

～明日を創造する～

月刊 事務所ニュース

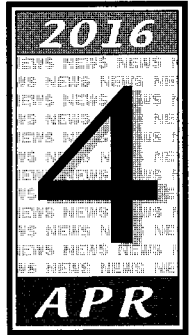
発行所 向田社会保険労務士事務所
労働保険事務組合 ゆとり創造協会
建設業あゆみ一人親方組合

〒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



厚生労働省が企業向けにガイドラインを公表 治療と職業生活の両立で 適切な措置を示す

厚生労働省はこのほど、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を取りまとめ、公表しました。

近年、がんや脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎などの治療技術が進歩し、仕事をしながら治療を続けることが可能な状況となった一方で、仕事上の理由で適切な治療を受けることができないケースもみられることから、こうした疾病にかかった労働者の治療と職業生活の両立が重要な課題となつていきます。

このことから、同ガイドラインは、継続的な治療が必要な疾病を抱える労働者に対して、事業場において

適切な就業上の措置や治療に対する配慮が行われるよう、事業場における取り組みをまとめたものとなっています。

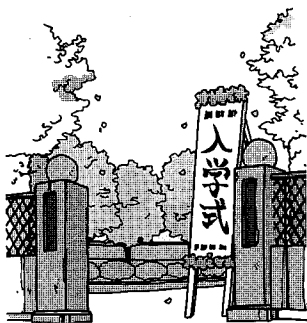
具体的な内容としては、両立支援を行うための環境整備のために、①労働者が安心して相談・申し出を行える相談窓口の明確化、②短時間の治療が定期的に繰り返される場合などに対応するための時間単位の休暇制度、時差出勤制度などの検討・導入、③主治医に対して業務内容等を提供するための様式や、主治医から就業上の措置等に関する意見を求めるための様式の整備などを挙げています。

また、両立支援の実際の

進め方については、①労働者が事業者へ申し出↓②事業者が産業医等の意見を聴取↓③事業者が就業上の措置等の内容(配置転換や通院時間の確保など)を決定・実施、という手順とそれぞれの実施事項などが示されています。

このほか、特にがんに関しては、抗がん剤治療や放射線治療での副作用による体調変化や倦怠感の出現など、事業者が留意するべき事項もまとめられています。

厚生労働省は、今後、このガイドラインの普及や企業に対する各種支援などの取り組みを行うとしています。



**最高裁が初めて判断を示す
退職金の減額は「十分な説明が必要」**

信用組合が合併を繰り返した経緯で生まれた山梨県民信用組合が退職金を減らす変更をしたのは不当だとして、旧信組出身の元職員が合併前の基準での支払いを求めた訴訟の上告審判決で、最高裁（第二小法廷）は二月十九日、賃金や退職金を減額するなどの不利益変更には「事前に経営者側が十分な説明を行うなど、労働者側が自由意思に基づいて同意していることが必要だ」として、元職員が敗訴した二審判決を破棄。審理を東京高裁に差し戻しました。退職金の減額について最高裁が判断を示したのは初めてだということです。

同信用組合は、平成一六年に新たな退職金規定を導入し、職員側も同意していましたが、旧信組出身の職員にとっては、退職金が一切支払われないか、または大幅に減額される内容だったことから訴訟となっていました。一、二審ではいずれも変更時の職員側の同意は有効だとして請求は棄却されましたが、最高裁は「労働者は経営者側の命令に従うべき立場に

あり、意思決定の基礎になる情報收拾能力も限られる。形式的に同意しているだけでは不十分だ」と指摘しました。

**労災補償業務で厚労省が通達
労働時間の把握、「IC定期券」も利用へ**

厚生労働省はこのほど、都道府県労働局長宛に「労災補償業務の運営に当たって留意すべき事項について」と題した通達を発出しました。

通達では、労災請求のうち長期にわたって決定が出されていない過労死などの事案においては、実際の労働時間の把握が重要であることから、タイムカードなどの実労働時間と直結する資料が得られない場合には、同僚、取引先や家族からの聴取に加えて、事業場建物への入退館記録、パソコンによる作業履歴の分析、さらにはIC定期券などの乗車記録の確認を行うことで、労働時間の迅速・適正な把握を行うことを示しています。

このほか、長期未決事案などについて、迅速な処理と進行管理の徹底により解消することや、請求人などへの懇切、丁寧な対応を行うことなどが盛り込まれています。

**経産省が企業情報漏えい防止策を示す
「秘密情報の保護ハンドブック」を公表**

経済産業省はこのほど、営業秘密など企業情報の漏えい防止対策を示す手引書となる「秘密情報の保護ハンドブック」を作成、公表しました。

秘密漏えい防止のためには、働きやすい職場環境を整備し、公平な人事評価制度の運用を通じて企業への帰属意識や仕事に対する意欲を高めることが最も有効な対策だとしてうえで、情報へのアクセス権の適切な管理に努め、人事異動時には情報を利用できる者の範囲を確実に変更することが重要だとしています。

具体的な対策としては、①秘密情報に「近寄りにくくする」（アクセス権の限定・施錠管理）、②秘密情報の「持出しを困難にする」（私物USBメモリ等の利用禁止）、③漏えいが「見つかりやすい環境づくり」（レイアウトの工夫、防犯カメラの設置）、④「秘密情報と思わなかったという事態を避ける」（マル秘表示、ルール周知）、⑤「社員のやる気を高める」（ワークライフバランス、社内コミュニケーション）が挙げられています。

職場の安全&衛生

安特・衛特

安特・衛特とは

会社によっては、「安特・衛特」に指定されて、四月からその対応をスタートしなければならぬところがあるかと思えます。そこで今回は、この「安特・衛特」について説明していきたいと思います。

制度の趣旨

「安特・衛特」の正式名称は、安全管理特別指導事業場・衛生管理特別指導事業場です。その法律上の根拠は、労働安全衛生法第七九条にあります。

この制度の趣旨は、同業種の中でも労働災害発生件数の多い事業場、職場環境に問題があり、また、健康障害が懸念される事業場等を個別に指定し、安全管理体制、機械設備、職場環境、安全衛生教育等についての改善事項を安全衛生改善計画書

として作成させ、継続的な指導を行うこと等により、確かな安全管理を確立するということです。

※労働安全衛生法第七八条には、より厳しい措置として、厚生労働大臣の指示による「特別安全衛生改善計画」が規定されています。

指定から解除まで

【指定】

都道府県労働局長は、前記の制度趣旨を踏まえ、労働災害について特別な指導が必要と判断される事業場を毎年度「安全衛生管理指定特別指導事業場」として指定し、安全衛生改善計画の作成を指示します。実際は、各労基署が候補事業場を選定し、その中から指定を行います。

【指定期間】

指定期間は、原則として、当

該年度の四月一日から翌年三月三十一日までです。ただ、災害防止の成果が出ない場合等は、継続される場合もあります。

【計画の中核】

この計画の中核に位置づけられているのは、リスクアセスメントとそれに基づく改善措置の実施です。

【指定事業場の取組み】

指定された当初は、多くの事業場が安全管理の具体的な進め方に当惑して、災害多発のレッテルを張られたようなイメージを持つこともありましたが、かえってこれを職場の安全・衛

生を見直すチャンスとしてとらえ労使が真摯に取り組むことにより、改善が大幅に図られる例も多くあります。中には、その後無災害の好成績を継続して、安全衛生表彰を受けることになった事業場も見られます。

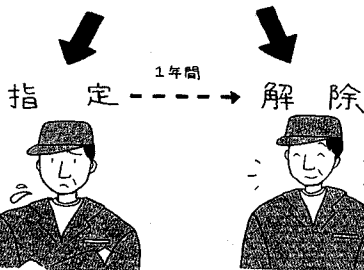
指定された後の一年間は、会社で作成した安全管理計画書に従って安全管理活動を進めているかの確認と指導のため、労基署から定期的な訪問があります。

ですので、指定された場合は、これを自社の安全管理確立のための良い機会ととらえて、労働局・労基署の指導や労働安全・衛生コンサルタント等の専門家の意見を聞き、何事にも積極的に取り組むことが大事と言えます。

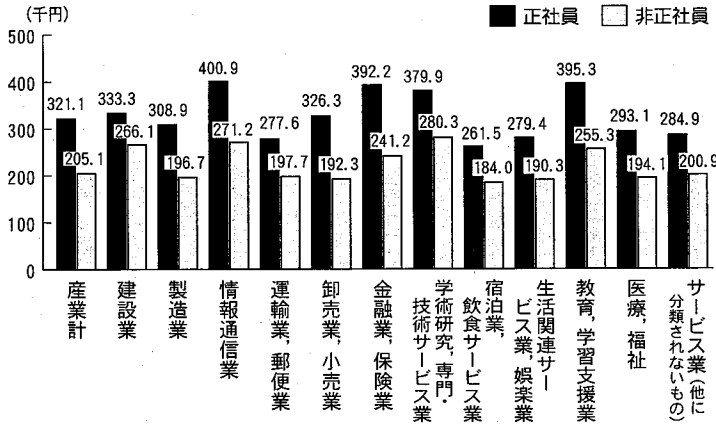
【指定解除】

このような取組みを一年間行なって、安全衛生改善計画書で計画された各事項が計画通り実行され、災害件数の減少等計画の目的が達成されたと認められれば、指定解除ということになります。

安特・衛特



雇用形態別にみた主な産業別賃金(男女計)



比1・5%増)、中企業三二万三〇〇円(同2・6%増)、小企業二八万八、五〇〇円(同0・9%増)、女性は大企業二六万八、四〇〇円(前年比1・2%増)、中企業二四万四〇〇円(同2・8%増)、小企業二二万六、四〇〇円(同0・8%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と、

中企業は男性八二・六、女性八九・六、小企業は男性七四・四、女性八〇・六となっている。

《雇用形態別の賃金》

男女計では、正社員三二万一、一〇〇円(前年比1・1%増)、非正社員二〇万五、一〇〇円(同2・4%増)となっている。(産業別は上図参照)

性別では、男性が正社員三四万八、三〇〇円(前年比1・5%増)、非正社員二二万九、一〇〇円(同3・1%増)、女性

性が正社員二五万九、三〇〇円(前年比1・1%増)、非正社員一八万一、〇〇〇円(同1・0%増)となっている。

また、正社員の賃金を一〇〇とすると、非正社員は男性六五・八、女性六九・八にとどまっている。

短時間労働者の賃金

一時間当たりの賃金は、男性が一、一三三円(前年比一三円増)、女性が一、〇三二

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	1,133	1,032
鉱業、採石業、砂利採取業	1,393	1,001
建設業	1,487	995
製造業	1,141	915
電気・ガス・熱供給・水道業	1,565	1,335
情報通信業	1,404	1,334
運輸業、郵便業	1,168	942
卸売業、小売業	1,008	954
金融業、保険業	1,668	1,220
不動産業、物品賃貸業	1,045	1,025
学術研究、専門・技術サービス業	1,734	1,156
宿泊業、飲食サービス業	960	930
生活関連サービス業、娯楽業	1,034	1,010
教育、学習支援業	1,570	1,304
医療、福祉	1,446	1,257
複合サービス事業	1,192	1,062
サービス業(他に分類されないもの)	1,127	1,002

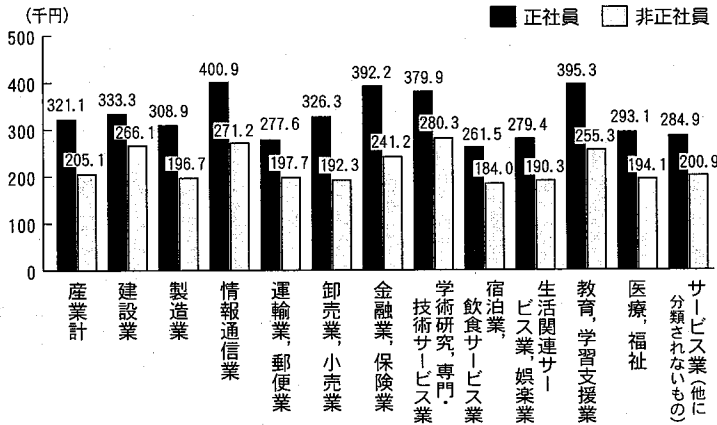
円(同二〇円増)で、いずれも過去最高となっている。(右表参照)

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、七三四円)が高く、宿泊業、飲食サービス業(九六〇円)が低くなっている。

女性は電気・ガス・熱供給・水道業(一、三三五円)が高く、製造業(九一五円)が低くなっている。



雇用形態別にみた主な産業別賃金(男女計)



比1・5%増)、中企業三二万三〇〇円(同2・6%増)、小企業二八万八、五〇〇円(同0・9%増)、女性は大企業二六万八、四〇〇円(前年比1・2%増)、中企業二四万四〇〇円(同2・8%増)、小企業二二万六、四〇〇円(同0・8%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・六、女性八九・六、小企業は男性七四・四、女性八〇・六となっている。

《雇用形態別の賃金》

男女計では、正社員三二万一、一〇〇円(前年比1・1%増)、非正社員二〇万五、一〇〇円(同2・4%増)となっている。(産業別は上図参照)
性別では、男性が正社員三四万八、三〇〇円(前年比1・5%増)、非正社員二二万九、一〇〇円(同3・1%増)、女性

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	1,133	1,032
鉱業、採石業、砂利採取業	1,393	1,001
建設業	1,487	995
製造業	1,141	915
電気・ガス・熱供給・水道業	1,565	1,335
情報通信業	1,404	1,334
運輸業、郵便業	1,168	942
卸売業、小売業	1,008	954
金融業、保険業	1,668	1,220
不動産業、物品賃貸業	1,045	1,025
学術研究、専門・技術サービス業	1,734	1,156
宿泊業、飲食サービス業	960	930
生活関連サービス業、娯楽業	1,034	1,010
教育、学習支援業	1,570	1,304
医療、福祉	1,446	1,257
複合サービス事業	1,192	1,062
サービス業(他に分類されないもの)	1,127	1,002

性が正社員二五万九、三〇〇円(前年比1・1%増)、非正社員一八万一、〇〇〇円(同1・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・八、女性六九・八にとどまっている。

短時間労働者の賃金

一時間当たりの賃金は、男性が一、一三三円(前年比一・三円増)、女性が一、〇三二

円(同二〇円増)で、いずれも過去最高となっている。(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、七三四円)が高く、宿泊業、飲食サービス業(九六〇円)が低くなっている。

女性は電気・ガス・熱供給・水道業(一、三三五円)が高く、製造業(九一五円)が低くなっている。



トラブル回避の対応術

在宅勤務をみなし労働時間にする事ができるか？

当社は主に通信販売を事業とする会社ですが、このたび広告制作を担当する社員については、一カ月の半分程度、自宅で勤務をさせようと考えています。

この場合、自宅での勤務は、実際に働いた時間にかかわらず会社で所定の時間勤務したとみなす、という扱いができるでしょうか？

在宅勤務の活用

在宅勤務は、情報通信機器などを活用して場所や時間を自由に使うことができる柔軟な働き方を可能とする「テレワーク」の一つとして位置づけられ、通勤による負担を軽減することができるとともに、多様な働き方の選択肢を拡大するものとして、関心を集めています。

こうしたことから、国も在宅勤務の適切な導入や実施のためのガイドラインを策定して、その普及に取り組んでいます。

在宅勤務の労基法適用

在宅勤務であっても、労働基準法で定められた労働時間規制（法定労働時間、法定休日、深夜業、休憩など）は適用されます。一方で、原則的な労働時間の枠組みとは別に、一定の要件のもとで導入できる「事業場外労働のみなし労働時間制」を在宅勤務にも適用することができます。

事業場外労働のみなし労働時間が適用される場合とは

事業場外労働のみなし労働時間制とは、労働者が業務の全部または一部を事業場外で従事し、その業務に係る労働時間の算定が困難な場合に、一定の時間を労働したとみなすことのできる制度で、導入にあたっては就業規則に定めるなど所定の手続きが必要です。

労働者の自宅は、基本的には労基法上の事業場ではないので事業場外労働にあたるわけですが、その場合であっても、使用者の指揮監督が及んでいる場合については、労働時間の算定が可能であるとされるので、みなし労働時間制の適用はできません。

ガイドラインにおいては、次の①から③の要件のすべてを満たす形態で行われる在宅勤務については、原則として、事業場外労働のみなし労働時間制が適用されるとしています。

- ①その業務が、起居寝食など私生活を営む自宅で行われること。
- ②その業務に用いる情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと。
- ③その業務が、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと。

この場合の、「使用者の指示により常時」とは、労働者が自分の意思で通信可能な状態を切断することが、使用者から認められていない状態のことを意味しています。また、「通信可能な状態」とは、具体的な指示に備えて手待ち状態で待機しているか、または待機しつつ実作業を行っている状態をいいます。

これ以外の状態、例えば、単に回線が接続されているだけで、労働者が情報通信機器から離れることが自由である場合などは「通信可能な状態」に当たらないものとされています。



社会保険の実務サポート

健康保険法の改正 (平成28年4月施行)

傷病手当金・出産手当金の計算方法の変更

傷病手当金・出産手当金の計算方法

健康保険の傷病手当金は被保険者が業務外の病気やケガの療養のため働くことができない期間、出産手当金は被保険者が出産のため休業する期間を対象として、給与(報酬)が受けられない場合、または給与の支払額が手当金より少ない場合に受けることができます。

手当金は、休業一日につき標準報酬月額(標準報酬月額の三十分の一)の三分の二相当額が支給されますが、計算のもとになる標準報酬月額は休業の当月の額とされています。

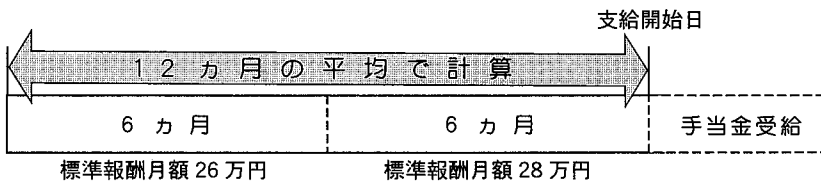
平成二八年四月からはこの計算方法が変更され、一日について、手当金の支給が始まる日の属する月を含む直近の継続した一二月間の被保険者期間の標準報酬月額を平均した額の三分の一を基礎として、その三分の二に相当する額になります。(下図を参照)

「12カ月」に満たない場合

手当金の支給開始日以前の被保険者期間が一年間に満たない人は、その人の被保険者期間における各月の標準報酬月額の平均額と、支給開始日の属する年度の前年度の九月三〇日におけ

る全被保険者の同月の標準報酬月額を比べて、少ない方の額をもとに標準報酬月額を算出することになります。この標準報酬月額の平均額は、保険者(協会けんぽや健康保険組合)

平成28年4月からの計算



$$(26万円 \times 6 + 28万円 \times 6) \div 12 \div 30日 \times \frac{2}{3} = 6,000円 (1日あたり)$$

ごと)に算定されます。(協会けんぽの場合は、平成二七年度は二八万円となっています。)

また、支給開始前一年以内に転職などをして加入している健康保険の保険者が異なる場合は、転職後の被保険者期間のみで平均額を計算します。

4月より前から受給している場合

今回の二つの手当金の計算方法変更の施行日は平成二八年四月一日としているため、例えば施行日より前から継続して傷病手当金を受けられる場合、四月一日以降の日にかかる支給額については、新しい計算方法で計算されることとなります。



「過重労働解消キャンペーン」における監督指導の事例

このほど厚生労働省は、昨年11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、労働基準関係法令の違反が疑われる5,031事業場に対して集中的に行われたもので、73.9%にあたる3,718事業場で、違法な時間外労働や賃金不払い残業などが認められたということです。今号では、あわせて公表された具体的な監督指導の事例をいくつかご紹介します。

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るとともに、正社員には全く割増賃金を支払わず、また、アルバイトについては、毎月一律に10時間差し引いた時間を労働時間として取り扱い、割増賃金を適正に支払っていなかったもの

監督指導において把握した事実と監督署の指導

1. 会社は36協定の締結・届出を行わず、時間外労働や休日労働を行わせており、最も長い労働者で月約200時間の時間外労働を行わせていた。

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同法第35条（休日労働）違反を是正勧告
- ③長時間労働の抑制について専用指導文書により指導
- ④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. 始業・終業時刻を労働者自身にバーコードスキャンさせ、これをパソコンに記録させて労働時間管理を行っていたが、正社員には割増賃金を全く支払わず、アルバイトに対しては、交代を待つ待ち時間を労働時間ではないとして、月に10時間程度少ない時間数で賃金を計算し、割増賃金を適正に支払わなかった。

監督署の対応

- ①労働基準法第24条（賃金の支払）違反を是正勧告
- ②同法第37条（割増賃金）違反を是正勧告
- ③不払いとなっている賃金、割増賃金の支払いを指導

3. 深夜業に従事する労働者に対する特殊健康診断を実施していなかった。また、アルバイトについては、定期健康診断を実施していなかった。

監督署の対応

- 労働安全衛生法第66条（健康診断）違反を是正勧告

事例2 長時間労働などを原因とする労災請求（精神障害を発病）があった事業場において、10名を超える労働者について月100時間を超える違法な時間外労働（最も長い労働者で月約160時間）を行わせ、かつ、割増賃金を適正に支払っていなかったもの

監督指導において把握した事実と監督署の指導

1. 会社は、出退勤時刻を把握する「タイムカード」に加え、「作業時間報告書」を労働者自らに作成させ労働時間を管理していた。「タイムカード」と「作業時間報告書」に相違がみられ、これに合理的な理由が認められなかったため、実態調査を行かせたところ、10名を超える労働者に対して月100時間を超える違法な長時間労働（最も長い労働者で月約160時間の時間外労働）を行わせていたことが明らかとなった。また、一部の手当を割増賃金の基礎となる賃金に含めておらず、割増賃金が適正に支払われていなかった。

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労働基準法第37条（割増賃金）違反を是正勧告
- ③労働時間の適正な把握について指導
- ④不払いとなっている割増賃金の支払いを指導
- ⑤長時間労働の抑制について専用指導文書により指導
- ⑥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. 衛生管理者を選任していなかった。

監督署の対応

- 労働安全衛生法第12条（衛生管理者）違反を是正勧告