から回答）によると、昨年の年次有給休暇の取得日数は前年比〇・二日減の八・八日、取得率は同1・2ポイント減の47・6%で、一年ぶりに低下したことが分かりました。政府が掲げている平成三二年までに年休取得率を70%にするという目標からはますます遠のいたと言えるでしょう。

なお、平成27年調査から会社組織以外の法人（医療法人、社会福祉法人等）及び「複合サービス事業」が調査対象に加えられました。

## 労働時間制度

### 《所定労働時間》

一日の所定労働時間は、一企業平均七時間四五分（前年七時間四三分）、労働者一人平均七時間四五分（同七時間四四分）

### 《変形労働時間制》

変形労働時間制を採用している企業は52・8%（前年55・6%）。これを産業別みると、「鉱業、採石業、砂利採取業」

変形労働時間制を採用している企業は52・8%（前年55・6%）。これを産業別

みると、「鉱業、採石業、砂利採取業」は、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16・2%（同11・8%）となっている。

## 参考資料

が 83・2 % で最も高く、「金融業、保険業」が 25・8 % で最も低くなっている。

また、種類別（複数回答）にみると、「一年単位の変形労働時間制」が 30・6 %（同 35・4 %）、「一ヶ月単位の変形労働時間制」が 20・3 %（同 17・9 %）、「フレックスタイム制」が 4・3 %（同 5・3 %）となっている。

### 賃金制度

#### 《時間外労働の割増賃金率等》

時間外労働の割増賃金率を「一律に定めている」企業は 80・3 %（前年 82・0 %）で、そのうち割増賃金率を「25 %」とする企業は 93・8 %（同 93・5 %）、「26 %以上」は 6・1 %（同 6・5 %）となっている。

また、一ヶ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 25・7 %（前年 29・3 %）で、そのうち割増賃金率を「25・49 %」とする企業は 46・1 %（同 45・7 %）、「50 %以上」は 53・2 %（同 54・0 %）となっている。なお、割増賃金の支払いに代

えて有給の休暇を付与する「代替休暇制度」がある企業は 20・6 %（同 27・0 %）となっている。

#### 《諸手当》

平成二六年一一月分の常用労働者一人平均の所定内賃金は三二万一、本三五円。そのうち基本給は二六万九、三九七円、諸手当は四万二、二三八円で、所定内賃金に占める諸手当の割合は 13・6 % となっている。（左表参照）

平成二六年一一月分の諸手当を支給し

| 産業                | 所定内賃金   |         |        |
|-------------------|---------|---------|--------|
|                   | 計       | 基本給     | 諸手当    |
| 平成 27 年調査計        | 311,635 | 269,397 | 42,238 |
| 鉱業、採石業、砂利採取業      | 314,154 | 273,267 | 40,888 |
| 建設業               | 341,396 | 292,420 | 48,976 |
| 製造業               | 313,646 | 280,055 | 33,591 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業     | 410,119 | 324,755 | 85,363 |
| 情報通信業             | 362,342 | 318,164 | 44,178 |
| 運輸業、郵便業           | 264,408 | 211,789 | 52,619 |
| 卸売業、小売業           | 295,830 | 254,672 | 41,158 |
| 金融業、保険業           | 379,296 | 340,619 | 38,677 |
| 不動産業、物品販賣業        | 322,966 | 275,270 | 47,697 |
| 学術研究、専門・技術サービス業   | 402,588 | 346,871 | 55,717 |
| 宿泊業、飲食サービス業       | 257,528 | 217,880 | 39,648 |
| 生活関連サービス業、娯楽業     | 256,077 | 211,827 | 44,250 |
| 教育、学習支援業          | 405,027 | 346,643 | 58,384 |
| 医療、福祉             | 285,270 | 239,270 | 46,000 |
| 複合サービス事業          | 289,355 | 254,330 | 35,025 |
| サービス業(他に分類されないもの) | 298,925 | 259,826 | 39,099 |

#### 《諸手当の種類別にみた1人平均支給額》

| 諸手当                     | 金額     |
|-------------------------|--------|
| 業績手当など(個人、部門・グループ別)     | 57,125 |
| 勤務手当                    | 38,769 |
| 特殊作業手当など                | 13,970 |
| 特殊勤務手当など                | 25,464 |
| 技能手当、技術(資格)手当など         | 20,299 |
| 精勤手当、出勤手当など             | 10,506 |
| 通勤手当など(1ヶ月分に換算)         | 11,462 |
| 生活手当                    |        |
| 家族手当、扶養手当、育児支援手当など      | 17,282 |
| 地域手当、勤務地手当など            | 22,776 |
| 住宅手当など                  | 17,000 |
| 単身赴任手当、別居手当など           | 46,065 |
| 上記以外の生活手当(寒冷地手当、食事手当など) | 9,280  |
| 調整手当など                  | 26,100 |
| 上記のいずれにも該当しないもの         | 30,542 |

た企業割合を諸手当の種類別（複数回答）にみると、「通勤手当など」が 91・7 % で最も高く、次いで「役付手当など」87・7 %、「家族手当、扶養手当、育児支援手当など」66・9 % などとなっている。

また、労働者一人平均の諸手当の支給額を種類別にみると、「業績手当など」が五万七、一二五円で最も高く、次いで「单身赴任手当、別居手当など」四万六、〇六五円、「役付手当など」三万八、七六九円などとなっている。（右表参照）

## トラブル回避の対応術

## 半日単位の年休はどう決める？

付与しても差し支えないことになります。

この場合の「半日」

とは、法令においては定めがありませんが、

労働日における「一日」

当社は、年次有給休暇の半日単位での取得を認めています。始業九時、終業一八時、休憩が一二時から六〇分間となっているので、半日は午前・午後で分けて、午前は三時間、午後は五時間となります。

そのため、従業員より、午前に半休を取ると一時間多く働いていることになる、という意見があります。

午後の半休も自由に取れるので問題はない、という意見もありますが、できるだけ不公平がないようにするには、やはり所定労働時間の半分ずつで区切るのが適切な方法なのでしょうか。ほかに良い方法があれば教えてください。

が午前〇時から始まる暦日を単位とするのが原則とされているので、一般的には、午前・午後をそれぞれ半日とするのが適当であるという考え方があります。このほうが労働者の休養にあてるという年次有給休暇の趣旨からしても、昼の休憩時間を境にすれば半日休暇が取りやすいという面はあるでしょう。

しかし、午前と午後で所定労働時間の長さに偏りがあると、この方法が正しいのかどうか疑問が出ることもやむを得ないところです。

最終的には、使用者の判断で半日の単位の扱いを決めれば良いのですが、偏りがないように、一日の所定労働時間の半分の区切りで決めたとしても、質問のケースの場合、後半で半日休暇を取得した場合は、午前の三時間に加えて休憩時間帯にも一時間分勤務しなければならず、運用の面で使い勝手が良くないこともあります。

年次有給休暇は、原則としては一労働日を単位とするもので、使用者は労働者に半日単位で付与する義務はないものとされていますが、使用者が認めれば、半日単位で

とにより、一年に五日を限度として、時間単位で年次有給休暇を付与できることも定められています。

時間単位も可能にすれば、従来の午前・

午後にそれぞれの所定労働時間分の休暇を取得したことになり不公平感も解消され、また、半日まで必要がない場合に、必要な時間で休暇を取得することもできるので、使い勝手も良くなります。

このように、年休の管理で複雑になりますが、半日単位の与え方で不満や問題を抱えたままより、時間単位を取り入れたほうが良い場合もあるでしょう。

時間単位の年次有給休暇は、導入にあつて労使協定に定めておくべき内容として、次の四項目が決められています。

①時間単位年休の対象労働者の範囲

②時間単位年休の日数（年五日を上限として定める）

③時間単位年休一日の時間数

④一時間以外の時間を単位とする場合はその時間数

なお、年休の時間単位付与を導入した場合でも、半日単位の付与を残すことができきます。したがって、時間単位での取得と半日単位での取得を併用する場合は、その扱いについても決めておくことが望ましいでしょう。

## 「時間単位年休」の活用も

労働基準法では、労使協定を締結するこ



# 法人番号の指定

## 法人番号とは

マイナンバー制度では、行政を効率化することなどを目的として、会社法等の規定によって登記された法人や団体、国の機関などに新しく「法人番号」が指定されます。

法人番号は一法人に対し一番号のみ指定されますので、法人の支店・営業所などや個人事業者には法人番号は指定されません。

## 何に利用するか

法人番号は、一三桁の数字からなるもので、マイナンバー（個人番号）と異なり、原則として、インターネット（法人番号公表サイト）を通じて公

表されます。

公表される情報は、商号または名称、本店または主たる事務所の所在地、法人番号の三つの基本項目です。また、法人番号の指定を受けた後に、商号や所在地の登記情報などに変更があった場合には、公表情報を更新するほか、変更履歴もあわせて公表されることになります。

こととされていて、例えば、法人税の申告の場合、平成二八年一月以降に開始する事業年度に係る申告から法人番号を記載することになります。

また、自社の法人番号だけでなく、法人番号公表サイトで他社の法人番号や名称・所在地情報も検索したり、情報内容の入手（ダウンロード）ができるようになります。利用方法としては、例えば、「法人番号指定年月日」で絞込みを行って、運用開始後に新しく設立される法人を抽出して、従来よりも効率的に新規営業先などの開拓が実施できるようになります。

このほかに、行政機関どうしでの法人番号を活用した情報連携が図られ、行政手続きにおける届出・申請などのワンストップ化が実現すれば、手続きも簡素化され、企業側の事務やコストの負担が軽減されることなども期待されています。

## 法人番号の通知

登記された法人については、一〇月下旬より順次、法人番号の通知にかかる書類が登記上の所在地に送られています。

次、法人番号公表サイトでの公表も始まっています。何らかのトラブルで発送された通知書が届かない場合も考えられますので、その場合には、国税庁の法人番号管理室（0120-053-161）に連絡して個別に対応してもらうことになりますが、すぐに自社の法人番号を確認したいときは、法人番号公表サイトで、法人名と所在地から検索することによって法人番号を確認するといでしよう。

法人番号は、一三桁の数字からなるもので、マイナンバー（個人番号）と異なり、原則として、インターネット（法人番号公表サイト）を通じて公

法人番号は、一三桁の数字からなるもので、マイナンバー（個人番号）と異なり、原則として、インターネット（法人番号公表サイト）を通じて公

法人番号は、一三桁の数字からなるもので、マイナンバー（個人番号）と異なり、原則として、インターネット（法人番号公表サイト）を通じて公

法人番号は、一三桁の数字からなるもので、マイナンバー（個人番号）と異なり、原則として、インターネット（法人番号公表サイト）を通じて公

# 平成27年改正労働者派遣法のポイント(第2回)

## ③ 意見聴取手続き

派遣の受入れの継続の是非について、労使間で実質的な話し合いが行われることが重要です

事業所単位の期間制限による3年の派遣可能期間を延長する場合、派遣先は、その事業所の過半数労働組合等(※)に対して意見を聴く必要があります。

(※過半数労働組合が存在しない場合、事業所の労働者の過半数を代表する者)

### 意見聴取の流れ

- ・意見聴取は、事業所単位の期間制限の抵触日の1ヶ月前までに行うことが必要です。
- ・過半数労働組合等から異議が示されたときは、対応方針等を説明する義務があります。

## ④ 派遣労働者のキャリアアップ支援

### キャリアアップ支援に必要な情報の提供

派遣先は、派遣元から求めがあったときは、派遣元によるキャリアアップ支援に資するよう、派遣労働者の職務遂行状況や、職務遂行能力の向上度合いなどの情報を提供する努力義務があります。

### 雇入れ努力義務

派遣労働者を受け入れていた組織単位に、派遣終了後、同じ業務に従事させるため新たに労働者を雇い入れようとする際、一定の場合には、その派遣労働者を雇い入れるよう努めなければなりません。

### 正社員の募集情報の提供義務

派遣先の事業所で正社員の募集を行う際、一定の場合には、受け入れている派遣労働者に対しても、その募集情報を周知しなければなりません。

### 労働者の募集情報の提供義務

正社員に限らず、派遣先の事業所で労働者の募集を行う際、一定の場合には、受け入れている派遣労働者に対しても、その募集情報を周知しなければなりません。

## ⑤ 労働契約申込みみなし制度

### 平成27年10月1日から、労働契約申込みみなし制度が施行されています

派遣先が次に掲げる違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなされます。(派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかつたことに過失がなかったときを除きます。)

### 労働契約申込みみなし制度の対象となる違法派遣

- |                          |                             |
|--------------------------|-----------------------------|
| ① 労働者派遣の禁止業務に従事させた場合     | ③ 期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合(※) |
| ② 無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合 | ④ いわゆる偽装請負の場合               |

#### ※期間制限違反について

- ・新たに設けられた事業所単位・個人単位の2つの期間制限のどちらに違反した場合も、労働契約申込みみなし制度の対象となります。
- ・派遣元は、派遣労働者に対して就業条件などを明示する際に、期間制限違反が労働契約申込みみなし制度の対象となる旨も明示しなければなりません。
- ・改正法の施行日(9/30)時点ですでに行われている労働者派遣については、改正前の期間制限が適用され、制限を超えて派遣労働者を使用しようとするときは、改正前の法律の労働契約申込み義務の対象となります。(労働契約申込みみなし制度の対象とはなりません)