

～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
トミビル北25条

TEL (011) 723 - 6366

FAX (011) 723 - 6367



スローガン 危険見つけてみんなで改善 意識高めて安全職場

平成27年度 7月1日～7日 全国安全週間

「人命尊重」という崇高な基本理念の下、昭和三年に初めて実施されて以来、今年で八八回目を迎える全国安全週間は、七月一日から七日までの一週間にわたって行われます。

平成二六年の労働災害による死亡者数は一、〇五七人で、前年に比べて二七人も増加しており、一度に多くの労働者が被災する重大災害も依然として高い水準にあります。

こうした状況を踏まえ、安心して働くことができる職場づくりを目指すには、職場の

全員参加で危険箇所を発見し、速やかに必要な対策を講じるとともに、職場で働く一人ひとりの安全意識を高めることが重要であるという観点から、上記スローガンの下に展開されます。

健康保険・厚生年金保険 算定基礎届の提出

7月に入ると10日までに健康保険・厚生年金保険の「被保険者報酬月額算定基礎届」を提出することになっています。

6月の給与計算が一段落したところで、報酬額の計算ができるよう、ご協力をお願いいたします。

ご協力をお願いいたします!!



日本年金機構に不正アクセス 基礎年金番号などの情報が流出

日本年金機構は五月二十八日、外部からのウイルススメールによる不正アクセスにより、職員のパソコンから基礎年金番号や住所などの年金に関わる個人情報流失していたことを公表しました。同日時点で、約一二五万件が流出したことが判明しています。

機構では、即日、専用電話窓口を設置したほか、個人情報流出した人へは個別にお知らせ文書を郵送するとしています。

こうした通知に関しては、機構側から電話による連絡は一切せず、登録されている住所への郵送で行うとしています。

もし、自宅や職場などに機構や機構の職員などを名乗る不審な電話がかかってきたら、迷わずに機構の専用電話窓口（電話番号〇二二〇一八一八二二一）または警察相談専用電話（#九一一〇）に電話をしてください。

厚生労働省が方針示す マタハラ企業、厳格に是正指導へ

厚生労働省は、職場で妊娠や出産を理由に女性労働者に退職を迫るなど、不利

益を与えるマタニティー・ハラズメント（マタハラ）について、五月二十九日までに、是正指導や勧告に従わない企業名を公表することなどを徹底する方針を全国の労働局に指示しました。

厚生労働省は今年三月に、マタハラ判断基準について、「原則として妊娠・出産などから一年以内に女性が不利益な取り扱いを受けた場合は直ちに違法と判断すること」を明確に示しており、今回の指示は、企業名の公表も含めて、この判断基準に基づく指導などを徹底することで、マタハラ防止を図るのがねらいです。

最高裁が労災療養中の解雇は可能と判断 国の労災給付も「療養費」と認める

労災と認定され療養のため休職している間に解雇された大学職員が、大学に対して解雇は無効などと訴えた裁判で、最高裁（第二小法廷）は六月八日、国の労災保険は使用者による災害補償に代わり保険給付を行う制度であるとして、使用者が療養費を負担していない場合でも、使用者が打切補償を支払えば解雇制限が除外される労働基準法の規定が適用されるという判断を示し、解雇を無効とした東京高裁に審理を差し戻しました。

労基法では、労働者が業務上のけがや

病気の療養のため休業している間およびその後三〇日間は、その労働者を解雇できないと定めています。が、例外として、使用者が療養費を負担して療養開始後三年を経過しても治らない場合には、使用者は平均賃金の一二〇〇日分の打切補償を支払うことで、解雇制限の適用が除外されると定めています。

今回の判断は、国の労災保険の給付金が療養費の代わりになることを示したものです。

厚生労働省のポータルサイト

「パワハラ」の対策マニュアルを公開

厚生労働省が運営するポータルサイト「あかるい職場応援団」で、このほど、企業がパワーハラスメント（パワハラ）対策に取り組む際の参考となるマニュアルが公開されました。

マニュアルでは、パワハラ対策の基本的枠組みの構築手順や取組みの実施方法のほか、管理職向けと従業員向けの研修のための資料などが盛り込まれています。

同マニュアルは、下記のアドレスのサイトからダウンロードできます。

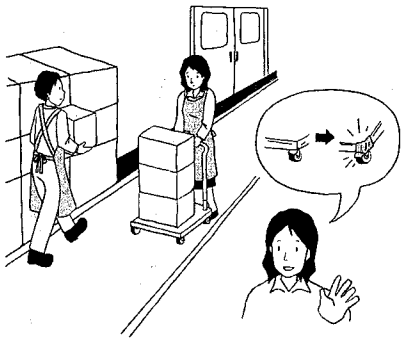
<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/download.html>

職場の安全&衛生

台車と安全

台車と災害

台車(手押し台車)は、物を運ぶのに便利な器具です。荷物の運搬を専門にする運送業に限らず、台車を備えている会社は多いと思います。ただ、運搬中台車のへりを自分や他人の足首にぶついたり、足が荷台下に入りアキレス腱やすねを傷ついたり、荷崩れにより自分や他人に積み荷があたったり、周囲が見



えなくなるまで荷物を積み上げて壁等に衝突し荷物を落下させたり、時には人と接触してケガをさせたりする事故が発生しています。

そこで、今回はこの台車について、安全の観点から「物」への対策と「人」への対策を考えてみたいと思います。

「物」への対策

①ストッパー

安全に作業するためには、まず、台車が止まる必要があります。この止める手段として「ストッパー」があります。足元のペダルを踏むとブレーキがかかるフットストッパーや、ハンドルから手を離すとブレーキがかかるハンドストッパーがあり、これを併用できる台車もあります。作業に応じて、その種類を選ぶ必要があります。

②緩衝材

台車のへりに自分や他人の足首をぶつけることを避けるためには、台車のへりにゴムなどの緩衝材を付けることが考えられます。

③荷台下に入らない対策

足が荷台下に入り、台車を押すときはすね部にあて、引いている時はアキレス腱にあてケガをすることがあります。このような対策としては、すね部またはアキレス腱部が入らないようにカバ―板を取り付け、また、カバ―板でケガをしないように角を丸める必要があります。

「人」への対策

正しい台車の使い方について、作業方法を決めて、従業員に教育することが必要です。

台車の安全な使い方のポイントには以下のとおりです。

- ①台車は決められた場所に置く。使い終わった後は、放置しないで決められた場所に戻す。
- ②ストッパーを適切に使う。
- ③積み荷の形や大きさに応じた台車を使う。台車は原則とし

て押して使う。

- ④荷崩れしないように積む。前が見えない高さまで積まない。最後に降るす物から先に積む。
- ⑤運搬中は、他の作業や周囲の人に衝突しないように注意する。

⑥曲がり角ではいったん停止し、左右の安全を確認する。

⑦傾斜している場所で積み荷や荷卸しをしなければならぬ場合、ハンドルから手を離すと自然に台車が動き出す危険があります。

ストッパー付きの台車であれば、必ずストッパーを使用すること、また、ストッパーが付いていない台車の場合は、二人で作業すること等の逸走防止対策が必要です。

両面からのアプローチを

台車の安全対策については、以上のように「物」と「人」の両面から考えていくことが大事です。それには、まず、自社での荷はどのような物が多いのか把握して、それにあつた対策を講じていくことが大事だと思います。

仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査

男性の育休制度の認知度、低水準

このほど厚生労働省は、「改正育児・介護休業法」の施行から五年が経過するのにあわせ、仕事と家庭の両立に関する実態を把握するため、民間の調査会社に委託して実施したアンケート調査の結果を発表しました。

今号ではその中から、育児休業制度等が労働者側（子供を持つ二〇〜四〇代の男女会社員）にどの程度認知・利用されているか取り上げてみました。

産前産後休業の取得率

産前産後休業の取得率は、女性・正社員が77・1%、女性・非正社員が27・5%。産前産後休業を利用しなかったと回答した女性・非正社員のうち、29・3%は利用希望があったにもかかわらず利用できていない。

育児休業の取得率

育児休業の取得率は、男性・正社員が

5・4%、女性・正社員が71・7%、女性・非正社員が22・8%となった。
育児休業を利用しなかったと回答した女性・非正社員のうち、33・3%は利用希望があったにもかかわらず利用できていない。

また、産前産後休業を取った人のうち育児休業を取得した割合は、女性・正社員が93%、女性・非正社員が83%であった。

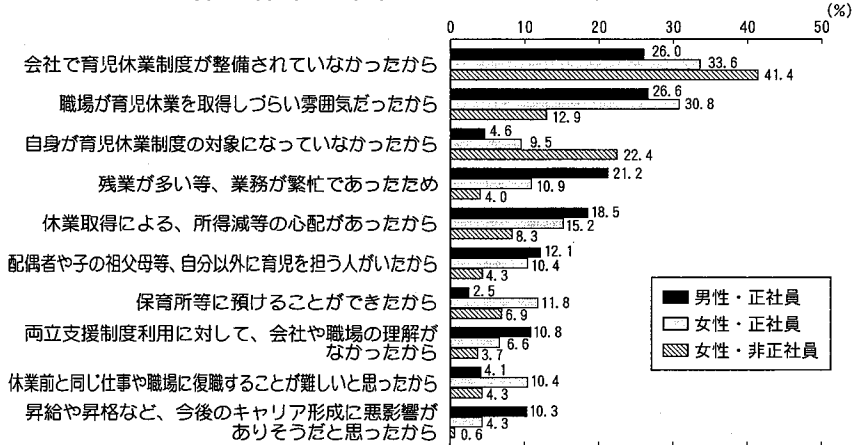
育児休業を取得しなかった理由

育児休業を取得しなかった理由として、男性・正社員は「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だったから」が26・6%で最も高く、女性・正社員、女性・非正社員はともに「会社で育児休業制度が整備されていないから」がそれぞれ33・6%、41・4%で最も高かった。（下図参照）

産休・育休制度が利用できることを知っていたか

産前産後休業制度、育児休業制度に関して、会社に制度が整備されていなくて

育児休業を取得しなかった理由



も、法律上、制度の対象であれば利用できるということについて、女性・正社員は51・8%が知っていたが、男性・正社員の67・9%と女性・非正社員の66・4%は「利用できることを知らなかった」と回答した。

— 参 考 資 料 —

男性の育児を目的とした休業の取得状況

男性で育児を目的に何らかの休業を取得した人のうち、80・7%は出産後八週間以内に休暇を取得している。

そのうち、再度取得したのは32・4%、利用を希望していたが利用できなかったのは29・4%であった。

男性の育児休業制度に関する認知度

育児休業に関する制度について、「いずれも知らない」と回答した男性・正社員は62・6%に及ぶ。(下図参照)

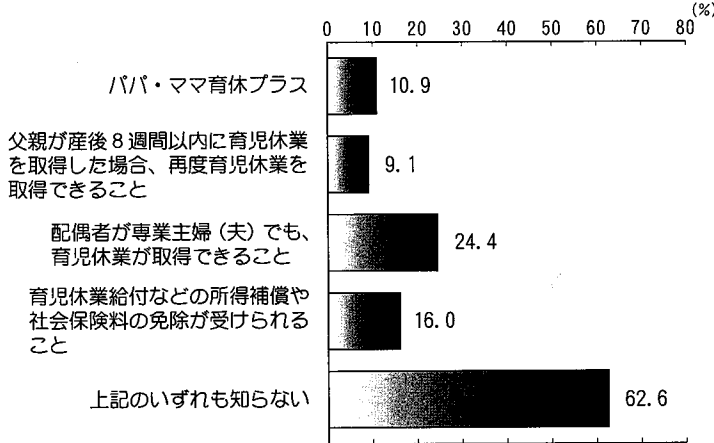
この認知度の低さが、「パパ・ママ育休プラス」の男性・正社員の利用率が0・3%という利用水準の低さにつながっているとも考えられる。

子の看護のために取得した休暇日数

この一年間に、子の看護のために何らかの休暇や制度等を利用した平均日数は、最も多い女性・正社員で一一・二日、女性・非正社員では六・八日、男性・正社員は四・一日であった。

また、子の看護休暇は、一番多い女性・正社員でも年間平均で一・八日の利用に留まる。

男性の育児休業制度に関する認知度



子の看護休暇の取得率

男女ともに正社員で最も多く利用されているのは「年次有給休暇」(男性一・九日、女性四・九日)で、女性・非正社員では「通常保育以外の預かりサービス」(二・一日)となった。

「子の看護休暇」の取得率は、男性・正社員が10・9%、女性・正社員が29・3%

短時間勤務制度等の利用状況

「短時間勤務制度」の利用状況をみると、男性・正社員が0・5%、女性・正社員が29・2%、女性・非正社員が8・6%となった。

育児休業を取得した有期契約労働者

また、「所定外労働の免除」は、男性・正社員が1・7%、女性・正社員が7・7%、女性・非正社員が2・4%となった。

育児休業が取得できた女性・非正社員は、「契約期間三年以上」が57・0%、「週三〇時間以上労働」が62・7%、「契約更新三回以上」が37・4%であった。

長期の契約実績があり、週あたりの労働時間が長い場合に、育児休業を取得する割合が高まる。



トラブル回避の対応術

育児短時間勤務の時間帯を指定できるか？

雇用する職員が約二〇名の医療機関ですが、法に基づいて、三歳に満たない子を養育する職員が希望すれば、育児短時間勤務を適用して

ます。ただし、夕方の時間帯は必要な人員を確保しなければならぬので、勤務時間を終業時刻から遡って六時間とするように指定しています。職員の中から、「帰りの時間が早くならなければ使いつらいのでは？」という声も聞いていますが、このような扱いで問題はあるでしょうか？
また、対象者本人が夕方勤務を望まなければ、対象から除外することができのでしょうか？

育児短時間勤務制度の対象となる労働者

育児・介護休業法(第二三条)では、事業主は、三歳に満たない子を養育し、育児休業をしていない労働者(一日の所

定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。)が申し出た場合には、所定労働時間を短縮する措置(育児短時間勤務)を講じなければならぬと定めています。
また、労使協定により以下の労働者を適用除外とすることができます。
①雇用された期間が一年に満たない労働者
②一週間の所定労働日数が二日以下の労働者

③業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者

このうち、③については、指針に例示があつて、労働者数が少ない事業所において、その業務に従事しうる労働者数が著しく少ない業務のほか、流れ作業方式や交替制勤務による製造業務であつて、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務、などが挙げられています。

育児短時間勤務の考え方

育児短時間勤務については、厚生労働省令により、一日の所定労働時間を原則として六時間とする措置を含む必要があ

るとされています。

この「原則として六時間」とは、対象となる労働者が、一日の所定労働時間を六時間とする措置を実質的に選択できる状態となっていることが必要です。また、例えば、一日の所定労働時間を七時間とする措置や、隔日勤務等の所定労働日数を短縮する措置などを、一日の所定労働時間を六時間とする措置とあわせて選択できるようにすることも可能です。

質問のケースについて、「六時間」をどの時間帯に設定するかに関しては法令に定めはありませんが、指針では、事業主はその措置の内容が、労働者が就業しつつ、その子を養育することが実質的に容易になるような配慮をする必要があると示されています。したがって、基本的には、対象となる人の希望を十分に踏まえて決めることが求められるでしょう。

また、労使協定を締結することで職員を育児短時間勤務の対象から除外することは、指針の例示に照らして職員数の少ないことを理由としたとしても、合意に至らない可能性があり、難しいといえるでしょう。したがって、短時間勤務のあり方については、業務分担などの工夫により、できる限り仕事と育児の両立が実現可能なものにするのが望ましいでしょう。

社会保険の実務サポート

複数の適用事業所から報酬を受けるとき（健康保険・厚生年金）

新たに資格取得届を提出

健康保険・厚生年金保険の被保険者が、複数（二カ所以上）の適用事業所から報酬を受けることになったときで、その適用事業所においても被保険者となるべき人であれば、資格取得届の提出が必要となります。

被保険者となるべき人は、一般的には報酬を受ける役員または常時使用関係にある従業員（正社員など）で、パートタイマーであれば、原則的に労働時間と労働日数がそれぞれ正社員の概ね四分の三以上の場合です。

したがって、新たに資格取得届の提出が必要なのは、通常のケースでは、他の適用事業所においても報酬を受ける

役員に就任した場合などが考えられます。

被保険者所属選択・二以上事業所勤務届

複数の適用事業所で被保険者の資格を取得した場合、管轄する年金事務所または健康保険組合などの「被保険者」に「被保険者所属選択・二以上事業所勤務届」を提出します。

これは、被保険者が複数の事業所で適用を受けると保険給付や年金加入記録など事務取扱いの関係で支障をきたすことにもなるので、被保険者自らがどの年金事務所または健康保険組合で主として適用を受けるかを選択する必要があります。あるために届け出るものです。

なお、健康保険組合を選択した場合、厚生年金保険の事

務は年金事務所が行うこととなります。

保険料の扱い

保険料の算定の基礎となる標準報酬月額については、それぞれの事業所から受ける報酬額を合算して決定することになります。そして、この標準報酬月額により算出された保険料額を、事業所ごとの報酬額に応じ按分して額が決まり、それぞれの事業所に通知が行われて納付することになります。

標準報酬月額が一つの事業所だけの報酬です得上限となっている場合でも、この届出は必要で、届出に基づき複数の事業所で按分された保険料額を、それぞれの事業所で納付します。

随時改定の扱い

報酬額が大きく変動した場合の標準報酬月額の随時改定は少し複雑ですが、基本的には、それぞれの事業所におい

て受ける報酬が随時改定の要件に該当するかどうかで判断することになっています。

たとえば、A事業所（選択事業所）、B事業所での報酬月額がいずれも七〇万円、B事業所の報酬月額が五〇万円に下がって三カ月間経過した場合、三カ月平均の合算額では一四〇万円から一二〇万円になり、標準報酬月額の等級（健保：一一一万円、厚年：六二万円）は変わりませんが、B事業所での等級が二等級以上（健保：七一万円から五〇万円、厚年：六二万円から五〇万円）下がります。

したがって、選択したほうのA事業所の管轄年金事務所（または健保組合）に「報酬月額変更届」を提出します。この場合、合算額においては等級の変更はありませんが、それぞれの事業所が納める保険料は、按分割合が変更されることとなります。



平成26年度雇用均等室での法施行状況

パート労働法の相談、大幅増

このほど厚生労働省は、都道府県労働局雇用均等室で取り扱った、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する相談、是正指導などの状況について公表しました。

平成二六年度に、事業主や労働者などから寄せられた相談は九五、八九六件（事業主からは四九、七七五件、労働者からは二五、〇八五件）で、このうち、今年四月に改正法が施行された「パートタイム労働法」に関する相談が一八、二〇七件と、前年度より一三、五六一件増えたのが目立っています。

男女雇用機会均等法の施行状況

雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談は二四、八九三件（前年度は二二、四一八件）。内訳をみると、労働者からの相談が一二、五〇四件で全体の50・2%を占め、事業主からは六、八五六件（27・5%）となった。

相談内容を見ると、「セクハラ」が最も多く一一、二八九件、次いで「婚姻、

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」四、〇二八件、「母性健康管理」三、四六八件となった。

《雇用均等室が行った是正指導》

雇用均等室は六、八八六事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかの男女雇用機会均等法違反が確認された五、三五六事業所に対し、一三、二五三件の是正指導を実施した。

育児・介護休業法の施行状況

雇用均等室に寄せられた育児・介護休業法に関する相談は五二、七九六件（前年度は五五、〇七七件）。内訳をみると、事業主からの相談が三〇、三〇九件で全体の57・4%を占め、労働者からは一一、〇〇九件（20・9%）となった。

相談内容を見ると、育児関係では「育児休業」が一四、三四一件で最も多く、次いで「所定労働時間の短縮措置等（第二三条）」八、二三五件、「子の看護休暇」二、九五五件となった。

介護関係では、「介護休業」が四、一七一件で最も多く、次いで「介護休暇」二、三九九件、「所定労働時間の短縮措置等（第二三条）」一、九九六件となった。

《雇用均等室が行った是正指導》

雇用均等室は七、五九三事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかの育児・介護休業法違反が確認された七、三八四事業所に対し、三〇、四一五件の是正指導を実施した。

パートタイム労働法の施行状況

雇用均等室に寄せられたパートタイム労働法に関する相談は一八、二〇七件（前年度は四、六四六件）。内訳をみると、事業主からの相談が一二、六一〇件で全体の69・3%を占め、短時間労働者からは一、五七二件（8・6%）となった。

相談内容を見ると、「その他（改正法、年休、解雇、社会保険等）」が一、六四〇件で最も多く、次いで「通常の労働者への転換」一、一〇三件、「労働条件の文書交付等」九二二件となったが、「その他」のうち多くを占めるのは、四月一日施行の改正法に関する相談である。

《雇用均等室が行った是正指導》

雇用均等室は八、九三九事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかのパートタイム労働法違反が確認された八、一一一事業所に対し、二二、九八〇件の是正指導を実施した。

