

～明日を創造する～

月刊 事務所ニュース

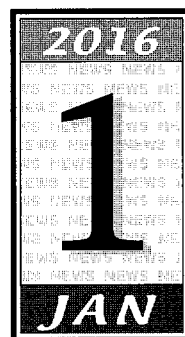
発行所 向田社会保険労務士事務所
労働保険事務組合 ゆとり創造協会
建設業あゆみ一人親方組合

〒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



謹賀新年

旧年中は格別のお引き立てを賜り

厚く御礼申し上げます

本年も変わらぬご愛顧のほど

よろしくお願い申し上げます

平成二十八年 元旦



ストレスチェック

「実施プログラム」をネットで配付

厚生労働省はこのほど、労働安全衛生法に基づき、一月一日から労働者数五〇人以上の事業者にストレスチェックが義務付けられたことを受けて、事業者向けに「実施プログラム」の配布を始めました。

プログラムは、事業者がストレスチェック制度を円滑に導入・実施できるよう、ストレスチェックの受検、結果の出力などが簡単にできるようになっていて、同省の専用サイト (<http://stresscheck.mhlw.go.jp>) から無料でダウンロードすることができず。

雇用保険の適用を見直し

65歳以上の新規雇用者も加入可能に

労働政策審議会の分科会は二月八日、失業者のセーフティネット強化の観点から、六五歳以降に新たに雇用される人についても雇用保険への新規加入を認めることなど、雇用保険制度の適用見直しの検討に入りました。

現在の制度では、六五歳前から同じ事業主に雇用されていれば、六五歳以降も

引き続いて加入できる「高年齢継続被保険者」のしくみがありますが、六五歳以降新しく雇用された場合は、これとは別の被保険者類型を設定するという案ががっています。

一方で、六四歳以上の雇用保険料の徴収免除については廃止し、経過期間を設けて原則どおり徴収することなども検討されています。

厚労省は通常国会に雇用保険法の改正案を提出し、平成二八年度中の施行を目指しています。

均等法見直しで労政審が提案

上司・同僚による「マタハラ」防止を義務付けへ

妊娠や出産、育児を理由に職場で不利な扱いをするマタニティー・ハラスメント（マタハラ）について、労働政策審議会の分科会は二月七日、企業に防止策を講ずることを義務付けるなど、男女雇用機会均等法関連の見直し案（たたき台）を示しました。

現行法では、事業主に対して、解雇や降格、減給などの不利益な扱いをするマタハラを禁止していますが、近年は禁止の対象とはされていない上司や同僚による嫌がらせなどのマタハラ被害が多くな

っています。

これを踏まえて、見直し案では、上司・同僚からの行為を防止するための措置について、セクハラ防止のために事業主に義務付けられている措置を参考に、社内マタハラ相談窓口を設けたり、上司らに研修を受けさせたりするなどの措置を義務付けるとしています。

「賃金構造基本統計調査（初任給）」の結果 大卒・高卒の初任給、ともに増加

厚生労働省がまとめた賃金構造基本統計調査（初任給）の結果によると、新規学卒者の平成二七年初任給は、大学卒（男女計）で二〇万二、〇〇〇円（前年比一、六〇〇円、〇・八％増）、高校卒（同）で一六万九〇〇円（同二、一〇〇円、一・三％増）といずれも前年を上回りました。

規模別にみると、従業員数一〇〇九九人の「小企業」で、大学卒の男性が前年より〇・四％増の一九万八、一〇〇円、女性が〇・六％増の一九万一、五〇〇円と小幅な上昇でしたが、高校卒の男性は二・七％増の一六万六、一〇〇円で大幅に伸びています。高校卒の女性は前年と同額の一五万一、八〇〇円でした。（次ページに産業別の初任給を掲載しています。）

— 参 考 資 料 —

厚生労働省発表 平成 27 年の初任給と対前年増減率

性、産業		大学卒		高専・短大卒		高校卒	
		初任給 千円	対前年増減率 %	初任給 千円	対前年増減率 %	初任給 千円	対前年増減率 %
男 計	産 業 計	202.0	0.8	175.6	0.9	160.9	1.3
	建 設 業	209.7	4.1	184.7	2.0	168.1	1.9
	製 造 業	202.0	1.6	175.4	1.1	161.5	1.6
	情 報 通 信 業	209.0	0.0	183.9	0.5	163.1	-1.0
	運 輸 業， 郵 便 業	189.3	-1.9	175.9	0.9	167.3	5.8
	卸 売 業， 小 売 業	201.6	-0.3	174.2	1.9	157.7	-2.4
	金 融 業， 保 険 業	201.2	2.6	165.1	0.3	158.4	8.6
	学術研究，専門・技術サービス業	212.2	-2.2	172.2	-2.8	158.5	-1.0
	宿泊業，飲食サービス業	193.0	1.0	165.2	-0.6	155.9	0.6
	生活関連サービス業，娯楽業	201.8	0.4	166.4	4.3	168.4	3.0
	教育，学習支援業	199.4	0.1	173.8	-1.0	157.9	2.1
	医 療， 福 祉	199.0	1.6	179.3	1.6	150.7	-1.1
	サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	200.0	0.0	173.3	0.3	159.6	1.0
女 計	産 業 計	204.5	0.8	177.3	0.7	163.4	1.3
	建 設 業	210.3	3.3	185.4	1.0	168.9	2.2
	製 造 業	203.1	1.6	178.3	1.2	162.6	0.9
	情 報 通 信 業	208.5	-0.7	184.9	1.5	169.1	-2.9
	運 輸 業， 郵 便 業	193.6	-0.3	180.1	2.5	169.9	6.6
	卸 売 業， 小 売 業	204.2	0.4	173.8	2.7	159.1	-3.1
	金 融 業， 保 険 業	206.0	1.5	195.8	9.6	155.9	5.9
	学術研究，専門・技術サービス業	212.2	-1.5	175.0	-5.5	160.1	-2.1
	宿泊業，飲食サービス業	201.2	1.3	166.5	-1.0	160.4	1.7
	生活関連サービス業，娯楽業	207.2	0.8	167.8	3.3	172.8	4.5
	教育，学習支援業	207.4	-0.7	174.9	-2.3	163.4	-2.2
	医 療， 福 祉	201.1	3.8	182.1	0.2	146.4	-4.7
	サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	200.1	0.0	178.9	1.0	162.2	1.9
男 計	産 業 計	198.8	0.8	174.6	1.0	156.2	1.3
	建 設 業	207.8	6.9	182.0	3.1	156.5	-0.7
	製 造 業	199.4	1.6	170.3	0.8	158.2	3.5
	情 報 通 信 業	209.8	1.3	180.6	-2.7	158.8	-0.8
	運 輸 業， 郵 便 業	182.4	-4.5	169.3	-1.4	153.5	1.2
	卸 売 業， 小 売 業	197.4	-1.4	174.7	-0.1	156.5	-1.7
	金 融 業， 保 険 業	197.5	3.7	160.8	-1.3	158.7	8.9
	学術研究，専門・技術サービス業	212.2	-3.2	169.4	0.2	154.5	0.4
	宿泊業，飲食サービス業	188.1	1.2	164.2	-0.4	153.3	0.0
	生活関連サービス業，娯楽業	197.4	0.7	165.8	4.5	166.9	2.5
	教育，学習支援業	196.4	0.5	173.8	-0.9	149.1	-2.4
	医 療， 福 祉	198.3	0.8	178.8	2.0	152.3	0.4
	サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	199.8	0.1	166.7	1.5	152.1	-2.2

注)・産業計には、上掲の産業のほか、鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、物品賃貸業、複合サービス事業を含む。
・本調査の初任給は、通常の勤務をした新規学卒者の所定内給与額から通勤手当を除いたものである。

職場の安全&衛生

年の初めの安全衛生宣言

年の初めに

年が改まり、年初の顔合わせや仕事はじめの際、安全衛生活動も新たな気持ちでスタートさせることが必要です。そのために、今回はトップダウンとボトムアップ双方の観点から、年初の安全衛生宣言についての取組みを紹介したいと思います。

トップの安全衛生重視の宣言

その会社のトップは経営権や人事権等強力な力を有していることから、年の初めに労働者の安全と健康確保についてその重要性を宣言することは会社全体に影響を及ぼします。このような宣言により、関係者全員が一丸となって安全衛生活動を実行し、職場から危険有害要因をなくす

対策を推進していく力が加わることになると考えられているからです。

このトップの安全衛生宣言の内容ですが、その年の会社の具体的な安全衛生目標を入れることが重要です。トップが目標を宣言すれば、それに向かって進んでいこうとする力が職場に働きます。その設定する目標には、会社の規模、事業態様、今まで

安全衛生宣言



の安全衛生活動の実績、安全衛生水準、労働災害の発生状況等を念頭におくことが必要です。実態とかけ離れると、社員の心に届かず実効性をそぐ結果になってしまいうからです。

宣言の際には、やはり目標達成に向かって突き進むといった情熱も必要です。トップが情熱を持って年の初めに宣言することは社員の心に響き、達成意欲もわいてくるからです。

一人ひとりの安全衛生宣言

安全衛生を推進していく上では、職場の一人ひとりが安全衛生活動を実行することが重要です。そのためには、どうしたらそれができるかを考えて、その年に自分としては具体的に何をすべきかということを皆の前で宣言してもらうことも大切です。トップダウンばかりで動いていると、ともすると社員が自分で考えて自分で行動していく努力をしなくなる傾向が出てきます。そのような状態を避けるた

めにも、社員個人個人が自ら安全衛生について考えて、自分が安全衛生推進のために行うべき事項を皆の前で宣言していく機会を年初に設けたらどうでしょうか。宣言した本人は、その内容を守ろうと思うでしょうし、宣言することにより、自覚と責任も出てくると思います。

新たな気持ちを大切に！

お正月は、皆、改まった気持ちになる時です。それは、去年までの事項をリセットして、新たな事柄をやってみたいという欲求を心の中にもっているからです。だから、そのような気持ちを災害防止活動にも利用して宣言の取組みを行ってはいかがでしょうか。

その際に、前記のトップダウンとボトムアップの両視点からの取組みが必要です。安全衛生の強化は、トップダウンとボトムアップの両輪によって実現していくものだからです。



「過重労働解消相談ダイヤル」等の相談結果

賃金不払残業等への相談多数

長時間労働
過重労働

◆トラック運転手
△五〇代△〔運輸
交通業〕

厚生労働省はこのほど、過重労働や賃金不払残業の撲滅に向けた取組みの一環として行った「過重労働解消相談ダイヤル」と「労働条件相談ほっとライン」の相談結果をまとめました。

それによると、一二月七日に実施された「過重労働解消相談ダイヤル」への相談件数は四八八件、「労働条件相談ほっとライン」へは四月一日から一二月七日までの約七カ月間に一万六、七八八件と、合計で一万七、二七六件の相談が寄せられました。

相談内容としては、長時間労働・過重労働（九二六件）、賃金不払残業（一、四六八件）、休日・休暇（一、四〇六件）に関するものが多く、同省では、労働基準関係法令上、問題があると認められるケースについては、労働基準監督署に情報を提供し、監督指導を実施するなど、必要な対応を行うとしています。

今号では、今回公表された事例のうち、特に深刻と思われるものを紹介します。

一カ月一〇〇時間以上の残業をしている。労働時間は運転日報で管理しているが、当該日報には、過少申告の記載をすることが当たり前となっており、実際の労働時間が適正に把握されていない。

◆コールセンターのオペレーター△三〇代△〔その他の事業〕

業務拡大に伴う人員不足により、一カ月一四〇時間程度の残業をしている。会社は、一カ月一〇〇時間を超える残業を行った者に対して、医師による面接指導制度を実施することとしているが、自ら申し出たにも関わらず、医師による面接指導を実施してもらえなかった。

賃金不払残業

◆証券会社の営業マネージャー△五〇代△〔金融・広告業〕

一カ月一〇〇時間を超える残業をしている。残業時間は自己申告制であるが、マネージャーというのは名前だけで、責任や権限が何もないにも関わらず、実際

の残業時間数を申告しても、毎月役職手当として三万円支払われるだけで、残業手当が一切支払われない。

◆システムエンジニア△三〇代△〔教育・研究業〕

所定労働時間は午前一〇時から午後七時であるが、入社当初より毎日午後一時くらいまで働いており、一カ月八〇時間を超える残業をしている。労働時間は管理されておらず、残業手当は一切支払われない。入社して間もないが、辞めようと思っている。

休日・休暇

◆工場の製造ライン△三〇代△〔製造業〕
一〇年間継続勤務している。上司から、準社員に年次有給休暇はないと言われ、取得を認めてもらえない。

◆現場監督△五〇代△〔建設業〕

所定労働時間は午前八時から午後五時までであるが、実際は午前三時から午後一〇時まで働いており、一カ月二〇〇時間を超える残業をしている。また、数カ月間休日がなく、前に休んだのは四カ月前である。



トラブル回避の対応術

年少者に時間外労働をさせられるか？

食料品を扱う会社を経営していますが、年の暮れの忙しい時期に、一八歳未満の男子をアルバイトで使うことにしました。

一八歳未満の者を使用する場合は法律に規制があることは何となく知ってはいますが、忙しいときには時間外労働をさせてもよいのでしょうか。そのほか注意するべき点があれば教えてください。

原則として時間外労働はさせられない

労働基準法では、満一八歳に満たない者（年少者）の労働時間について、原則として時間外・休日労働、変形労働時間制は適用されません。したがって一日八時間、一週四〇時間の法定労働時間の範囲で労働させることが必要となります。

例外的に、災害その他避けることのできない事由により臨時の必要がある場合には、時間外労働、休日労働は認められますが、

きません。

また、満一五歳以上一八歳未満の者については、満一八歳に達するまでの間（満一五歳に達した日以後の最初の三月三十一日までの間を除く）は、次のとおり定められています。

◆一週間の労働時間が法定労働時間を超えない範囲内で、一週間のうち一日の労働時間を四時間以内に短縮する場合において、他の日の労働時間を一〇時間まで延長して労働させることができる。

このように、一週間のなかで日によって異なる労働時間を設定すれば、時間外労働に対する割増賃金は必要ですが、特定の日に法定労働時間を超えて一〇時間まで労働させることはできます。しかし、年少のアルバイトに長時間労働をさせるのはあまり好ましいことではありませんので、あくまで原則どおりとして、こうした例外的な労働時間の設定はできれば避けたいものです。

深夜労働も原則禁止

午後一〇時から午前五時までの深夜労働

単に忙しいからという理由だけでは、「臨時の必要がある」とは認められないので、一日八時間を超える時間外労働をさせることはできません。

についても、満一八歳未満の者は原則として禁止されています。例外的に、満一六歳以上の男性を交替制によって使用する場合や災害等による臨時の必要がある場合、農林・水産業や保健衛生の事業など、一定の場合に限り、深夜労働が認められています。

その他の注意事項

労基法では、年少労働者の安全衛生の観点から、満一八歳未満の労働者には危険が及ばないように、厚生労働省令で定める危険な業務や重量物を扱う業務、および有害な原材料などを扱う業務に就かせることは禁止されています。

また、満一八歳未満の労働者について、その年齢を証明する戸籍証明書（住民票記載事項証明書等）を事業場に備え付けなければならぬことになっています。

最近のアルバイト学生を対象とした調査結果では、労働条件を書面などで明確に伝えていないケースが半数以上にもなるという状況です。アルバイトであっても、労働条件を文書でしっかり伝えておくことが重要となるでしょう。



社会保険の実務サポート

健康保険証の失効

資格喪失日以降は健康保険証は使えない

健康保険に加入している人（被保険者）が退職する場合や、家族が収入の増加などで被扶養者でなくなった場合には、健康保険の被保険者などの資格を失い、退職日の翌日または被扶養者でなくなった日をもって健康保険被保険者証（以下「健康保険証」と表記）は失効となり、その日以降は使用できないことになっています。

資格を失ったあとに誤って健康保険証を医療機関等で使用した場合は、後日、健康保険で支払われた医療費の返還請求が保険者（協会けんぽまたは健康保険組合）から被保険者であった人に対して直接

行われます。

誤って健康保険証を使用してしまうケースでは、「月単位で保険料を支払っているのでも月末まで使用できると思っていた」、「健康保険証が使用できなくなることを扶養家族に伝えていなかった」、「新しい保険証ができるまで使用してよいものと思っていた」など、主に知識不足や勘違いによるものが多いとみられています。

したがって、退職などの場合には、その際に会社へ返却するリストなどを整えてあらかじめ渡したり、家族が扶養から外れる連絡を受けた際には早めに健康保険証の返却を求めておくなど、出来るだけ早めに手配しておくことが、

誤使用を防ぐためには必要なことだと言えるでしょう。

紛失、再発行の場合は

健康保険証を失くしてしまつた場合は、すぐに滅失・再発行の届出をすることが必要です。再発行されると、従来の健康保険証は失効扱いとなり、あとで見つかったとしても使用できなくなりますので、手元に置かないで保険者に返却することになっています。

任意継続被保険者となる場合は

被保険者資格を喪失したあとに健康保険の任意継続被保険者になる場合も、従来の健康保険証は失効となり、新しく任意継続被保険者用（または被扶養者用）の健康保険証が発行されます。

「継続」という意味を取り違えて、従来の健康保険証はそのまま使用できると思っている人もいるかもしれませんが、

で、任意継続被保険者を希望している人には、健康保険証が切り替わることもしつかりと伝えておくといでしょう。

返却できないときは

被保険者の資格喪失や被扶養者の削除の届出の際には、使用できなくなった対象者の健康保険証を添える必要があります。

しかし、退職した人と連絡が取れなくなるなどの理由から健康保険証を返してもらえない場合も考えられます。その場合には、健康保険証が回収不能であることの届出書（所定様式）を保険者に提出しなければなりません。

また、この届出をしていても、その後回収できた場合は、保険者に返却することが必要となります。



賃金引上げ等の実態に関する調査

賃上げ実施企業が微増

は0・9ポイント、賃金の改定を実施しない企業は1・3ポイントそれぞれ低下した。※産業別は左表を参照のこと

厚生労働省が一二月三日に発表した

「平成二七年賃金引上げ等の実態に関する調査」（常用労働者一〇〇人以上の企業一、六六一社について集計）によると、八月時点で、平成二七年中に一人平均賃金（一カ月当たりの一人平均所定内賃金）を「引き上げた、または引き上げる予定」と回答した企業の割合が85・4％と前年より1・8ポイント上昇し、比較可能な平成一一年以降で最も高くなったことが分かりました。

賃金の改定の実施状況

平成二七年中に一人平均賃金の「引上げ」を実施したまたは予定していると回答した企業は85・4％（前年83・6％）、「引き下げた・引き下げる」企業は1・2％（同2・1％）、「賃金の改定を実施しない」企業は8・4％（同9・7％）で、前年に比べ、一人平均賃金を引き上げる企業は1・8ポイント上昇し、引き下げる企業

産業別にみた賃金の改定の実施状況

（単位：％）

産 業	賃金の改定を実施する または予定している		賃金の改定を実施しない
	1人平均賃金を引き上げた・引き上げる	1人平均賃金を引き下げた・引き下げる	
平成27年 計	85.4	1.2	8.4
鉱業、採石業、砂利採取業	77.8	—	22.2
建設業	85.9	3.5	10.6
製造業	91.1	—	3.5
電気・ガス・熱供給・水道業	98.1	—	1.9
情報通信業	92.7	1.7	4.1
運輸業、郵便業	78.8	—	20.2
卸売業、小売業	86.8	2.9	8.3
金融業、保険業	97.5	—	—
不動産業、物品賃貸業	92.6	2.5	4.9
学術研究、専門・技術サービス業	92.8	2.3	0.3
宿泊業、飲食サービス業	71.4	3.1	7.6
生活関連サービス業、娯楽業	81.3	—	13.0
教育、学習支援業	75.4	3.0	16.3
医療、福祉	81.5	—	8.9
サービス業（他に分類されないもの）	75.5	—	13.5

賃金の改定額および改定率

平成二七年中の賃金の改定状況（九、一二月実施予定を含む）をみると、一人平均賃金の「改定額」は五、二八二円（前

年五、二五四円）、「改定率」は1・9％（同1・8％）となった。
改定額を産業別にみると、「金融業、保険業」が七、六〇三元（前年五、二二九円）で最も高く、次いで「建設業」が七、三七〇円（同七、〇二四円）、「不動産業、物品賃貸業」が六、三八一元（同六、二二〇円）などとなった。

賃金の改定事情

平成二七年中に賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素をみると、「企業の業績」とした企業が52・6％（前年50・7％）と最も高く、次いで「労働力の確保・定着」が6・8％（同5・8％）、「親会社または関連会社の改定の動向」が5・4％（同4・6％）、「雇用の維持」が5・0％（同5・2％）などとなった。
なお、「重視した要素はない」とした企業は15・0％（同17・2％）だった。