

～明日を創造する～

月刊 事務所ニュース

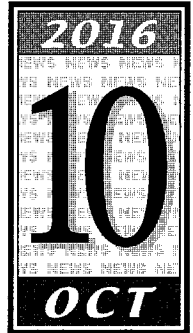
発行所 向田社会保険労務士事務所
労働保険事務組合 ゆとり創造協会
建設業あゆみ一人親方組合

〒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



.....平成28年度..... 10月1日～7日 全国労働衛生週間

スローガン

健康職場
つくるまもるは
みんなが主役

昭和二五年に初めて実施されて以来、今年で六七回目を迎える全国労働衛生週間は、一〇月一日から七日までの一週間にわたって行われます。

近年、職場におけるメンタルヘルス対策や過重労働、化学物質を原因とする健康障害防止対策が重要な課題となっています。このような状況を踏まえて、平成二七年一二月のストレスチェック制度の施行に加え、改正労働安全衛生法では、化学物質の適切な管理や受動喫煙防止対策などを推進し、業務上疾病の発生を未然に防止するための仕組みを充実させることとしています。

このような背景から、右記スローガンの下に全国労働衛生週間を展開し、事業場における労働衛生意識の高揚とともに、自主的な労働衛生管理活動の一層の促進を図ることとされています。



地域別最低賃金改定の答申状況

全国平均で25円の引上げ

平成28年度地域別最低賃金の改定について、8月23日までに、各都道府県の地方最低賃金審議会の答申が行われました。

全国加重平均額は昨年度より25円高い823円で、最低賃金額が時給のみで示されるようになった平成14年度以降、最大の引上げ幅となっています。詳細は2ページの表をご覧ください。

平成 28 年度地域別最低賃金改定の答申状況

(単位:円)

都道府県	時間額	引上額	発効 予定日	都道府県	時間額	引上額	発効 予定日
北海道	786	22	10/1	滋賀	788	24	10/6
青森	716	21	10/20	京都	831	24	10/2
岩手	716	21	10/5	大阪	883	25	10/1
宮城	748	22	10/5	兵庫	819	25	10/1
秋田	716	21	10/6	奈良	762	22	10/6
山形	717	21	10/7	和歌山	753	22	10/1
福島	726	21	10/1	鳥取	715	22	10/12
茨城	771	24	10/1	島根	718	22	10/1
栃木	775	24	10/1	岡山	757	22	10/1
群馬	759	22	10/6	広島	793	24	10/1
埼玉	845	25	10/1	山口	753	22	10/1
千葉	842	25	10/1	徳島	716	21	10/1
東京	932	25	10/1	香川	742	23	10/1
神奈川	930	25	10/1	愛媛	717	21	10/1
新潟	753	22	10/1	高知	715	22	10/13
富山	770	24	10/1	福岡	765	22	10/1
石川	757	22	10/1	佐賀	715	21	10/2
福井	754	22	10/1	長崎	715	21	10/6
山梨	759	22	10/1	熊本	715	21	10/1
長野	770	24	10/1	大分	715	21	10/1
岐阜	776	22	10/1	宮崎	714	21	10/1
静岡	807	24	10/5	鹿児島	715	21	10/1
愛知	845	25	10/1	沖縄	714	21	10/1
三重	795	24	10/1	全国平均	823	25	

28年度第二次補正予算案を閣議決定
賃金引上げで助成金を拡充

厚生労働省はこのほど、八月二四日に閣議決定された平成二八年度第二次補正予算案に基づき、最低賃金等の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援を拡充することを公表しました。

「業務改善助成金」では、支給対象を事業場内最低賃金が八〇〇円未満の事業場から一、〇〇〇円未満の事業場に拡充するほか、事業場内最低賃金の引上げ額に応じた助成コースを追加し、一部助成率も引き上げられます。

また、「キャリアアップ助成金」(処遇改善コース)では、八月二四日以降に有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、昇給した場合に通常の助成額に一定の額が上乘せされます。

コンビニ店長は過労自殺
東京高裁が「労災」と認定

東京都内のコンビニ店で店長を務めていた男性(当時三一歳)が自殺したのは過労が原因だとして、男性の遺族が、労災と認めなかった労働基準監督署の処分を取り消すよう求めた訴訟(第二審)で、東京高裁は九月一日、自殺を労災と認める判決

を行いました。
判決では、過去一年間の長時間労働は相当過酷であったなど、仕事が原因でうつ病を発症し、自殺につながったものと認定しました。
一審の東京地裁判決は、仕事の負荷について、自殺するほどではなかったと判断していました。

無期転換を円滑にサポート
「無期転換ポータルサイト」を開設

厚生労働省は八月三十一日、「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」を開設しました。

労働契約法の改正により、同一の使用者ととの間で、有期労働契約が反復更新されて五年を超えた場合は、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換することが定められています。(無期転換ルール)対象となるのは平成二五年四月一日以後に開始された有期労働契約ですが、このルールが本格的に運用されると見込まれる平成三〇年四月まで残り二年を切ったことを踏まえ、このポータルサイトを通じて、企業での無期転換制度導入に当たつてのポイントや具体的な事例紹介、公的な支援策など関連情報を提供するとしています。

職場の安全&衛生

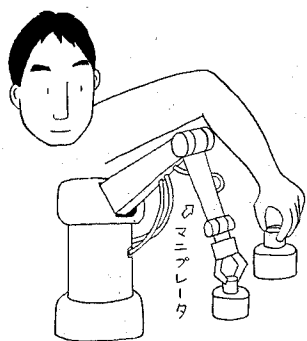
産業用ロボットと安全対策

産業用ロボットとは

ロボットというと、一般的には鉄腕アトムや二足歩行型のアシモなどを思い浮かべるかもしれませんが、今回は労働安全衛生法の規制の対象となる産業用ロボットについて見ていきたいと思えます。

産業用ロボットは、現在、自動車などの溶接・塗装、電気製品の組立、部品の搬送などの用途で、工場の自動化ライン等で使用されています。

また、産業用ロボットは、大



企業だけではなく、中小企業でも導入され、重量物の運搬や危険で有害な物質を扱う作業を人の代わりにやってくれることから産業の現場ではとても重宝され、機械に名前まで付けて親しんでいるところもあります。

産業用ロボットで発生する災害

このように現在では便利で役に立つことで普及している産業用ロボットですが、便利な面だけではなく、使い方によっては事故が起こり、死亡災害となることもあります。

産業用ロボットに起因する労働災害の発生状況(平成一五年～二四年の一〇年間)では、休業四日以上死傷者数は三七二人で、そのうち死亡者数は二六人となっています。そして、この死亡災害の多くは、産業用ロボットの稼働中に、柵、囲いの中に立ち入り、挟まれたことが原

因となっています。

安衛法で規制される産業用ロボット

このように危険な面もあることから、国は昭和五八年七月に労働安全衛生規則を改正して産業用ロボットを規制しています。

規制対象とされた産業用ロボットは、「記憶装置の情報に基づき、マニピレータの伸縮、屈伸、上下・左右移動、旋回の動作を自動的に行うことができる機械」と定義されています。このマニピレータというのは、人間の腕に相当するアームが機械本体の外部に取り付けられて、アームの先端部(人間でいえば手)で物をつかんだり、道具を持って作業するもので、これが産業用ロボットの大きな特徴と言えます。

産業用ロボットの安全対策

前記のとおり、産業用ロボットの可動範囲で作業を行うと、作業者が産業用ロボットに挟まれる危険があるため、安全確保の観点から以下の対策を取る必要があります。

①柵、囲いの中での作業時の安全対策
柵、囲いの中に入り、機械の近くで、機械の動作の教示(ティーチング)等を行う場合には、以下の措置が必要となります。

ア作業を行う労働者に対する安全教育

イ誤操作の防止、異常時の対応
・マニュアルの作成・遵守(操作方法などについて)
・異常時に運転を停止することができ措置(すぐに停止できるスイッチなど)
・ランプの点灯などにより、他の労働者による操作を防止する措置

ウ異常作動を防止する措置
・作業開始前の異常の点検など
②通常運転時の安全対策

労働者に危険が生ずるおそれのあるときは、柵、囲いを設けるなどの措置が必要となります。

産業用ロボットの安全対策の実行

このように産業用ロボットの安全対策を講じて使用することで、真に役立つ機械となると言えます。

国民生活に関する世論調査 内閣府発表

6割超が「社会保障の整備」を要望

このほど内閣府が発表した平成二八年度の「国民生活に関する世論調査」(今年六月二三日〜七月一〇日に全国

の一八歳以上の男女一万人を対象に個別面接方式で実施)によると、今後、政府に力を入れて欲しい政策の最上位として、64・4%の人が「医療・年金等の社会保障の整備」を挙げていることが分かりました。

現在の生活について

《去年と比べた生活の向上感》

生活は、去年の今頃と比べてどうか聞いたところ、「向上している」と答えた人の割合は5・5%、「同じようなもの」は76・7%、「低下している」は17・5%となっている。

従業上の地位別に見ると、「同じようなもの」と答えた人の割合は雇用者で、「低下している」は自営業主で、それぞれ

れ高くなっている。
《現在の生活に対する満足度》

現在の生活を、「満足」とする人の割合は70・1%(満足)10・7%+「まあ満足」59・4%、「不満」は28・5%+「やや不満」22・6%+「不満」5・9%となっている。

《所得・収入に対する満足度》

満足度を項目別に見ると、所得・収入について、「満足」とする人の割合は48・1%、「満足」7・4%+「まあ満足」40・7%、「不満」は49・6%+「やや不満」35・3%+「不満」14・3%となっている。

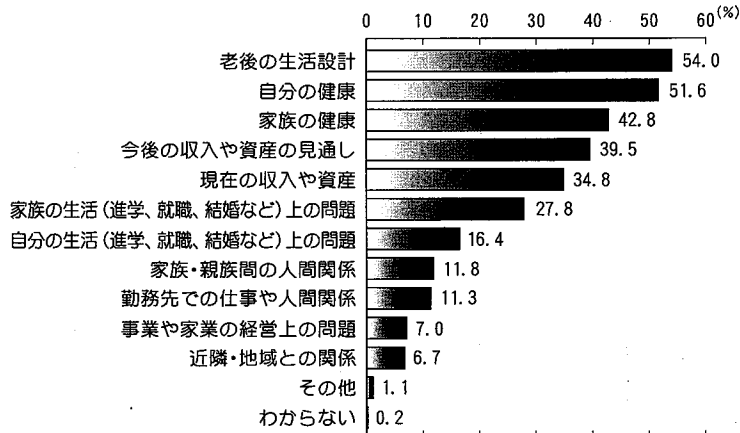
職業別に見ると、「満足」とする人の割合は管理・専門技術・事務職で、「不満」は販売・サービス・保安職、生産・輸送・建設・労務職で、それぞれ高くなっている。
《日常生活での悩みや不安》

日頃の生活の中で、「悩みや不安を感じている」と答えた人の割合は65・7%、「悩みや不安を感じていない」は33・4%となっている。

悩みや不安の内容(複数回答)としては、「老後の生活設計」を挙げた人の割合が54・0%と最も高く、以下、「自分の健

康」(51・6%)、「家族の健康」(42・8%)、「今後の収入や資産の見通し」(39・5%)などの順となっている。(左図参照)

悩みや不安の内容(複数回答)



《生活の程度》

生活の程度は、世間一般から見ても聞いたところ、「上」と答えた人の割合は1・3%、「中の上」は12・3%、「中」の中」は56・6%、「中の下」は23・2%、「下」は4・8%となっている。

今後の生活について

《今後の生活の力点》

今後の生活において、特にどのような面を入れたいか聞いたところ(複数回答)、「レジャー・余暇生活」を挙げた人の割合が35・5%と最も高く、以下、「所得・収入」(31・4%)、「資産・貯蓄」(30・4%)などの順となっている。

《老後は誰とどのように暮らすのがよいか》

老後は誰とどのように暮らすのがよいと思うか聞いたところ、「息子(夫婦)と同居」と答えた人の割合は11・8%、「息子(夫婦)の近くに住む」は7・5%、「娘(夫婦)と同居」は5・6%、「娘(夫婦)の近くに住む」は6・8%、「どの子(夫婦)でもよいから同居」は6・0%、「どの子(夫婦)でもよいから近くに住む」は17・3%、「子どもたちとは別に暮らす」は36・0%となっている。

生き方、考え方について

《働く目的は何か》

働く目的について、「お金を得るため」

と答えた人の割合は53・2%、「生きがいを見つめるため」は19・9%、「社会の一員として、務めを果たすため」は14・4%、「自分の才能や能力を発揮するため」は8・4%となっている。

職業別に見ると、「お金を得るため」と答えた人の割合は販売・サービス・保安職、生産・輸送・建設・労務職で、「社会の一員として、務めを果たすため」は管理・専門技術・事務職で、それぞれ高くなっている。

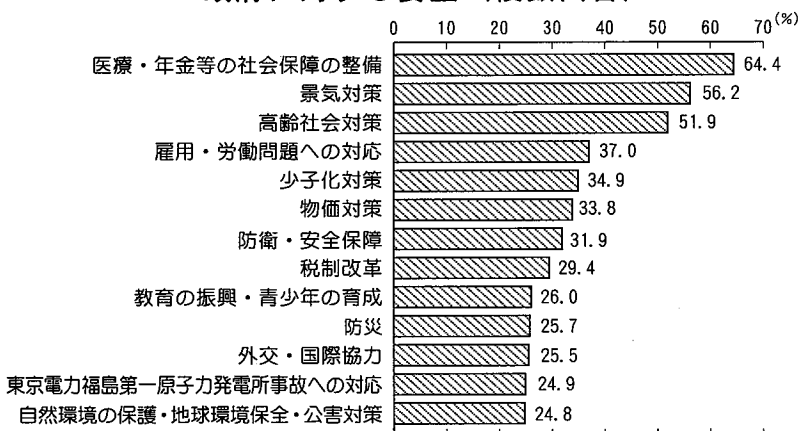
《どのような仕事が理想的だと思うか》

どのような仕事が理想的だと思うか聞いたところ(複数回答)、「収入が安定している仕事」を挙げた人の割合が60・9%と最も高く、以下、「自分にとって楽しい仕事」(57・6%)、「自分の専門知識や能力がいかなせる仕事」(39・4%)、「健康を損なう心配がない仕事」(32・0%)などの順となっている。

政府に対する要望

今後、政府はどのようなことに力を入れるべきだと思うか聞いたところ(複数回答)、「医療・年金等の社会保障の整備」を挙げた人の割合が64・4%と最も高く、

政府に対する要望 (複数回答)



以下、「景気対策」(56・2%)、「高齢社会対策」(51・9%)、「雇用・労働問題への対応」(37・0%)、「少子化対策」(34・9%)などの順となっている。(右図参照)



トラブル回避の対応術

病氣休職中の社員の定年後再雇用はどうなる？

当社には現在、病氣療養のため休職している社員がいて、その社員がまもなく定年（六〇歳）を迎えることになりましたが、定年前に復帰できる見込みはありません。就業規則に基づいて、定年退職となる者が希望すれば再雇用してありますが、休職している者は初めです。この場合はどのような扱いがよいのでしょうか？

定年と継続雇用制度

一般的に、定年とは、労働者が一定の年齢に達したときに労働契約が終了することをいいますが、定年による退職を定める場合は就業規則などに明記しておく必要があります。

一方、「高齢者雇用安定法」（第九条）では、六五歳未満の定年を定める事業主は、その雇用する高齢者の六五歳までの安定した雇用を確保するため、①定年の

引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定めの廃止のいずれかの措置を講じなければなりません。このうち、②は定年

退職後の再雇用制度も含まれますが、原則として希望者全員を制度の対象とすることが必要です。

しかし、同法の指針において、心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないことなど、就業規則に定める解雇事由または退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する場合には、継続雇用しないことができるとされています。ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められることに留意する必要があります。

休職中の場合の定年後再雇用

休職とは、労働者が傷病などで相当期間働けない状況となった場合に、労働契約関係を維持したまま、一定期間就労を免除することをいいます。このように休職は労働契約が維持されていることが前提ですので、質問のケースのように、休

職中に労働契約の終了となる定年に達した場合、特段の定めをしていないときにどのような扱いをすればよいか、という問題に直面します。

前記のとおり、高齢者雇用安定法では、定年後の継続雇用制度を導入している場合は原則として希望者全員を対象としない必要があります。休職中であっても定年後の継続雇用（再雇用）の希望の有無を本人に聴く必要はあるでしょう。

また、希望があった場合に、休職中の労働者が「心身の故障のため業務に堪えられないと認められる」などの解雇事由に該当するといえるかどうか、確認、検討の余地は残りますが、病氣休職中であることだけをもって直ちに継続雇用（再雇用）はできないと結論づけるのは、合理性や社会通念上からみて問題が生じる可能性はあります。

休職中の労働者が実際にどのような健康状態にあるのか、再雇用後に予定されている業務に従事する場合にどの程度まで回復していることが必要なのか、さらには、完全に回復しなくても従事できる負担が少ない他の業務への配置が可能かどうかなど、じゅうぶんに検討しましょう。判断しなければならぬでしょう。

社会保険の実務サポート 被扶養者の認定基準の 一部見直し

被扶養者の認定

健康保険の被扶養者になるためには、主として被保険者により生計を維持されることが認められることが必要となります。

「生計を維持されている」とは、収入が一定基準以下であることのほかに、被保険者との親族関係によって、被保険者と同一世帯に属すること（同居）が要件とされる場合もあります。

被保険者と同居していることが必要な親族とは、三親等以内の親族で、被保険者の直系尊属、配偶者（事実上の婚姻関係にある者を含む）、子、孫および弟妹以

外の者などとされています。このため、従来、被保険者の弟妹は同居要件がなく、兄弟は同居が必要となっていました。

これは、「兄弟等年長者については、自活すること本来」といった考えが元にあることから要件に差が設けられていたようです。

しかし、家族関係や家督の相続意識など家族の状況は変化し、現在は弟妹と兄弟の場合で要件に差を設ける合理性や必要性は乏しいと指摘されてきたことから、

この基準が見直され、平成二八年一〇月一日からは、兄弟についての同居要件が廃止され、収入要件のみで

認定されることになりました。（左表参照）

被扶養者の範囲

「収入要件」のみ	「同居要件」+「収入要件」
<ul style="list-style-type: none"> ・直系尊属（曾祖父母、祖父母、父母） ・配偶者（事実上の婚姻関係にある者を含む） ・子、孫 ・弟妹 ・兄弟（平成28年10月1日より） 	<ul style="list-style-type: none"> ・被保険者の三親等以内の親族で左記以外の者（伯（叔）父、伯（叔）母、甥、姪など） ・事実上の婚姻関係にある配偶者の父母および子 ・上記の配偶者の死亡後におけるその父母および子

収入要件は変更なし

一方、被扶養者となるための収入要件については従

来どおりとなっています。年間の収入見込み額が一三〇万円未満（六〇歳以上または障害者の場合は、年間収入一八〇万円未満）であつて、原則として、同居の場合には収入が被保険者の収入の半分未満、別居の場合は収入が被保険者からの仕送り額未満であることが必要とされています。

ただし、収入が被保険者の収入の半分以上の場合であっても、被保険者の年間収入を上回らないときで、日本年金機構がその世帯の生計の状況を総合的に勘案して、被保険者がその世帯の生計維持の中心的役割を果たしていると認めるときは、被扶養者となる場合があります。

なお、被扶養者の収入には、給与だけではなく、雇用保険の失業等給付や公的年金も含まれます。

平成 28 年中小企業の雇用状況に関する調査

「従業員引き留めの必要性」が賃上げ理由のトップ

経済産業省は9月1日、中小企業・小規模事業者における賃上げ状況等を把握するために行った「中小企業の雇用状況に関する調査」の結果を発表しました。

それによると、平成28年度に賞与・一時金の増額等何らかの賃上げ（常用労働者1人当たり平均賃金の引上げ）を「行ったまたは行う予定」とする企業の賃上げの理由は「人材の採用・従業員の引き留めの必要性」が47.6%で最も多く、中小企業の人手不足感がうかがえる結果となっています。

常用労働者1人当たり平均賃金の引上げ状況

平成28年度に常用労働者1人当たり平均賃金を「引き上げる／引き上げた」とする企業は63.9%で、27年度（61.4%）を2.5ポイント上回った。

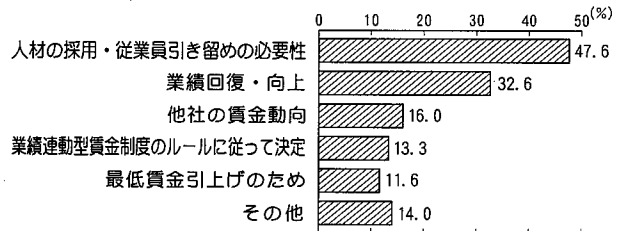
賃金の引上げ方法について

常用労働者1人当たり平均賃金を「引き上げる／引き上げた」と回答した企業の引上げ方法（複数回答）として最も多かったのは「月例給与の引上げ」で96.3%、以下、「賞与・一時金の増額」（48.9%）、「諸手当の増額」（19.7%）、「初任給の引上げ」（16.6%）となっている。

賃金を引き上げる／引き上げた主な理由

常用労働者1人当たり平均賃金を「引き上げる／引き上げた」と回答した企業の理由（複数回答）として最も多かったのは「人材の採用・従業員の引き留めの必要性」で47.6%、以下、「業績回復・向上」（32.6%）、「他社の賃金動向」（16.0%）などとなっている。

賃金引上げを実施する理由（複数回答）



賃金を引き上げない／引き上げていない主な理由

常用労働者1人当たり平均賃金を「引き上げない／引き上げていない」と回答した企業の理由（複数回答）として最も多かったのは「業績回復・向上が不十分」で88.3%、以下、「賃金より従業員雇用維持を優先」（25.6%）、「他社製品・サービスとの競争激化」（13.6%）などとなっている。

賃金引上げを実施しない理由（複数回答）

