

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

労基法等改正で厚労省が報告書案 年休5日消化を企業に義務づけへ

厚生労働省は二月六日、労働

政策審議会の分科会に、年五日の年次有給休暇を労働者に消化させることを企業に義務づけるなど、働き過ぎ防止に向けた労働時間法制等の在り方を見直す報告書案を提出しました。

同報告書案では、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者比率が高い実態にあることを踏まえ、年五日以上の年次有給休暇の取得が確実に進むような仕組みを導入することが重要だと指摘しています。そのためには、年次有給休暇の付与日数が一〇日以上である労働者を対象に、有給休暇の日数のうち年五日については、使用者が時季指定しなければならぬことを労働基準法に規定することが適当であ

るとしています。

ただし、労働者自らが時季指定した場合や、既存の制度による計画的付与がなされた場合は、その日数に応じて指定すべき日数が減じられ、または義務から解放されるとしています。

また、月六〇時間を超える時間外労働に対する五割以上の割増賃金の支払い義務については、現在は中小企業への適用が猶予されていますが、中小企業の労働者の長時間労働を抑制し、その健康確保等を図る観点から、平成三二年度より猶予を解除し、中小企業にも適用することなども盛り込まれました。

このほか、時間ではなく成果で評価される働き方として、特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制

度)の創設を提起。時間外・休日労働協定の締結や、時間外・休日・深夜の割増賃金の支払い義務などの適用を除外するとしています。

対象となる労働者は、「一年間に支払われることが確実に見込まれる賃金の額が、平均給与額の三倍を相当程度上回る」といった内容を法律で定めた上で、年収一、〇七五万円を基準として省令で示すことが適当だとしています。対象業務についても、法案成立後に改めて審議会で検討の上、省令で示すとしています。

今後、労働基準法等の改正案が取りまとめられ、平成二八年四月からの施行を目指して、今の通常国会に提出される予定です。



**平成27年度改定
年金額、0・9%引き上げ**

平成二七年度の年金額が、二六年度より0・9%引き上げられることが決まりました。

年金額改定の目安として用いられる「名目手取り賃金変動率」は2・3%上昇していますが、「マクロ経済スライド（賃金や物価の改定率を調整して緩やかに年金の給付水準を調整するしくみ）」による調整（マイナス0・9%）と、平成一二年度から一四年度にマイナスの物価スライドを行わず年金額を据え置いた「特例水準」の段階的な解消に伴う調整（マイナス0・5%）を加味した結果、0・9%の引き上げにとどまりました。

国民年金（老齢基礎年金）は満額の場合、月額六四、四〇〇円が六五、〇〇八円と六〇八円の引き上げ、厚生年金は夫婦二人分の老齢基礎年金を含む標準的な額で、月額二一九、〇六六円が二二二、五〇七円と二、四四一円の引き上げとなります。

均等法等の解釈通達を改正

妊娠・出産などを契機とした不利益扱いも禁止

厚生労働省は一月二三日、妊娠・出産

や育児休業などを理由とする不利益取扱いに関する解釈通達を改正し、都道府県労働局長あてに発出しました。

今回出された通達は、妊娠・出産などを理由とする不利益取扱い禁止を定めた男女雇用機会均等法第九条第三項の適用に関して最高裁判所の判決があったことなどを踏まえたもので、妊娠・出産や育児休業などを「契機として」なされた不利益取扱いは、原則として法が禁止する妊娠・出産や育児休業などを「理由として」行った不利益取扱いと解されるということを明確にするものです。

たとえば、定期的に人事考課・昇給などが行われている場合においては、育児時間の請求後から取得した後の直近の人事考課・昇給などの機会までの間に不利益な評価が行われた場合は、「契機として」行われたものと判断することとしています。

無期契約転換申込権の除外者

高度専門職、年収一、〇七五万円を基準

労働政策審議会は二月九日、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法施行規則案要綱」などについて、妥当とする答申を行いました。

要綱の主なポイントとして、高度な専

門的知識等を有する有期雇用労働者の年収基準額を一、〇七五万円とすることや、その具体的な範囲を定める基準として、博士の学位を有する者、公認会計士、医師、弁護士、税理士、社会保険労務士など、一定の資格を有する者が挙げられています。

なお、特別措置法（平成二七年四月一日施行）では、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は、有期労働契約が通算で五年を超えた場合でも、無期労働契約への転換申込みの権利が発生しないとされています。（上限は一〇年）

27年度の雇用保険料率は据え置き

労働政策審議会は一月二三日、平成二七年度の雇用保険料率を二六年度と同じとする内容の告示案要綱について、妥当とする答申を行いました。

この答申を踏まえ、平成二七年度の雇用保険料率は、二六年度の料率を据え置き、一般の事業で1・35%、農林水産・清酒製造の事業で1・55%、建設の事業で1・65%とし、二七年四月一日から適用される予定です。



職場の安全&衛生

非正規労働者の安全・衛生

非正規労働者の増加
と労働災害発生

総務省の「労働力調査」(詳細集計)によると、非正規労働者は、平成二五年で、九〇六万人となり、労働者全体(五、二〇一万人)の36・7%を占めています。ここで、非正規労働者とは、パートタイマー、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託等を言います。このように四割近くを占める



非正規労働者

調査結果では、非正規労働者の安全衛生上の問題点について、①安全衛生教育・活動の時間が確保できない、②非正規労働者

非正規労働者の安全
衛生上の問題点

労働者の三倍となっています。今回は、厚労省の同調査結果を見て、その安全衛生対策を考えていきたいと思えます。

非正規労働者の労働災害発生率を、厚生労働省が平成二三年に民間企業に委託して実施した「非正規労働者に係る安全衛生管理調査」により、年千人率(二年間の労働者一、〇〇〇人当たり)に発生した死傷者数の割合で見ると、正規労働者は0・36であるのに対し、パートタイマーは1・14、契約社員等は0・59となっており、パートタイマーの労働災害発生率は正規労働者の三倍となっています。

の安全衛生に関する意識が低い、③安全衛生組織・体制等が不十分、④職場のチームワーク、コミュニケーション不足等があげられています。

これを見ると、①、②からは安全衛生教育が十分実施されていないため、非正規労働者の意識が低くなっていることから安全衛生教育の充実が課題となり、③、④からは非正規労働者を抱える職場の組織体制の確立と、組織運営をスムーズにするためのコミュニケーション能力の向上が課題となっていると言えます。

非正規労働者の安全衛生活動を
推進する上で有効な方策

また、非正規労働者の安全衛生活動を推進する上で有効な方策について、①職場のチームワーク、コミュニケーションの充実、②日々の安全衛生活動の充実、③非正規労働者の指導・監督を行う正規労働者の安全衛生に関する意識の向上、④非正規労働者の安全衛生に関する意識の向上、⑤簡素でわかりやすい教材・マニュアルの整備があげられています。

非正規労働者の安全衛生
対策の推進のために

上記調査結果から、非正規労働者の安全衛生対策を考える上で大事なものは、安全衛生教育ということがわかります。教育を正規・非正規双方に適切に行うことにより、非正規労働者自身及びその指導・監督を行う正規労働者の安全衛生に関する意識も変わってくると思います。

また、さらに大切なのは職場内のコミュニケーションです。以前に比べ、各職場にはいろいろな立場の労働者が入ってきています。そのような状態でチームワークの充実を図るのは大変で、非正規労働者から、正規労働者が自分たちにあいさつもしいないということを知ることがあります。そこで、コミュニケーションが課題と感じられている職場では、まず手始めに毎日のあいさつの励行から始めてみてはいかがでしょうか。あいさつはコミュニケーションの第一歩と言えるからです。

参 考 資 料

「過重労働解消キャンペーン」重点監督の実施結果

5割の事業場で違法残業

このほど厚生労働省は、昨年一月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果を発表しました。

これは、長時間の過重労働など労働基準関係法令の違反が疑われる四、五六一事業場に対して集中的に行われたもので、50・5%にあたる二、三〇四事業場で、時間外労働に必要な三六協定を結ばないなどの違法な残業をさせていたことが分かりました。

厚生労働省では、今後も、是正をしていない事業場に対する確認を行うなど、引き続き監督指導を行っていくとしています。

重点監督実施状況

平成二六年度過重労働解消キャンペーンの間に、四、五六一事業場に対し重点監督が実施され、三、八一一事業場（全体の83・6%）で労働基準関係法令違反

たものが九五五事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが七二

が認められた。

主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが二、三〇四事業場、賃金不払残業があつ

重点監督実施件数等

業種	事項	重点監督実施事業場数	労働基準関係法令違反があつた事業場数	主な違反事項		
				労働時間	賃金不払残業	健康障害防止対策
合計		4,561 (100.0%)	3,811 (83.6%)	2,304 (50.5%)	955 (20.9%)	72 (1.6%)
主な業種	製造業	1,225	1,032	678	171	33
	建設業	194	150	90	47	3
	運輸交通業	328	283	195	52	6
	商業	933	802	506	223	1
	教育・研究業	158	117	64	29	3
	保健衛生業	412	355	150	102	8
	接客娯楽業	397	358	242	137	4
	その他の事業	618	475	242	133	7

主な指導状況

《過重労働による健康障害防止のための指導状況》

重点監督実施事業場のうち二、五三五事業場（55・6%）に対して、長時間労働を行った労働者に対し、医師による面接指導等を実施することなどの過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導が行われた。

《労働時間適正把握に係る指導状況》

重点監督実施事業場のうち一、〇三五事業場（22・7%）に対して、労働時間の管理が不適正であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（略）に適合するよう、労働時間を適正に把握することなどの指導が行われた。

※次ページに「監督指導事例」を掲載しています。

監督指導事例

事例 1 最も長い労働者で月 200 時間を超える違法な時間外労働を行わせており、かつ、月 100 時間（測量業）を超える時間外労働に対する割増賃金の支払いを行わなかったもの

監督指導において把握した事実と監督署の指導

1. 労働基準監督官がタイムカード等の労働関係書類を調査したところ、36 協定の特別条項の上限時間である月 90 時間を超え、最も長い者で月 200 時間を超える時間外労働が行われていた。

監督署の対応

- ①労働基準法第 32 条（労働時間）違反を是正勧告
- ②特別条項付き 36 協定の適正な運用について指導

2. 会社は、始業・終業時刻をタイムカードにより把握し、時間外労働を労働者からの残業申請により管理していると説明。調査の結果、タイムカードと残業申請の記録に 100 時間を超える大幅な乖離があり、賃金不払残業も認められた。

監督署の対応

- ①労働基準法第 37 条（割増賃金）違反を是正勧告
- ②不払いとなっている割増賃金の支払いを指導
- ③労働時間の適正把握について指導

3. 時間外・休日労働が月 80 時間を超える労働者に係る医師の面接指導等について、実績がなく、より積極的な運用が求められると判断された。

監督署の対応

- ①過重労働による健康障害防止について専用指導文書により指導

事例 2 正社員の多くを管理監督者として取り扱うことで割増賃金の支払いを行わず、かつ、最も長い労働者で月 150 時間を超える違法な時間外労働を行わせていたもの（製造業）

監督指導において把握した事実と監督署の指導

1. 正社員のうち、各部門の長以下の専門職の労働者全てを、労働基準法第 41 条第 2 号に基づく管理監督者として取り扱い、時間外労働に係る割増賃金を支払っていなかったが、労働基準監督官が当該労働者の職務内容、責任と権限、勤務態様、賃金の処遇等を確認したところ、管理監督者とは認められなかった。

監督署の対応

- ①労働基準法第 37 条（割増賃金）違反を是正勧告
- ②管理監督者の範囲を見直し、必要な改善を図ることを指導

2. PCイントラネットによる労働時間記録等の労働関係書類を調査したところ、36 協定の特別条項の上限時間である月 100 時間を超え、最も長い者で月 150 時間を超える時間外労働が行われていた。

監督署の対応

- ①労働基準法第 32 条（労働時間）違反を是正勧告
- ②過重労働による健康障害防止について専用指導文書により指導

事例 3 長時間労働などを原因とする労災請求（脳・心臓疾患を発症し意識不明）があった事業場において、被災労働者以外の労働者についても月約 170 時間の違法な時間外労働を行わせており、かつ、長時間労働の者に対する医師による面接指導制度はあるものの実績がないもの（建設業）

監督指導において把握した事実と監督署の指導

1. 労働基準監督官が労災申請がなされた被災労働者以外の労働者についても、労働時間管理等に関する労働関係書類等を調査したところ、36 協定で定める肩の上限時間を 100 時間以上超える月約 170 時間の時間外労働が行われていた。

監督署の対応

- ①労働基準法第 32 条（労働時間）違反を是正勧告
- ②過重労働による健康障害防止について専用指導文書により指導

2. 時間外・休日労働が月 80 時間を超える労働者に係る医師の面接指導等について、実績がなく、より積極的な運用が求められると判断された。

監督署の対応

- ①過重労働による健康障害防止について専用指導文書により指導

トラブル回避の対応術

派遣労働者への「直接雇用の申込み」
はどのように行う？

当社は二年前から一般事務の業務で派遣労働者を受け入れていますが、勤務状況や健康状態が良好なので、引き続き同じ部署で勤務してもらおうと考えています。

この業務での派遣受け入れは法律で最大三年の制限があると聞いているので、やはり直接雇用の申込みをしなければならぬのでしょうか。その場合、いつまでに申込みをし、また直接雇用後の労働条件は事前に示す必要があるのでしょうか？

派遣期間の制限

労働者派遣法（第四〇条の二）では、派遣労働者による常用労働者の代替防止の確保を図るため、同一の業務について、派遣の受け入れができる期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならないと定められています。

派遣の受け入れができる期間は、原則として一年ですが、あらかじめ、派遣先の事業所に、労働者の過半数で組織する

労働組合がある場合においてはその労働組合に、それにあたる労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に意見を聴くことで、最大三年まで派遣を受け入れることができます。

ただし、専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務などとして政令で定める業務（いわゆる「政令二六業務」）など一定の場合については、派遣受入期間の制限の定めは適用されません。

直接雇用の申込みの義務

また、同法（第四〇条の四）においては、派遣先は、派遣受入期間の制限のある業務について、派遣元から派遣受入期間の制限に抵触する日以降は労働者派遣を行わない旨の通知を受けた場合においては、抵触日以降も派遣労働者を使用しようとするためには、抵触日の前日までに雇用契約の申込みをしなければならぬと定められています。

直接雇用の申込みの義務があるのは、

その派遣労働者が派遣先に雇用されることを希望している場合ですので、雇用の申込みをする場合は、前もってその希望があるかどうかを確認しておくことも必要となります。

雇用契約申込みの際の労働条件提示

雇用契約の申込みにあたって雇用後の労働条件を提示する義務については、派遣法では定められていませんが、派遣労働者に直接雇用の希望があれば、派遣先と派遣労働者を、求人者側と求職者側に見立てることもできます。

したがって、直接雇用した後のトラブルを防ぐためにも、募集・採用の場合と同様に、あらかじめ、従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の労働条件を明示することが求められるでしょう。

また、直接雇用後の労働条件については、派遣先と派遣労働者との合意に基づいて決定されるべきものですので、派遣就業中の労働条件や、雇入れに係る業務に従事している派遣先の他の労働者の労働条件などを勘案して決めることも重要となるでしょう。



社会保険の実務サポート

整骨院等での治療と健康保険

保険医療機関以外の療養給付

健康保険に加入している人が病気やけがをしたとき、病院や診療所の窓口で被保険者証を提出すれば、基本的には医療費の自己負担だけを支払い、診察や治療などを受けることができますが、このような方法で健康保険を使える病院や診療所は、事前に厚生労働省に届出をして、「保険医療機関」の認定を受けています。

ん。したがって、健康保険で治療を受けられる病気やけがの種類は限られており、受けられる場合の医療費の支払いは、原則的には、いったん医療費を全額自己負担して、あとで保険者に請求することにより、支払った医療費の一部が払い戻される「療養費」の制度を利用することになります。

柔道整復師（整骨院・接骨院）にかかる場合

整骨院などで柔道整復師にかかる場合、健康保険の対象となるのは、急性などの外傷性の打撲・捻挫および挫傷（肉離れなど）、骨折・脱臼（緊急の場合を除き医師の同意が必要）です。

単なる肩こりや筋肉疲労に対するあんま・マッサージ、病気（神経痛・リウマチ・五十肩・関節炎・ヘルニアなど）からくる痛み・凝りを和らげたり解消したりする処置については、健康保険の対象とはなりませんので、全額自己負担となります。

また、整骨院などで治療を受けているときに、病院や診療所で同一のけがの治療を受けている場合は、整骨院などでの治療は健康保険の対象にはなりません。

健康保険の対象となる場合の費用負担は、前記のような療養費による払い戻し方式が原則ですが、柔道整復師については、例外的に、自己負担だけを柔道整復師に支払い、柔道整復師が患者に代わって残りの費用を保険者に請求する「受領委任」という方法が認められています。

この方法は現在多くの整骨院などで行われていて、病院や診療所にかかったときと同じように自己負担分のみを支払うことにより、必要な治療を受けることができます。

この方法を利用する場合は、柔道整復師が患者に代わって保険請求を行うため、「柔道整復術療養費支給申請書」に、患者が署名をす

る手続きが必要となります。なお、柔道整復師の保険請求が適正に行われることを目的として、保険者が患者本人に負傷の原因や治療内容などを問い合わせることがあるので、正確に回答するために、整骨院などから渡された治療の記録などの書類があれば、これを保管しておくことも大切となるでしょう。



平成26年毎月勤労統計調査結果速報

昨年の給与、4年ぶりにアップ

厚生労働省が二月四日に発表した「毎月勤労統計調査」(速報、常用労働者五人以上の事業所を対象)によると、平成二六年のパートを含む労働者一人一カ月平均の現金給与総額は前年比0・8%増の三十一万六、六九四円となり、四年ぶりに増加したことがわかりました。
 なお、速報値は確報で改訂されることがあります。

賃 金

一人平均の月間現金給与総額は、労働者五人以上の事業所(以下すべての項目で同規模)で前年比0・8%増の三十一万六、六九四円となった。

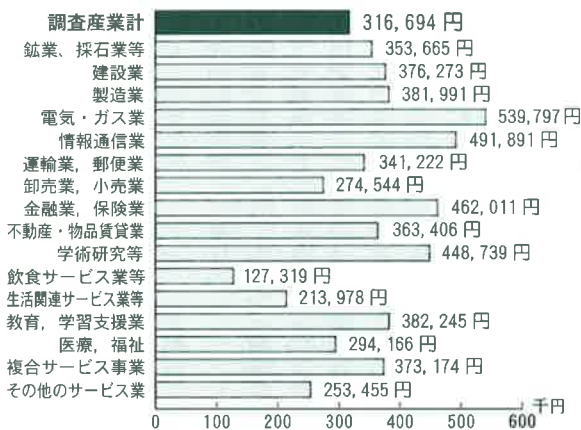
このうち、きまって支給する給与は0・3%増の二六万一、〇四七円(所定内給与が前年と同水準の二四万一、三五七円、所定外給与が3・1%増の一萬九、六九〇円)で、ボーナスなどの特別に支払われた給与は3・5%増の五万五、六四七円

トタイム労働者は0・4%増の九万六、九七九円となった。

となった。

また、現金給与総額を就業形態別にみると、一般労働者は1・3%増の四〇万九、八六〇円、パート

参考 産業別にみた月間現金給与総額



労 働 時 間

一人平均の月間総実労働時間は、前年

比0・3%減の一四五・一時間と二年連続の減少となった。

このうち、所定内労働時間は0・6%減の一三四・一時間、所定外労働時間は3・8%増の一・〇時間となった。

なお、月間の時間数を二倍して年換算すると、総実労働時間は一、七四一時間(所定内労働時間が一、六〇九時間、所定外労働時間が一三二時間)だった。

また、総実労働時間を就業形態別にみると、一般労働者は0・1%増の一六八・四時間、パートタイム労働者は0・8%減の九〇・三時間となった。

雇 用

常用労働者は、前年比1・5%増の四、六八〇万七千人と一二年連続で増加した。このうち、一般労働者は1・0%増の三、二八六万四千人、パートタイム労働者は2・7%増の一、三九四万三千人となった。

また、主な産業についてみると、製造業0・4%減、卸売業、小売業0・3%増、医療、福祉2・8%増となった。

