

～明日を創造する～

# 月刊 事務所ニュース

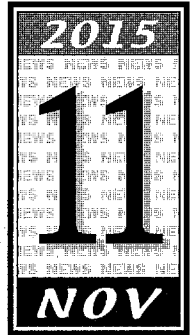
発行所 向田社会保険労務士事務所  
労働保険事務組合 ゆとり創造協会  
建設業あゆみ一人親方組合

〒065-0025

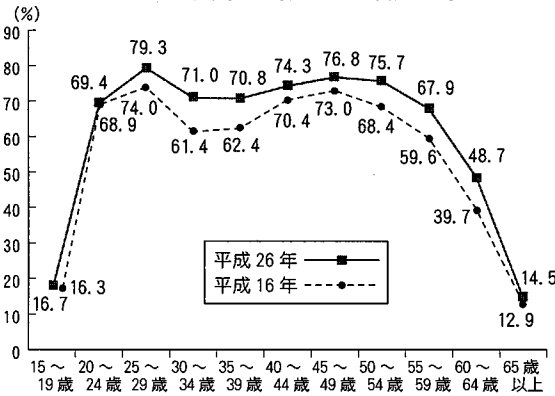
札幌市東区北25条東7丁目3番15号  
トミビル北25条

TEL (011) 723-6366

FAX (011) 723-6367



## 女性の年齢階級別労働力率



厚生労働省がこのほど公表した「平成二六年版働く女性の実情」によると、女性の労働力率（二五歳以上人口に占める労働力人口の割合）は49・2%と、前年に比べて0・3ポイント上昇しています。

労働力率を年齢階級別にみる

「M字型カーブ」の底の労働力率は7割超  
**働く既婚女性の率が大幅に上昇**

「M字型カーブ」の底の労働力率は7割超

と、いわゆる「M字型カーブ」(グラフを参照)の底にあたる「三五歳」では70・8%で、前年より1・2ポイント上昇し、初めて七割を超えました。一〇年前と比べてみても、各年齢階級でおおむね労働力率は上昇していますが、上昇幅が最も大きいのは「三〇〜三四歳」で、平成一六年から9・6ポイント上昇しています。

配偶者関係別での労働力率は、未婚者が63・6%、配偶者のいる女性(有配偶者)が50・7%で、「三〇〜三四歳」の階級では、一〇年前に比べて、未婚者の上昇幅が0・2ポイントであるのに対して、有配偶者については11・8ポイントと上昇幅が大きくなっています。

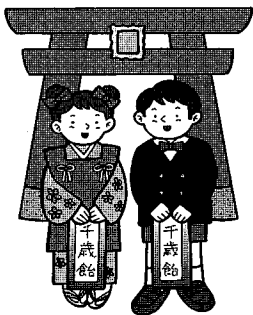
また、「二五〜二九歳」の有配偶者の労働力率も一〇年前に比べて9・8ポイント

## 11月は労働保険適用促進強化期間

厚生労働省では、労働保険(雇用保険・労災保険)の加入を一層促進していくため、11月を「労働保険適用促進強化期間」として設定し、全国的に労働保険の適用促進の広報活動や未加入事業場に対する適用促進指導等の事業を広く展開しております。

ハローワーク(公共職業安定所)  
労働基準監督署

トの上昇となるなど、近年、企業において育児休業や育児短時間勤務制度などが浸透し、出産や子育てのために離職する女性が少なくなったことなどが要因とみられています。



**所得税法施行規則等を改正**

**本人交付の源泉徴収票への個人番号記載は不要**

一〇月から通知が行われているマイナンバー（個人番号）について、一〇月二日に所得税法施行規則等の改正が行われ、平成二八年一月以降も、給与などの支払いを受ける人に交付する源泉徴収票などへの個人番号の記載は行わないこととされました。

改正前は、個人番号を記載して交付しなければならぬこととされていましたが、交付の際に漏えいや滅失などの防止の措置を講ずる必要が生じ、従来より負担がかかるといった要望に配慮されました。

なお、税務署に提出する源泉徴収票などには個人番号の記載が必要となっています。

**厚生労働省が監督指導の結果を公表**

**監督を実施した事業場の6割が違法残業**

厚生労働省はこのほど、今年四月から六月までに実施した長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の結果

をまとめました。

対象となったのは一カ月当たり一〇〇時間を超える時間外労働が行われていた事業場や、長時間労働による過労死などに関する労災請求があった事業場で、監督を行った二、三六二事業場のうち、違法な時間外労働があったものが一、四七九事業場と全体の62・6%となっています。

集計結果とあわせて、三六協定で定めた限度時間を超えて一カ月約一二〇時間の違法な時間外労働を行わせるとともに、同協定で休日労働に関して定めることなく違法な休日労働を月に三日行わせていたなど、いくつかの事例が公表されています。

**厚生労働省が試算**

**年金の生涯給付額、世代間格差が拡大**

厚生労働省はこのほど、納めた公的年金の保険料に対し、生涯でどれだけ給付を受けられるかの試算を公表しました。

試算は世代ごとに行われ、厚生年金では、夫がサラリーマン、妻が専業主婦というモデルで、今年七〇歳（一九

四五年生まれ）になる世代では、負担した保険料の五・二倍の給付を受け取れる見込みで、五年前の試算の四・七倍を上回りました。

一方、三〇歳（一九八五年生まれ）以下の世代は、前回と同じ二・三倍にとどまり、世代間での格差が拡大しています。

**労働基準法改正案は継続審議に**

九月二七日に閉会した通常国会に提出されていた「改正労働基準法案」は、質疑などが行われなまま会期末となり、継続審議の扱いとなりました。

同法案は、一定日数の年次有給休暇について時季を指定しての付与を事業主に義務づけること、中小企業における月六〇時間超の時間外労働への割増賃金率の適用猶予を改正法の施行日（平成二八年四月一日）から三年後に廃止すること、一定額以上の年収がある高度な専門的知識を必要とする業務に就く労働者について、本人の同意などを要件として、労働時間、休日、深夜の規制を適用除外とすることなどが主な内容となっています。

職場の安全&衛生

# 災害統計—事故の型と起因物

労働災害の統計は、毎年または一定の期間ごとに、厚生労働省、労働局、労働基準監督署等から発表されています。労働災害が発生したとき、このような災害が二度と起こらないようにするために各企業でその防止対策を考えますが、そのためには、それがどんな型の災害だったか（事故の型）、そして、災害をもたらすもとなったものは何なのか（起因物）を考える必要があります。

これをまとめたものが災害統計ですが、今回はこの災害統計を見る際の基本を説明したいと思います。

## 事故の型

事故の型とは、傷病を受けるもとなった起因物が関係

した現象のことをいいます。例えば、濡れた床で足が滑り転倒したとか、機械を修理中に手を挟まれたとか、脚立がぐらつき脚立上から転落したなど、災害発生の状況を「事故の型」として示しています。

事故の型は、「墜落・転落」、「転倒」、「激突」、「飛来・落下」、「崩壊・倒壊」、「激突され」、「はさまれ・巻き込まれ」、「切れ・こすれ」、「踏み抜き」、「おぼれ」、「高温・低温の物との接触」、「有害物等との接触」、「感電」、「爆発」、「破裂」、「火災」、「交通事故（道路）」、「交通事故（その他）」、「動作の反動・無理な動作」、「その他」、「分類不能」の二に分類されています。

ここで、「墜落・転落」と「転倒」の違いですが、人が階段や梯子などから落ちる場合には「墜落・転落」となり、人が

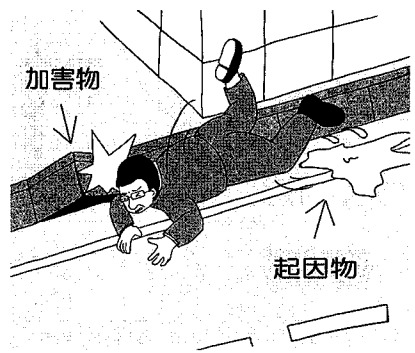
ほぼ同一平面上でころぶ場合は「転倒」となります。複数の型が競合する場合は、災害防止対策を考える上で、主要なものを選択することとしています。

## 起因物

起因物とは、災害をもたらすもとなった機械、装置もしくはその他の物または環境のことをいいます。これは、災害分析や再発防止を考える上で重要なポイントとなります。特に、事故の型と組み合わせることで分析することにより、より適切な再発防止対策を検討することができます。

起因物は、「動力機械」、「物上げ装置、運搬機械」、「その他の装置等」、「仮設物、建築物、構築物等」、「物質、材料」、「荷」、「環境等」、「その他」の八項目に大きく分類され、それを分けた二五項目の分類、さらにそれを細分化した一〇一項目の小分類に分類されています。

ここで注意することは、災

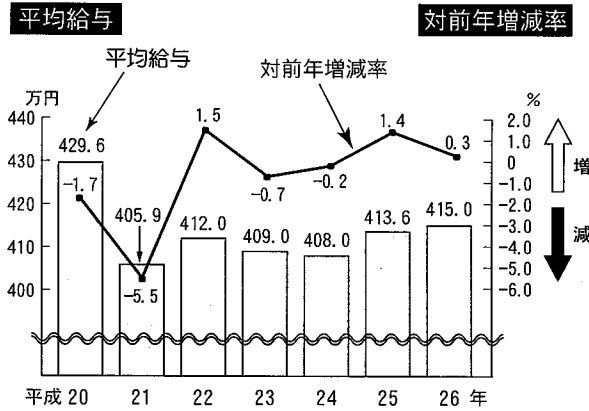


害をもたらす直接のものは、いわゆる加害物であって、これは常に起因物とは限らないということです。例えば、車に轢かれたという場合は、加害物も起因物も車ですが、道路で転倒して側溝に頭をぶつけた場合は、加害物は側溝で、起因物は道路ということになります。

## 労働災害の傾向分析と対策の樹立

災害統計を作ってみると、各企業の災害の傾向が分かります。それを分析して災害防止対策を樹立することが大事です。

平均給与と対前年増減率の推移 参考



このほど国税庁が発表した「民間給与実態統計調査」によると、民間企業に平成二六年一年間を通じて勤務した給与所得者(パート・アルバイト等の非正規労働者を含む)が受け取った平均給与(\*)は四一五万円と前年を一万四

「平均給与」2年連続プラス

国税庁の「民間給与実態統計調査」

所得者数で除したものを。

千円(0.3%)上回り、二年連続で増えたことが分かりました。  
\*「平均給与」とは、給与支給総額を給与

事業所規模別の平均給与

区分	平均給与			賞与割合	平均年齢	平均勤続年数	
	千円	平均給料・手当(*)	平均賞与				
(事業所規模)				%	歳	年	
1～9人	男	4,114	3,903	210	5.4	50.9	15.6
	女	2,369	2,191	178	8.1	52.4	15.5
	計	3,306	3,111	195	6.3	51.6	15.6
10～29人	男	4,703	4,292	411	9.6	47.1	12.6
	女	2,669	2,381	287	12.1	45.9	9.5
	計	3,900	3,538	362	10.2	46.6	11.4
30～99人	男	4,619	4,022	597	14.8	45.3	11.4
	女	2,697	2,352	345	14.7	44.6	8.3
	計	3,861	3,364	497	14.8	45.0	10.2
100～499人	男	5,045	4,193	853	20.3	43.9	12.1
	女	2,891	2,448	443	18.1	44.0	8.4
	計	4,177	3,490	688	19.7	43.9	10.6
500～999人	男	5,636	4,500	1,137	25.3	43.5	13.5
	女	3,069	2,567	502	19.6	42.8	8.6
	計	4,621	3,736	886	23.7	43.2	11.5
1,000～4,999人	男	6,073	4,746	1,327	28.0	43.1	14.0
	女	2,943	2,458	484	19.7	42.4	8.2
	計	4,857	3,857	999	25.9	42.8	11.8
5,000人以上	男	6,806	5,191	1,615	31.1	41.9	15.4
	女	2,677	2,249	428	19.0	42.7	8.2
	計	5,078	3,960	1,118	28.2	42.2	12.4
全規模合計	男	5,144	4,336	808	18.6	45.4	13.4
	女	2,722	2,361	361	15.3	45.6	9.9
	計	4,150	3,526	625	17.7	45.5	12.0

(\*) 通勤手当等の非課税分は含まない

一年を通じて勤務した給与所得者数は四、七五六万人(男性二、八〇五万人、女性一、九五一万人)で、前年に比べ一一万人(2.4%)増加している。  
また、給与所得者一人当たりの平均給与

平均給与

— 参考資料 —

与は四一五万円、前年に比べ一四四万円(0.3%)増加。これを男女別にみると、男性五一四万四千円、女性二七二万二千円、男性は三万一千円(0.6%)、女性は七千円(0.3%)それぞれ増加している。

平均給与と四一五万円の内訳をみると、平均給料・手当は三五二万六千円(男性四三三万六千円、女性二三六万一千円)で、平均賞与は六二万五千円(男性八〇万八千円、女性三六万一千円)となっている。

次に、平均給与を雇用形態別にみると、正規は四七七万七千円(男性五三二万三千元、女性三五九万三千元)で前年に比べ四万七千円(1.0%)、非正規は一六九万七千円(男性二二二万円、女性一四七万五千元)で同一万九千円(1.1%)それぞれ増加している。

事業所規模別の平均給与

一〇人未満の事業所では三三〇万六千円(男性四一一万四千円、女性二三六万九千円)で、五千人以上の事業所では五〇七万八千円(男性六八〇万六千円、女性二六七万七千円)となっている。(前ページの表参照)

業種別の平均給与

最も高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」の六五五万円、次いで「金融業、保険業」の六一〇万円、最も低いのは「宿泊業、飲食サービス業」の二三七万円となっている。(下図参照)

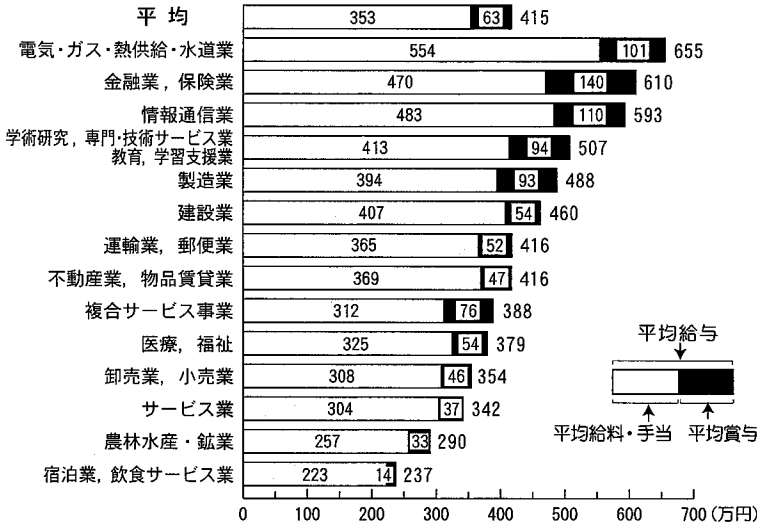
給与階層別分布

一年を通じて勤務した給与所得者四、七五六万人について、給与階層別分布をみると、三〇〇万円超四〇〇万円以下が八二四万人(17.3%)で最も多く、次いで二〇〇万円超三〇〇万円以下が八〇三万人(16.9%)となっている。

これを男女別にみると、男性は三〇〇万円超四〇〇万円以下が五一四万人(18.3%)で最も多く、次いで四〇〇万円超五〇〇万円以下が四八八万人(17.4%)となっている。

女性は一〇〇万円超二〇〇万円以下が五一二万人(26.2%)で最も多く、次いで二〇〇万円超三〇〇万円以下が四三二万人(22.1%)となっている。

業種別の平均給与



納税者数および税額

一年を通じて勤務した給与所得者四、七五六万人のうち、源泉徴収により所得税を納税したのは84.6%の四、〇二六万人で、その税額は八兆五、一二四億円と前年に比べ二、二一七億円(2.7%)増加している。

トラブル回避の対応術

家賃の補助は割増賃金の計算から除外できるか？

当社では、このたび本社移転に伴い、本社の近隣に転居する社員に対して、転居費用の補助および転居後三年間は、家賃についても補助する制度を設けることになりました。

家賃の補助として、毎月一定額を給与とあわせて支給する方法の場合、これを割増賃金の計算の基礎から除外しても問題はないでしょうか。このほか、注意すべきことはありますか？

割増賃金の計算から除外できる住宅手当とは

労働基準法および同法施行規則では、割増賃金の基礎となる賃金には算入しないものとして、家族手当、通勤手当のほか、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、一カ月を超える

期間ごとに支払われる賃金が挙げられています。

ここでいう「住宅手当」とは、手当の名称に関わらず、住

宅に要する費用に応じて算定される手当をいいます。

具体的には、賃貸住宅については、居住に必要な住宅の賃借のために必要な費用、持ち家については、居住に必要な住宅の購入、管理などのために必要な費用を対象として、費用に定率を乗じた額とすることや、費用を段階的に区分し費用が増えるにしたがって額が多くなるように決められているものをいいます。

住宅に要する費用以外の費用に応じて算定される手当や、住宅に要する費用にかかわらず、一律に定額で支給される手当は、割増賃金の基礎となる賃金から除外される住宅手当にはあたりません。

家賃補助の考え方

質問のケースでは、「家賃補助」という名目で毎月の給与とあわせて支給するということですが、実質的には、住宅の賃借のために必要な費用を支給するので、これも住宅手当と同様に考えるのが適当

でしょう。

一定額を家賃補助として支給する場合、前記のとおり、補助額が住宅に要する費用に応じて算定されるものであれば、割増賃金の基礎としなくてもよいことになります。

例えば、一カ月の家賃の二〇%や、家賃が月額五〜一〇万円の場合は二万円、一〇万円を超えるときは三万円を毎月補助するのであれば、費用に応じて算定されることとなります。

一方で、補助額を対象者全員一律にしている場合や、区分に応じて支給することとされているとしても、例えば、扶養家族がある人には二万円、扶養家族がない人には一万円を補助するというように、住宅以外の要素に応じて支給される場合には、割増賃金の基礎から除外することはできないこととなります。

支給基準をどのように設定するかは、経営者の判断になるでしょうが、単に家賃の補助だといっても、雇用する労働者に対して住宅の賃借のために必要な費用を支給するので、労基法上は賃金にあたります。トラブルにならないためにも、就業規則や賃金規程に支給の要件や支給額などを定めて、その取扱いを明確にしておくことが大切だといえるでしょう。

社会保険の実務サポート

マイナンバー安全管理措置の内容

安全管理措置の具体的内容

マイナンバー制度では、特定個人情報等の保護のために必要な安全管理措置についての具体的な手法の例示や、中小規模事業者における対応方法がガイドラインで示されています。

それによると、安全管理措置の内容には、主に次の四つがあります。

(1) 組織的安全管理措置

取扱いの責任者および事務取扱担当者を設置して、その役割や責任を明確化するとともに、情報漏えい事案の発生やその兆候を把握した場合の報告連絡方法等の組織体制を整備したうえで、取扱規程等に基づく運用状況等を確認、

把握します。

取扱規程等の策定義務がない中小規模事業者においては、①特定個人情報等の取扱い状況の分かる記録を保存する、②情報漏えい等の事案の発生等に備え、従業者から責任ある立場の者に対する報告連絡方法等をあらかじめ確認しておく、③責任ある立場の者が、特定個人情報の取扱状況について定期的な点検を行う、などの対応が重要だとしています。

(2) 人的安全管理措置

特定個人情報取扱規程等に基づき適正に取り扱われるよう、事務取扱担当者に対して周知徹底するとともに、適切な監督および教育を行います。

具体的には、定期的な研修

を行うことや、秘密保持に関する事項を就業規則に盛り込むことが挙げられています。

(3) 物理的安全管理措置

特定個人情報の漏えいを防止するために、特定個人情報ファイルを管理する区域(管理区域)および取扱事務を実施する区域(取扱区域)を明確にします。

その手法には、会社の規模や業種によって幅があると考えられますが、管理区域については、ICカード、ナンバーキー等による入室管理システムの設置や、管理区域へ持ち込む機器の制限等が考えられ、取扱区域については、壁や間仕切りの設置、座席配置の工夫等が示されています。

また、特定個人情報を取り扱う機器や電子媒体、書類等の盗難や紛失を防止するため、それらを施錠できるキャビネットや書庫に保管するなど、安全な対策を講ずる必要があります。

(4) 技術的安全管理措置

情報システムを使用して事務を行う場合、事務取扱担当者や特定個人情報ファイルの範囲を限定するために、適切なアクセス制御を行います。

その手法として、ユーザーIDおよびパスワード、磁気やICカードに付与されたアクセス権により、情報システムを使用できる者を事務取扱担当者に限定するとしています。

また、外部からの不正アクセス防止のため、外部ネットワークとの接続箇所にファイアウォール等を設置し、不正アクセスを遮断するとともに、情報システムおよび機器に、常に最新状態となるウイルス対策ソフトウェアを導入しておくことが重要です。

前記のように、マイナンバーを含めた情報の漏えい、滅失等の防止のための措置を実施することがすべての事業者に求められています。

# 平成27年改正労働者派遣法のポイント

先の通常国会で成立した改正労働者派遣法が、9月30日から施行されています。今号と次号の2回にわたって、派遣先事業主が留意すべき点を取り上げます。

## 1 派遣労働者と派遣先社員の均衡待遇の推進

派遣先は、派遣労働者と派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図るため、以下の点で配慮義務が課され、具体的な行動を行う必要があります。

### 均衡待遇の実現に向けて配慮すべき事項

- ・派遣元事業主に対し、派遣先の労働者に関する賃金水準の情報提供等を行うこと
- ・派遣先の労働者に業務に密接に関連した教育訓練を実施する場合に、派遣労働者にも実施すること
- ・派遣労働者に対し、派遣先の労働者が利用する一定の福利厚生施設の利用の機会を与えること

## 2 期間制限のルールが変わりました

従来の期間制限（いわゆる26業務以外の業務に対する労働者派遣について、派遣期間の上限を原則1年（最長3年）とするもの）が見直されました。

施行日以後に締結／更新される労働者派遣契約では、すべての業務に対して、派遣期間に次の2種類の制限が適用されます。

### 経過措置

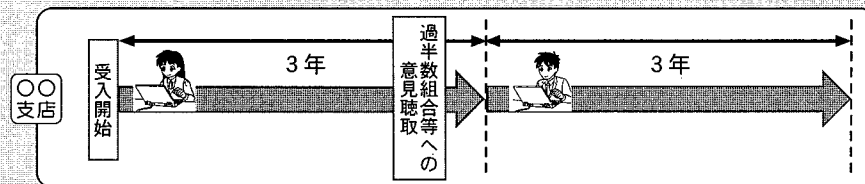
施行日時点ですでに締結されている労働者派遣契約については、その労働者派遣契約が終了するまで、改正前の法律の期間制限が適用されます。

### ① 派遣先事業所単位の期間制限

同一の派遣先の事業所において、労働者派遣の受入れを行うことができる期間は、原則、3年が限度となります。

派遣先が3年を超えて受け入れようとする場合は、派遣先の過半数労働組合等からの意見を聴く必要があります（1回の意見聴取で延長できる期間は3年まで）

例

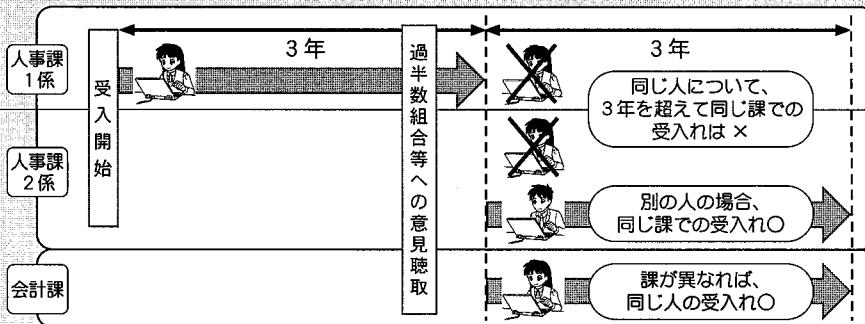


### ② 派遣労働者個人単位の期間制限

同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位(\*)において受け入れることができる期間は、原則、3年が限度となります。

\*いわゆる「課」などを想定しています。

例



◎ 以下の人は、例外として期間制限の対象外となります。

- ・派遣元で無期雇用されている派遣労働者
- ・60歳以上の派遣労働者 など