

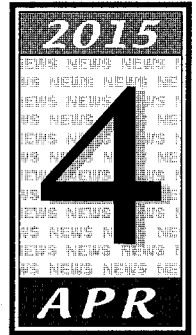
～明日を創造する～

月刊 事務所ニュース

発行所 向田社会保険労務士事務所
労働保険事務組合 ゆとり創造協会
建設業あゆみ一人親方組合

〒065-0025
札幌市東区北25条東7丁目3番15号
北25条トミビル

TEL (011) 723-6366
FAX (011) 723-6367



雇用促進を図る改正法案要綱を答申 新卒募集企業に、定着促進取組みの 情報提供を義務化へ

労働政策審議会（厚生労働大臣の諮問機関）は二月二七日、諮問されていた「勤労青少年福祉法」などの法律の一部を改正する法案要綱について、これを妥当とする答申を行いました。

勤労青少年福祉法の改正では、新卒者が適確に職業を選択するための取組みを促進する仕組みを設け、新卒者の募集を行う企業に対して、企業規模を問わず、募集・採用に関する状況、職業能力の開発・向上に関する状況などの情報を提供するよう努めるとともに、応募者から求められた場合には、これらの情報を提供しなければならぬこととしていきます。また、同法の名称を「青少年の雇用の促進等に関する法律」に改めるとしていきます。

労働政策審議会（厚生労働大臣の諮問機関）は二月二七日、諮問されていた「勤労青少年福祉法」などの法律の一部を改正する法案要綱について、これを妥当とする答申を行いました。

また、青少年に係る雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による新たな認定制度が創設されます。

職業能力開発促進法の改正では、ジョブカード（職務経歴等記録書）の普及・促進のため、職務の経歴、職業能力等を明らかにする書面の様式を定めるほか、キャリアコンサルタント（*）を新しく登録制として、試験に合格した者はキャリアコンサルタント名簿に氏名、事務所の所在地などを登録することや、キャリアコンサルタントの名称を使用して業が行えるようにするとともに、守秘義務を規定すること

などが盛り込まれています。

施行期日は、新卒者を募集する企業の情報提供、ハローワークでの求人不受理の特例については平成二八年三月一日、中小企業の新たな認定制度創設については二七年一〇月一日、キャリアコンサルタントの登録制の創設については二八年四月一日となっています。

厚生省は、この答申を踏まえ法律案を作成し、今の通常国会に提出することとしています。

（*）キャリアコンサルタント

労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に助言及び指導を行う者。国の技能検定制度であるキャリアコンサルティング技能士のほか、民間の認定試験もある。



平成 27 年度都道府県別の健康保険料率
(介護保険料率を含まない)

北海道	10.14%	滋賀	9.94%
青森	9.98%	京都	10.02%
岩手	9.97%	大阪	10.04%
宮城	9.96%	大兵庫	10.04%
秋田	10.06%	奈良	9.98%
山形	9.97%	和歌山	9.97%
福島	9.92%	鳥取	9.96%
茨城	9.92%	島根	10.06%
栃木	9.95%	岡山	10.09%
群馬	9.92%	広島	10.03%
埼玉	9.93%	山口	10.10%
千葉	9.97%	徳島	10.10%
東京	9.97%	香川	10.11%
神奈川	9.98%	愛媛	10.03%
新潟	9.86%	高知	10.05%
富山	9.91%	福岡	10.09%
石川	9.99%	佐賀	10.21%
福井	9.93%	長崎	10.07%
山梨	9.96%	熊本	10.09%
長野	9.91%	大分	10.03%
岐阜	9.98%	宮崎	9.98%
静岡	9.92%	鹿児島	10.02%
愛知	9.97%	沖縄	9.96%
三重	9.94%		

全国健康保険協会は、都道府県ごとに設

4月分(5月納付分)から
協会けんぽの保険料率改定

平成二七年度からの労災保険率について、全五四業種平均で一〇〇〇分の四・七となり、一〇〇〇分の〇・一引き下げられます。全業種中、引下げとなるのが「建築事業」など二三業種、引上げとなるのが「木材又は木製品製造業」など八業種となっています。また、海外派遣者の特別加入に係る「第三种特別加入保険料率」は、一〇〇〇分の四から一〇〇〇分の三に引き下げられます。

平成27年度から改定
23業種で労災保険率を引下げへ

定される健康保険の保険料率(労使折半、介護保険分を除く)を、平成二七年四月分(五月納付分)から改定する決定をしました。今回改定が行われるのは三九の道府県で、八都県は据え置きとなっています。

また、全国一律で設定されている介護保険料率(労使折半)については、今年四月分から1・58%(現行は1・72%)に引き下げられます。

最高裁が逆転判決

警告なくともセクハラ懲戒処分は有効

女性派遣社員に対して、言葉によるセクハラ行為を繰り返したことで懲戒処分を受けた大阪市の水族館に勤務する男性二名が処分の無効を求めた訴訟で、最高裁は二月二六日、処分は有効とする判決を言い渡しました。

訴訟で男性側は、事前の警告なく解雇に次ぐ重い処分の出勤停止(その後降格)としたのは行きすぎだと主張。一審(大阪地裁)は処分を妥当として請求を棄却。二審(大阪高裁)は、女性側が明確に拒否しなかったことなどか

ら、処分は重すぎるとして男性側の主張を認め処分を無効としました。

最高裁判決で裁判長は、管理職としてセクハラ防止を指導すべき立場だったのに、みだらな発言を繰り返したのは極めて不適切であると指摘。会社から処分事案に係る個別直接的な警告・注意等を受けていなかったとしても斟酌する事情があったとはいえないとして、懲戒処分は妥当と判断しました。

改正法案を国会提出

健康保険、標準報酬月額の上限を引上げ

「持続可能な医療保険制度を構築するための国民健康保険法等の一部を改正する法律案」が三月三日、国会に提出されました。

健康保険法の一部改正案では、保険料などの算定の基礎となる標準報酬月額について、上限額を現在の「二二一万円」から「二二七万円」に引き上げ、等級区分を「二二七万円」「二二三万円」とあわせて三つの区分を追加することや、傷病手当金および出産手当金の給付額について、現在は支給開始日の属する月の標準報酬月額を基礎としていますが、これを直近二ヵ月間の各月の標準報酬月額の平均額を基礎とすることに改めるなどとしています。(施行期日は平成二八年四月一日)

職場の安全&衛生

新入社員とメンタルヘルス

新入社員と会社の期待

毎年四月には、新入社員が会社に入ってくる人が多いと思います。今年は、人手不足ということで新規学卒者・高卒者の採用を確保することが難しかった会社もあるでしょう。そのため、せっかく苦勞して採用した新入社員には早く会社に慣れてもらい、会社の一員として戦力になってほしいと期待しているのではないでしょう。

ところが、昨今、新入社員がストレスによりメンタルに不調をきたし、社会人の第一歩をスムーズに踏み出せないケースも認められます。今回は、このような新入社員のメンタルヘルスについて見ていきたいと思います。

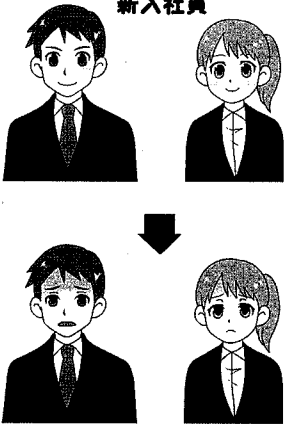
新入社員のストレス

新入社員にとって、会社に入

社するということは、学費を払って勉強する学生から働いて給料をもらう社会人になるわけで、人生において大きな立場上の変化を経験することになります。

彼らは、早く会社に慣れて一人前になりたいという気持ちをもちますが、ともするとなかなか周囲に溶け込めず、努力して何とかしようと思えば焦るほど、かえって空回りする事態に陥ることがあります。そうすると、客観的に周囲が見えなくなり、このような状態が続くと、ストレスを抱え込むこととなります。

新入社員



ストレスを抱えた新入社員への理解

このようなストレスを抱えた新入社員に対しては、周囲の理解が必要です。先輩社員もそのような経験をしているはずですが、年月が経つと大方の人は自分が大変であったことを忘れてしまいます。ストレスを抱えた新入社員には、上司や周囲の人が心の面での健康についても気を遣うことで、彼らの心の負担が違ってきます。

具体的な手法として、あいさつや声かけを有効に行ってみてください。元気がないと感じられる新入社員には、一声かけてみてください。声をかけられれば、自分を気にしてくれているということが分かります。また、話しかけてなにげない会話をすることも心とを和まし、緊張をほぐすことができます。声かけや会話を通して、新入社員に周囲が支えているという事実を伝えるだけでよいと思います。

このようにメンタルヘルス不調に至る初期の段階で周囲がうまくカバーすると、深刻な状態にならずに済むことが多いと言えます。

メンタルヘルス不調の新入社員には

ただ、上司や周囲の人がいくら気遣いしても、新入社員の中には心身のバランスを崩してメンタル不調に陥る人もいます。このような新入社員に対しては、早期に産業医等専門家に相談して適切な対応を取ることが必要となります。

職場環境の整備

以上のように、新入社員について、心身ともに元気でスタートが切れるように職場環境を整えることが必要です。

新入社員は周囲の人に支えられているというを感じることができれば、安心感が生まれ、職場での第一歩をスムーズに踏み出すことができるようになると思います。



平成26年賃金構造基本統計調査

男女間の賃金格差、過去最小に

このほど厚生労働省が発表した「賃金構造基本統計調査」によると、昨年のフルタイムで働く一般労働者の賃金（八月分の平均所定内給与額）は、前年に比べて1.3%増の二十九万九、六〇〇円と二年ぶりの増加。このうち、女性の賃金は同2.3%増の二十三万八、〇〇〇円で、男女間の賃金格差が過去最小となったことが分かりました。

なお、この調査は常用労働者一〇人以上の約五万事業所を対象に行われました。

一般労働者の賃金

《賃金、前年比》

平成二六年の賃金は、男女計二十九万九、六〇〇円（平均四二・一歳、勤続二二・一年）で、前年比1.3%増となっている。性別では、男性が三二万九、六〇〇円（平均四二・九歳、勤続一三・五年）で前年比1.1%増、女性が二三万八、〇〇〇円（同四〇・六歳、同九・三年）で同2.3%増となっている。

年の調査以来、過去最小となっている。

《学歴別にみた賃金》

男性は大学・大学院卒三十九万六、四〇〇円（前年比0.3%増）、高専・短大卒三〇万四、〇〇〇円（同1.7%増）、高校卒二八万六、八〇〇円（同1.3%増）、女性は大学・大学院卒二八万四、七〇〇円（前年比1.2%増）、高専・短大卒二四万九、一〇〇円（同1.8%増）、高校卒二〇万五、七〇〇円（同2.4%増）となっている。男女ともにすべての学歴で前年を上回っている。

《産業別にみた賃金》

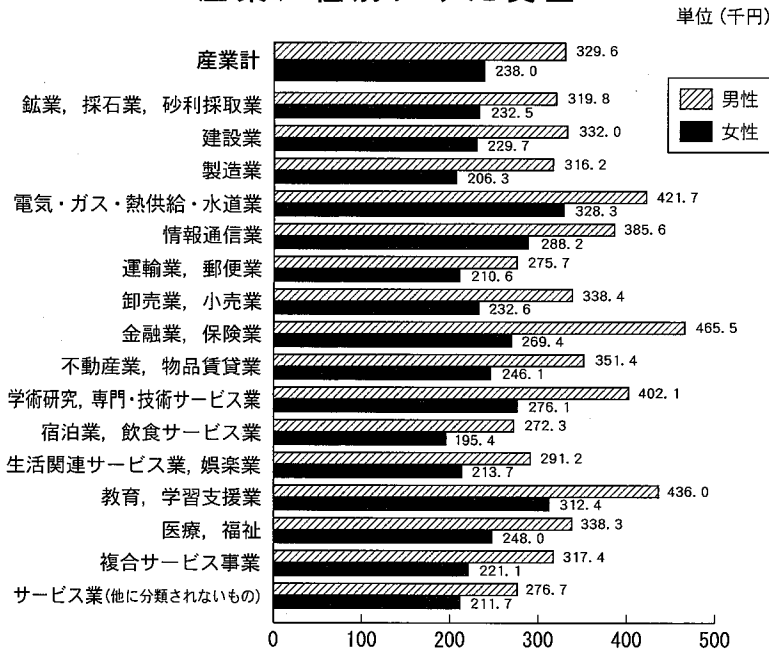
男性は金融業、保険業（四六万五、五〇〇円）、教育、学習支援業（四三

また、男性の賃金を一〇〇とすると、女性の賃金は七二・二一（前年七一・三）で、男女間の賃金格差は比較可能な昭和五

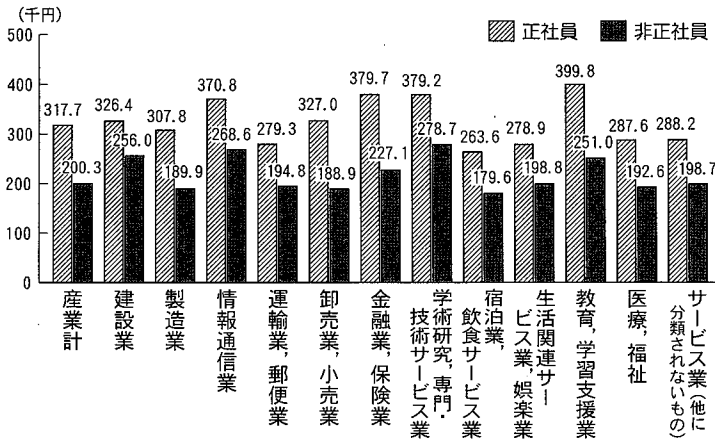
万六、〇〇〇円）が高く、宿泊業、飲食サービス業（二七万二、三〇〇円）が低くなっている。

女性は電気・ガス・熱供給・水道業（三二万八、三〇〇円）、教育、学習支援業（三一万二、四〇〇円）が高く、宿泊業、飲食サービス業（一九万五、四〇〇円）が低くなっている。（左図参照）

産業、性別にみた賃金



雇用形態別にみた主な産業別賃金(男女計)



《企業規模別にみた賃金》
 男性は大企業三八万二、九〇〇円(前年比0.9%増)、中企業二二万二、一〇〇円(同0.9%増)、小企業二八万五、九〇〇円(同0.1%増)、女性は大企業二六万五、二〇〇円(前年比2.2%増)、中企業二三万三、八〇〇円(同1.8%増)、小企業二二万四、六〇〇円(同1.3%増)となっており、男女ともにすべての企業規模

で前年を上回っている。

また、大企業の賃金を一〇〇とする、中企業は男性八二、女性八八、小企業は男性七五、女性八一となっている。

《雇用形態別にみた賃金》

男女計で、正社員三一万七、七〇〇円(前年比1.0%増)、非正社員二〇万三〇〇円(同2.6%増)となっている。(産業別は上図参照)

性別では、男性が正社員三四万三、二〇〇円(前年比0.8%増)、非正社員二二万二、二〇〇円(同2.4%増)、女性が正社員二五万六、六〇〇円(前年比1.9%増)、非正社員一七万九、二〇〇円(同3.0%増)となっている。

また、正社員の賃金を一〇〇とする、非正社員は男性六五、女性七〇にとどまっている。

短時間労働者の賃金

一時間当たりの賃金は、男性が一、二二〇

短時間労働者の性、産業別1時間当たりの賃金

(単位:円)

産業	男性	女性
計	1,120	1,012
鉱業、採石業、砂利採取業	1,470	973
建設業	1,526	1,085
製造業	1,186	917
電気・ガス・熱供給・水道業	1,740	1,201
情報通信業	1,563	1,242
運輸業、郵便業	1,132	923
卸売業、小売業	1,012	939
金融業、保険業	1,554	1,168
不動産業、物品賃貸業	1,012	982
学術研究、専門・技術サービス業	1,773	1,264
宿泊業、飲食サービス業	941	912
生活関連サービス業、娯楽業	1,024	1,005
教育、学習支援業	1,478	1,298
医療、福祉	1,408	1,231
複合サービス事業	1,183	1,049
サービス業(他に分類されないもの)	1,136	989

円(前年比二五円増)、女性が一、〇二二円(同五円増)となっている。(右表参照)
 これを産業別にみると、男性は学術研究、専門・技術サービス業(一、七七三円)が高く、宿泊業、飲食サービス業(九四一円)が低くなっている。
 女性は教育、学習支援業(一、二九八円)が高く、宿泊業、飲食サービス業(九二二円)が低くなっている。



トラブル回避の対応術

給与明細書に労働時間数を記載しなればならないか？

給与明細書の扱いに関して参考となるものに、賃金を口座振込みで支払う際の、使用者に対する行政の指導内容が示された労働基準法関連の行政通達があります。

それによると、使用者は、所定の賃金支払日に次の(1)～(3)に掲げる金額等を記載した賃金の支払いに関する計算書を交付すること、とされています。

- (1) 基本給、手当その他賃金の種類ごとにその金額
- (2) 源泉徴収税額、労働者が負担すべき社会保険料額等賃金から控除した金額がある場合には、事項ごとにその金額
- (3) 口座振込み等を行った金額

これにおいても労働時間数には言及されていませんので、給与明細書に労働時間数の記載がないことについて、直接的には行政指導の対象にはならないこととなります。

しかし、就業規則などに残業代などの計算方法が示されていたとしても、集計された労働時間数を従業員自ら知ることができないと、計算方法にしたがって算

出されたのかどうか確認できないので、無用なトラブルにつながってしまうおそれがあります。
したがって、給与明細書に記載するか、記載しない場合でも、質問のケースのように別に労働時間数を集計したものがあれば、その結果を別の方法で通知するなどの扱いが望ましいでしょう。

賃金台帳の記載項目

一方、賃金台帳に関しては、労基法第一〇八条により、事業場ごとに調製しなければならぬとされ、同法の施行規則で、労働日数、労働時間数(時間外、休日、深夜労働を含む)の勤怠項目も原則として記載することが定められています。

賃金台帳は、労働者名簿や出勤簿などと同様に、労働関係に関する重要な書類として一定期間保存することが義務づけられています。また、労働基準監督署の調査などがあつた際には、提示を求められることがあります。そのため、法令で定める項目を記載して、賃金台帳として不備がないようにしておかなければならないでしょう。



給与明細書の記載項目

当社は、正社員に手渡す毎月の給与明細書に労働時間数を記載していません。残業手当などのもことになる時間数は別に集計して計算し、給与計算ソフトに金額を入力していますので問題はないと思いますが、正社員から労働時間数を載せるべきだ、という意見が出ました。
当社では給与明細書だけではなく賃金台帳にも労働時間数を載せていませんが、やはりこうした扱いは問題があるのでしょうか？

毎月支払う給与の明細書には、基本給や手当などの支給項目と、保険料や税金などの控除項目のほか、出勤日数や休暇日数、労働時間数などの勤怠項目を記載するのが一般的ですが、記載すべき項目については法令に定められてはいません。

社会保険の実務サポート

短時間勤務で減額となった時の
標準報酬月額の変改

標準報酬月額の変改

健康保険・厚生年金保険の保険料などの算定の基礎となる「標準報酬月額」については、被保険者の受ける報酬（給与）が、昇給や降給により固定的賃金に変動があったときで、従前の標準報酬月額と改定後の標準報酬月額に二等級以上の差が生じたとき、一定の要件を満たすときは、報酬月額変更届を提出することになっています。

毎年四月から六月の三カ月間の報酬額に基づいて標準報酬月額が決まる「定時決定」とは別に、どの時期においても要件に該当するときに標準報酬月額の変改

が行われるので、これを「随時改定」といいます。

随時改定の要件でいう固定的賃金とは、基本給、諸手当などの支給額、または歩合給などの単価や支給率が決まっているものをいいますが、月給制から日給制になるなど、給与体系の変更も固定的賃金の変動にあたるものとされています。

短時間勤務の適用

随時改定の要因となる固定的賃金の変動については、一時的ではなく継続的性質のものであることが必要とされます。家族の介護や傷病などにより、一時的とはいえ短時間勤務となり、それまで受けていた報酬より

も少ない報酬を受けることになった場合は、従来の報酬額をベースとした保険料は被保険者にとっては負担が重くなります。

このような場合、就業規則や給与規定に「短時間勤務制度」を設けていたり、短時間勤務者として新たに労働契約を結びなおしたりしたときは、その規定や契約による給与（固定的賃金または給与体系）の変更が生じ、継続的性質を有するものとみなされるので、随時改定の対象となります。

たとえば、短時間勤務の場合に月給制から時給制に変更となるときや、月給制のまま勤務時間を短縮し、短縮した分の基本給を一定額減ずるときなどがこれに該当します。

こうした形態をとらず、たとえば、遅刻、早退と同様に、単に勤務していない時間分の額について給与か

ら控除されているにすぎないときは、固定的賃金の変動とはみなされませんので、随時改定の対象にはなりません。

産前産後休業・育児休業
終了後の短時間勤務

随時改定とは別に、産前産後休業や育児休業を終了した被保険者が、休業終了後に短時間勤務などにより、受ける報酬に変動があった場合は、被保険者の申し出により標準報酬月額の変改が行われます。

要件についても、随時改定とは異なり、固定的賃金の変動は必要ではなく、休業終了後の三カ月間に受けた報酬の平均額（支払基礎日数が一七日未満の月を除く）をもとに、従前の標準報酬月額と改定後の標準報酬月額に一等級でも差が生じたときには改定されます。

労働力調査詳細集計(速報) 1年以上の失業者、100万人割れ

このほど総務省が発表した「労働力調査詳細集計」(速報)によると、二〇一四年平均の完全失業者は二二六万人と前年より二九万人減り五年連続で減少。このうち、失業期間が一年以上の人は八九万人と同一五万人減り、五年ぶりに一〇〇万人を割り込んだことが分かりました。

雇用者の状況

二〇一四年平均の役員を除く雇用者は前年に比べ三九万人増の五、二四〇万人。このうち、正社員は一六万人減の三、二七八万人、非正社員は五六万人増の一、九六二万人となった。

性別にみると、男性は正社員が前年に比べ八万人減の二、二五九万人で、非正社員が二〇万人増の六三〇万人。女性は正社員が八万人減の一、〇一九万人で、非正社員が三六万人増の一、三三二万人となった。

また、非正社員の割合は前年に比べ0・7ポイント上昇の37・4%で、性別にみると、男性が0・6ポイント上昇

の21・8%、女性が0・9ポイント上昇の56・7%となった。

非正社員の内訳をみると、パート・アルバイトは前年に比べ二七万人増の一、三四七万人、契約社員は一九万人増の二九二万人、派遣社員は三万人増の一一九万人などとなった。

完全失業者の状況

二〇一四年平均の完全失業者は前年に比べ二九万人減の二二六万人(男性一四一万人、女性九五万人)と、五年連続で減少した。

失業期間別にみると、「三ヵ月未満」は二万人減の七四万人、「三〜六ヵ月未満」は四万人減の三三万人、「六ヵ月〜一年未満」は五万人減の三三万人、「一年以上」は一五万人減の八九万人となった。

また、完全失業者を仕事につけない理由別にみると、「希望する種類・内容の仕事がない」とする人は前年に比べ六万人

減の六八万人、「求人との年齢と自分の年齢とが合わない」は八万人減の三七万人、「勤務時間・休日などが希望とあわない」は一万人減の二七万人、「自分の技術や技能が求人要件に満たない」は二万人減の一八万人、「条件にこだわらないが仕事がない」は八万人減の一七万人などとなった。

失業期間が1年以上の完全失業者の推移

