

# 社会保険 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

## 過労死等防止対策大綱の骨子案 勤務と死亡等との関連を追跡調査

厚生労働省に設置された過労死等防止対策推進協議会は四月六日、労働者の勤務状況とその後の過労死や病気との関係について、長期的に追跡調査することなどを盛り込んだ「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の骨子案を示しました。

骨子案では、過労死等の問題は、労働時間や職場環境だけではなく、企業の経営状態や様々な商取引上の慣行も含まれた業界を取り巻く環境、労働者の属性も関係するなど、要因が複雑で多岐にわたっていることから、多角的、学術的な視点からも実態解明のための調査研究を進めていくことが重要だとしています。

具体的なものとして、研究面では、過労死等のリスク要

因と病気との関連性を明らかにするため、勤労者集団における個々の健康状態、勤務状況とその後の関連疾患の発生や過労死等の状況について、長期的に追跡調査を進めるとしています。

一方、社会的な面では、過労死等に関するデータの整備を図るとともに、労働時間、労災補償、過労死等と関連性を有する統計について情報収集や分析を行うこと、各種統計により得ることのできないデータについては、企業や労働者に対する実態調査を実施するとしています。

また、数値目標として、過労死等をゼロにすることを目指すとしたうえで、二〇二〇年までに週六〇時間以上働く労働者の割合を5%以下(二〇

一三年は8・8%)、年次有給休暇の取得率を70%以上(同48・8%)とすること、二〇一七年までにメンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上(同60・7%)とすることを掲げました。

このほか、過労死等を防止することの重要性について広く継続的に広報・啓発活動に取り組んでいくことや、大学生、高校生といった若年者を主な対象とする労働条件に関するセミナーにおいて、過重労働による健康障害防止に関する知識について説明なども行うとしています。

今後、協議会の議論を踏まえ、国は六月にも大綱をまとめる予定です。



**改正労働法関係の省令案要綱を答申  
ストレスチェック制度の実施規定を整備**

労働政策審議会は三月二四日、今年一二月から導入される労働者のストレスチェック制度（\*）の具体的な実施方法などを定めた改正労働安全衛生法関連の省令案要綱について、妥当と認める答申を行いました。

それによると、事業者に対して、検査の結果を勘案して、必要に応じて心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めること、面接指導の結果の記録を作成し五年間保存すること、常時五〇人以上の労働者を使用する事業者は、検査と面接指導の実施状況などを所轄労働基準監督署長に報告することなどが盛り込まれています。

（\*）ストレスチェック制度

常時使用する労働者に対して、一年ごとに一回心理的な負担の程度を把握するための検査の実施を事業者に義務づけるもの（労働者五〇人未満の事業場については当分の間努力義務）

**障害者雇用で2つの指針  
募集・採用での障害者差別を禁止**

厚生労働省は三月二五日、改正障害者

雇用促進法に基づいて、「障害者差別禁止指針」および「合理的配慮指針」を告示しました。

障害者差別禁止指針では、募集・採用において、障害者であることを理由として、障害者を募集または採用の対象から排除すること、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと、採用の基準を満たす人の中から障害者でない人を優先して採用することを禁止しています。

一方、合理的配慮指針では、募集・採用時に、視覚障害者に対しては募集内容について音声などで提供すること、聴覚・言語障害者に対しては面接を筆談などにより行うこと、採用後では、知的障害者に対して本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと、などが示されています。

いずれの指針も、すべての事業主が対象となっています。

**製造業務派遣は大幅増加  
派遣労働者数、1.4%減少**

厚生労働省はこのほど、事業者から提出された労働者派遣事業報告書の集計結果をまとめました。

平成二六年六月一日時点の派遣労働者数は約一二六万人で、前年と比べて1.4

%減少しています。

このうち、製造業務に従事した派遣労働者は約二七万人で前年比14.1%の増加となりましたが、政令で定める専門的業務に従事した派遣労働者は約四九万人で8.2%減少しました。その他の業務（一般事務、営業、販売等）は約四九万人で1.1%減っています。

派遣期間の上限がない専門的業務と上限を三年とするその他の業務との区分をなくし、業務単位での派遣期間の上限を廃止することなどを柱とする改正労働者派遣法案が今の通常国会に再度提出されていて、成立すれば、今年九月一日から施行される予定です。

**平成28年4月から施行へ  
改正労基法案を国会提出**

労働者の年五以上の年次有給休暇取得を使用者に義務づけることや、時間外・休日・深夜の割増賃金の適用を除外する「高度プロフェッショナル制度」の創設などを柱とする改正労働基準法案が四月三日、国会に提出されました。

今の国会で成立すれば、平成二八年四月から施行されることになっています。



職場の安全&衛生

世界禁煙デーと改正安衛法

世界禁煙デー

五月三十一日は、世界禁煙デーです。そして、五月三十一日から六月六日までの一週間は禁煙週間とされています。

世界保健機関(WHO)は、昭和四五年にたばこ対策に関する初めての世界保健総会決議を行い、平成元年には五月三十一日を「世界禁煙デー」と定め、喫煙しないことが一般的な社会習慣となることを目指した「たばこ健康かに関する活動計画」を開始しまし



た。厚生労働省でも平成四年から、世界禁煙デーに始まる一週間を「禁煙週間」として定め、各種の施策を講じています。

また、厚生労働省で実施している「健康日本21(第二次)」やがん対策基本計画の目標でもある「未成年者の喫煙をなくす」ためには、喫煙による健康影響を認識させることが重要とされています。さらに、「たばこの規制に関する世界保健機関枠組条約」に基づく第二回締約国会議において、「たばこの煙にさらされることからの保護に関するガイドライン」が採択されています。これを踏まえて、我が国においても平成二二年二月に基本的な方向性として、公共の場は原則として全面禁煙であるべき等を記した通知が発出

されています。

世界禁煙デーに係る世界と我が国の経過は以上のとおりですが、このような喫煙対策の流れの中で、平成二六年には労働安全衛生法が改正され、その中に受動喫煙防止措置の努力義務化が規定されました。

改正安衛法

受動喫煙防止措置の努力義務化

改正安衛法で定められた職場の受動喫煙防止対策の努力義務規定は、平成二七年六月一日に施行されます。

今回、受動喫煙防止対策が法律で明記されましたが、これは、事業者による取組みを促す上でも、また、受動喫煙防止対策の必要性に関する労働者の理解を深める上でも重要であるとされています。

改正安衛法では、事業者の努力義務として、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講じることとされていますが、適切な措置の具体例として、全面禁煙、喫煙室の設置による空間分煙、たばこの

煙を十分低減できる換気扇の設置などがあげられています。ただ、これは個々の事業者や事業場によって実情が異なるので、まずは各々の事業場の現状を把握し、その実情に照らして、実行が可能な措置のうち最も効果的な措置を講じるよう努めることとされています。

職場における取組み

世界や日本の流れをみると、今後ますます喫煙対策が進められていくことになると思います。ちなみに、世界禁煙デーにおいて、各地方自治体における取組みの中に、禁煙支援として、「医療保険者の保健事業実施担当者、事業所の安全衛生担当者等の協力を得て、職場における喫煙者への禁煙相談、禁煙指導の実施(健診会場での実施等)」があげられています。

各職場においても、このような支援の機会を利用して職場の喫煙対策を更に進めてみてはいかががでしょうか。

参考資料

平成26年度能力開発基本調査

「能力開発費」は増加の見込み

このほど厚生労働省が発表した「平成二六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、昨年一〇月から一二月にかけて実施）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（ここではOFF-JT費用）について、「今後三年間」の見込みを前回平成二五年度調査と比較すると、「増加傾向」とする企業の割合が正社員で6・9ポイント、非正社員で4・3ポイントそれぞれ上回ったことがわかりました。

企業調査

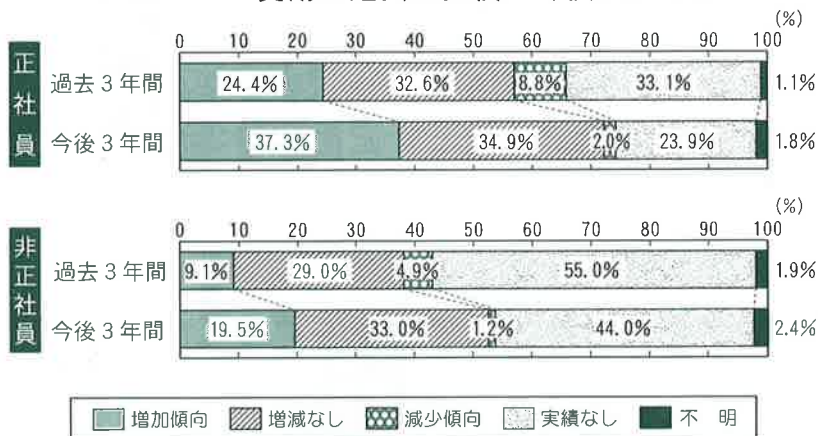
能力開発の実績・見込み

正社員に対する過去三年間（平成二三～二五年度）のOFF-JTに支出した費用の実績は、「増減なし」とする企業が32・6%、「増加傾向」が24・4%である。一方、非正社員に対する過去三年間（同

また、「今後三年間」の見込みとして、

「増加傾向」とする企業が、正社員では37・3%、非正社員では19・5%となっている。（上図参照）

OFF-JT費用の過去の実績と今後の見込み



教育訓練費

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は一四、〇〇〇円（平成二五年度調査（以下「前回」という）一三、〇〇〇円）、自己啓発支援は六、〇〇〇円（同五、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・6%（前回58・0%）、「選抜した労働者の能力を高める教育訓練」は39・4%（同41・2%）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53・7%（前回54・0%）、「選抜した労働者の能力を高める教育訓練」は44・1%（同43・3%）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63・9%

## 参 考 資 料

### 事 業 所 調 査

(前回62・7%)、「外部委託・アウトソーシング」は35・0%(同36・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75・8%(前回75・8%)で、「外部委託・アウトソーシング」は21・6%(同21・4%)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、平成二五年度にOFF-JTを実施した事業所は72・4%(前回69・9%)で、産業別では電気・ガス・熱供給・水道業(95・1%)、複合サービス業(93・9%)で高く、生活関連サービス業(63・1%)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34・0%(前回34・1%)で、産業別では金融業、保険業(68・6%)、複合サービス業(66・6%)で高く、情報通信業(17・0%)、製造業(23・3%)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、平成二五年度に計画

的なOJTを実施した事業所は62・2%(前回59・4%)で、産業別では複合サービス業(93・0%)、金融業、保険業(86・2%)で高く、生活関連サービス業、娯楽業(46・8%)、サービス業(他に分類されないもの)(56・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31・1%(前回28・6%)で、産業別では複合サービス業(61・9%)、金融業、保険業(47・6%)で高く、情報通信業(13・6%)、建設業(17・1%)で低くなっている。

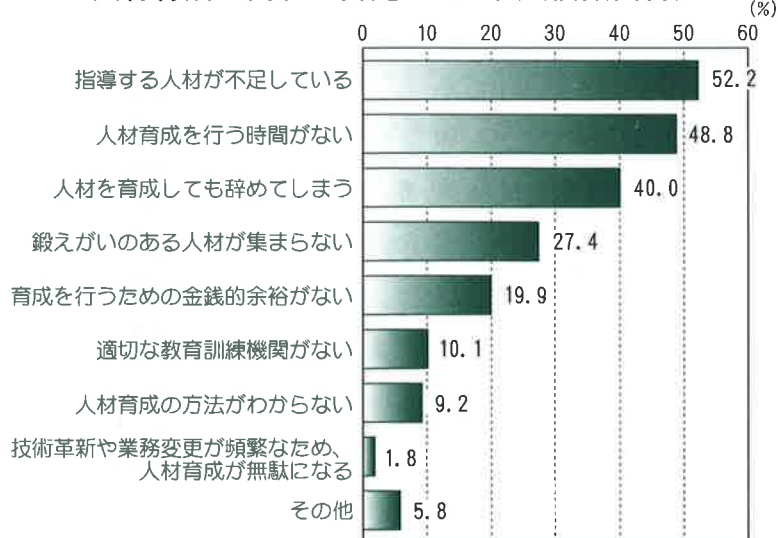
### 人 材 育 成 に 関 する 問 題 点

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75・9%(前回70・7%)で、その内容(複数回答)としては、「指導する人材が不足している」(52・2%)が最も高く、以下、「人材育成を行う時間がない」(48・8%)、「人材を育成しても辞めてしまう」(40・0%)などと続いている。(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

人材育成に関する問題点の内訳(複数回答)



は83・8%(前回80・0%)で、その内容(複数回答)としては、「退職者の中から必要な者を選抜して雇用延長、嘱託による再雇用を行い、指導者として活用している」(47・1%)が最も高く、以下、「中途採用を増やしている」(39・5%)、「新規卒者の採用を増やしている」(29・0%)などと続いている。

トラブル回避の対応術

労働条件（給与額）はいつまでに通知すればよいか？

当社は、中途採用の正社員の給与は経験や能力などをもとに決めていますが、募集時の条件には給与を見込み額で示しており、正式な給与額は初回の給与支払いの前に決めていきます。このほど、採用したばかりの社員から、自分の給与はいつ決まるのか、生活のこともあるので早く知らせてほしい、という申し出がありました。

給与を含めた労働条件はいつまでに通知すればよいのでしょうか。また、見込み額での条件提示では問題があるのでしょうか？

労働条件の明示義務

職業安定法（第五条の三）では、求職者や応募してきた者に、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないとしてい

ます。このことから、募集条件の中で賃金額を明示することが必要とされます。た

だし、募集段階で雇い入れ後の確約された賃金を明示することは無理な場合も多いことから、必ずしも確約された賃金の明示まで義務づけるものではないとされています。

一方、労働基準法（第五条）では、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないと定めています。したがって、労働条件は、遅くとも労働契約を締結するまでには明示する必要がありますといえます。

以上のことから、応募時は見込み額での明示は認められるとしても、労働契約の締結時には、基本給などは確定した額の明示が必要ということになります。

労働契約の締結時

では、労働契約の締結とはどの時点を目指すのでしょうか。労働契約とは、労働者が労働力を提供し、使用者がこれに対する賃金を支払うという内容の契約です。契約書を作っていないくても、このよ

うな内容の合意があれば労働契約は成立しているとされるので、賃金などについて合意があった時点で労働契約が締結されたものと考えられます。

通常は、一定の労働条件の合意の下で事実上の雇用関係が開始されるとき、つまり雇い入れ日までには労働契約が締結されていることとなります。したがって、質問のケースのように、雇い入れ開始から一定期間経過後の賃金額の明示では遅いこととなります。

見込み額のまま採用ではトラブルの原因に

労働契約が労働者と使用者の合意によって成立することから、その契約内容である賃金も合意によって決まるものです。また、求職者が就職先を選ぶにあたって、賃金が大きなウエイトを占めることを考えると、募集にあたって基本給などは見込み額を提示する場合には、トラブルにならないよう、これが見込み額にすぎないことが分かるように示すことが重要です。

また、採用が決まった時点で賃金も見込み額どおりに決まれば問題はないのですが、もし見込み額を下回ることになるときは、できるだけ早く、採用者に確定した額を通知しておくことが必要となるでしょう。

社会保険の実務サポート

65歳以降に退職したときの給付  
(雇用保険)

高年齢継続被保険者

雇用保険の被保険者には、一般被保険者、高年齢継続被保険者、日雇労働被保険者などの区分があります。

このうち高年齢継続被保険者とは、被保険者として六五歳に達する日の前から雇用されていた同一の事業主に、六五歳に達した日以降の日においても引き続き雇用されている人のことを言います。一般被保険者である人が六五歳以降も引き続き雇用される場合、届出の手続きなどもなく、いわば自動的に高年齢継続被

保険者に区分が切り替わることになっています。

高年齢求職者給付

離職の日以前一年間に被保険者期間が通算して六カ月以上ある高年齢継続被保険者が退職し、失業状態にあるときは、ハローワークに求職の申し込みをすることにより「高年齢求職者給付」の支給を受けることができます。

この高年齢求職者給付は、一般被保険者であった人が失業状態にある場合に受けられる「一般求職者給付」と異なる点がいくつかあります。(下表参照)

一般求職者給付と高年齢求職者給付の主な相違点

	一般求職者給付	高年齢求職者給付
給付金 (所定給付日数)	離職理由、被保険者であった期間、離職時の年齢により所定給付日数が異なり、失業状態にあると認められた日に対して基本手当が支給される。 (所定給付日数 90日～最大 360日)	離職理由に関わらず、基本手当に代えて一時金が支給される。被保険者であった期間が 1年以上→基本手当の 50日分 1年未満→基本手当の 30日分
支給決定	原則として4週間ごとに失業認定があり、認定を受けることに対象期間にかかる日数分の支給が決定される。	1回限りの失業認定で全額の支給が決定される。
老齢厚生年金との併給	65歳になるまでの間で給付を受けている期間は、年金の支給が停止される。	年金と併給される。

実務上のポイント

六五歳以上の定年制や最長六五歳までの継続雇用制度を設けている場合、雇用保険に加入している人が制度の適用を受けて六五歳以降に退職し、雇用保険の被保険者離職票の交付の申し出があつたときは、一般被保険者と同じように離職証明書を作成して管轄のハローワークに提出します。

高年齢継続被保険者に区分が切り替わっているため、その旨を併せて説明しておくとよいでしょう。



# 本年4月より労災保険の料率が変わりました

労 災 保 険 率 表 (平成27年4月1日改定)

(単位:1/1,000)

事業の種類分類	事業の種類		労災保険率		
			新	旧	
林業	林業		60	60	
漁業	海面漁業(定置網漁業又は海面魚類養殖業を除く)		19	20	
	定置網漁業又は海面魚類養殖業		38	40	
鉱業	金属鉱業、非金属鉱業(石灰石鉱業又はドロマイト鉱業を除く)又は石炭鉱業		88	88	
	石灰石鉱業又はドロマイト鉱業		20	19	
	原油又は天然ガス鉱業		3	5.5	
	採石業		52	58	
	その他の鉱業		26	25	
建設事業	水力発電施設、ずい道等新設事業		79	89	
	道路新設事業		11	16	
	舗装工事		9	10	
	鉄道又は軌道新設事業		9.5	17	
	建築事業(既設建築物設備工事業を除く)		11	13	
	既設建築物設備工事業		15	15	
	機械装置の組立て又は据付けの事業		6.5	7.5	
	その他の建設事業		17	19	
製造業	食料品製造業	食料品製造業(たばこ等製造業を除く)	6	6	
		たばこ等製造業※		6	
		繊維工業又は繊維製品製造業	4.5	4	
		木材又は木製品製造業	14	13	
		パルプ又は紙製造業	7	7.5	
		印刷又は製本業	3.5	3.5	
		化学工業	4.5	5	
		ガラス又はセメント製造業	5.5	7.5	
		コンクリート製造業	13	13	
		陶磁器製品製造業	19	19	
		その他の窯業又は土石製品製造業	26	26	
		金属精錬業(非鉄金属精錬業を除く)	7	6.5	
		非鉄金属精錬業	6.5	7	
		金属材料品製造業(鋳物業を除く)	5.5	7	
		鋳物業	18	17	
		金属製品製造業又は金属加工業(洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業及びめっき業を除く)	10	10	
		洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業(めっき業を除く)	6.5	6.5	
		めっき業	7	7	
		機械器具製造業(電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、船舶製造又は修理業及び計量器、光学機械、時計等製造業を除く)	5.5	5.5	
		電気機械器具製造業	3	3	
		輸送用機械器具製造業(船舶製造又は修理業を除く)	4	4.5	
		船舶製造又は修理業	23	23	
		計量器、光学機械、時計等製造業(電気機械器具製造業を除く)	2.5	2.5	
		貴金属製品、装身具、皮革製品等製造業	3.5	4	
		その他の製造業	6.5	7	
	運輸業	交通運輸事業		4.5	4.5
		貨物取扱事業(港湾貨物取扱事業及び港湾荷役業を除く)		9	9
港湾貨物取扱事業(港湾荷役業を除く)			9	11	
港湾荷役業			13	16	
電気、ガス、水道又は熱供給の事業	電気、ガス、水道又は熱供給の事業		3	3	
その他の事業	農業又は海面漁業以外の漁業		13	12	
	清掃、火葬又はと畜の事業		12	13	
	ビルメンテナンス業		5.5	5.5	
	倉庫業、警備業、消毒又は害虫駆除の事業又はゴルフ場の事業		7	6.5	
	通信業、放送業、新聞業又は出版業		2.5	2.5	
	卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業		3.5	3.5	
	金融業、保険業又は不動産業		2.5	2.5	
	その他の各種事業		3	3	
船舶所有者の事業	船舶所有者の事業		49	50	

※平成27年度から、「たばこ等製造業」は「食料品製造業」に統合されました。

■部分は、今回保険率が改定された事業。