

～明日を創造する～

# 月刊 事務所ニュース

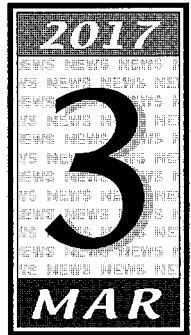
発行所 向田社会保険労務士事務所  
労働保険事務組合 ゆとり創造協会  
建設業あゆみ一人親方組合

〒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



## 新ガイドラインを策定

### 準備や後始末も労働時間と明示

厚生労働省は一月二〇日、

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を新たに策定し、公表しました。

新ガイドラインは、平成一三年に示された従来の基準に代わるもので、使用者が適正に把握すべき「労働

時間」の考え方を明らかにしています。

それによると、労働時間は使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間であって、通常の業務中のほかに、①業務に必要な準備行為（作業服などへの着替え）や業務

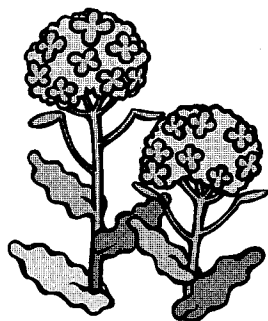
## 労基署の重点監督結果

### 対象事業場の3分の2で是正勧告

厚生労働省のまとめによると、平成28年4月から9月の間に全国の労働基準監督署が実施した監督指導の結果、重点監督の対象となった事業場の3分の2が、労働法令違反により是正勧告を受けたことがわかりました。

今回の監督指導は、対象となる「長時間残業が疑われる事業場」の基準を、従来の「月100時間超」から「月80時間超」に拡大して行われたもので、約1万事業場のうち、是正勧告書の交付を受けた事業場は6,659件となっています。

違反事項別の内訳では、労働時間関係（三六協定を締結せずに、または協定の限度時間を超えて時間外労働させたなど）が4,416件で最多となっています。



に関連した後始末（清掃など）を事業場内で行った時間、②指示により即時に業務に従事するため、労働から離れることが保障されていない状態で待機している時間（手待ち時間）、③参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、指示により業務に必要な学習を行っていた時間も労働時間として取り扱わなければならないとしています。

また、始業・終業時刻を確認・記録する方法の具体例として、「パソコンの使用時間の記録」が新たに追加されました。

**「働き方改革実現会議」で議論始まる  
時間外労働の新規制、罰則付きで導入へ**

政府の「働き方改革実現会議」は二月一日、残業による長時間労働の抑制策について、本格的な議論を開始しました。並行して行われている厚生労働省の有識者検討会では、労働基準法に基づく時間外労働に関する協定（いわゆる「三六協定」）について、通常の延長時間は、ほぼすべての企業で限度基準告示（月四五時間、年三六〇時間など）の範囲内に収まっている一方で、一部には、特別条項（\*）がある場合の延長時間が月一〇〇時間を超えるものも見受けられ、長時間労働の歯止めとして十分機能していない、という指摘があります。

こうしたことを受けて政府は、時

**都道府県別の健康保険料率**  
(労使折半、介護保険料率を含まない)

北海道	10.22%	滋賀	9.92%
青森	9.96%	京都	9.99%
岩手	9.82%	大阪	10.13%
宮城	9.97%	兵庫	10.06%
秋田	10.16%	奈良	10.00%
山形	9.99%	和歌山	10.06%
福島	9.85%	鳥取	9.99%
茨城	9.89%	島根	10.10%
栃木	9.94%	岡山	10.15%
群馬	9.93%	広島	10.04%
埼玉	9.87%	山口	10.11%
千葉	9.89%	徳島	10.18%
東京	9.91%	香川	10.24%
神奈川	9.93%	愛媛	10.11%
新潟	9.69%	高知	10.18%
富山	9.80%	福岡	10.19%
石川	10.02%	佐賀	10.47%
福井	9.99%	長崎	10.22%
山梨	10.04%	熊本	10.14%
長野	9.76%	大分	10.17%
岐阜	9.95%	宮崎	9.97%
静岡	9.81%	鹿児島	10.13%
愛知	9.92%	沖縄	9.95%
三重	9.92%		

間外労働の上限について、月六〇時間、年七二〇時間としたうえ、繁忙期は一時的に月一〇〇時間まで認めるほか、この上限時間を超えた場合の罰則を設ける方針を固めました。

政府は、抑制策を三月末までにまとめる実行計画に盛り込み、労働基準法改正案を国会に提出するとしています。繁忙期に過労死ラインとされる月八〇時間を超える時間外労働を容認することに対して、取りまとめに向けた調整が難航することも予想されています。

(\*)労使で合意すれば、年六回まで通常の延長時間の上限を超えられるもの

**協会けんぽ、健康保険料率を決定**

全国健康保険協会は、平成二九年三月分（四月納付分）から適用される都道府県（支部）ごとの健康保険の

保険料率を決定しました。（上表参照）

保険料率が改定されるのは四四の支部で、そのうち、引き上げが二四支部、引き下げが二〇支部となっています。三支部では据え置かれました。

これにより、保険料率の全国平均は改定前と同じ10%となっています。なお、介護保険料率は、従来の1.58%から1.65%に変更となります。

**雇用保険法等の改正案を国会に提出**

育児休業給付金の支給を、最大で現行の一歳六カ月から二歳まで延長するほか、失業等給付に係る保険料率を引き下げる内容とした「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が一月三十一日、国会に提出されました。

**平成 29 年度の雇用保険料率**

( )は平成 28 年度

事業の種類	雇用保険料率	労働者負担 (失業等給付の 保険料率のみ)	事業主負担	
			失業等給付 の保険料率	雇用保険二事 業の保険料率
一般の事業	9 / 1000 (11 / 1000)	3 / 1000 (4 / 1000)	6 / 1000 (7 / 1000)	3 / 1000 (3 / 1000)
農林水産 清酒製造の事業	11 / 1000 (13 / 1000)	4 / 1000 (5 / 1000)	7 / 1000 (8 / 1000)	4 / 1000 (5 / 1000)
建設の事業	12 / 1000 (14 / 1000)	4 / 1000 (5 / 1000)	8 / 1000 (9 / 1000)	4 / 1000 (4 / 1000)



法律案の内容が修正されずに成立した場合、平成二九年度（一九年四月一日から三〇年三月三十一日まで）の雇用保険料率は下表のとおりとなります。

魅力ある職場作り

# 仕事と介護の両立支援

## 介護離職の現状等

総務省の「就業構造基本調査」（平成二四年）によると、平成二三年一〇月〜二四年九月の一年間だけでも、介護等を理由に離職した人が一〇万人以上という結果が出ています。そして今後、要介護者を支えなければならぬ就業者（二五〜六四歳の世代）が急増することも予想されています。

この様な状況を受けて、平成二九年一月、特に介護休業について大幅に改正された改正育児・介護休業法が施行されました。

育児と介護の両立を支援する上で、次のような課題の違いがあります。子育てには子供の小学校入学・卒業といった区切りのタイミングがある

一方、親の介護は何年必要になるか終わりが見えないことも多く、就業者にとつて、今後の見通しが立てにくいことが挙げられます。また、自分の親の介護が必要になる頃には、本人は四〇〜五〇歳代の中堅・管理職クラスの社員であることが多く、仕事と介護の両立が困難になる場合も予想されます。

## 介護に直面している従業員への支援

厚労省の「企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」（平成二八年）では、企業に求められる従業員の仕事と介護の両立支援への具体的な取り組み方法を紹介しています。その中で、介護に直面した従業員への支援として以

下六項目が挙げられています。  
①相談窓口での両立課題の共有

両立する上での課題を、従業員本人と共に整理します。

②企業の仕事と介護の両立支援制度の続き等の周知

自社の両立支援制度について、具体的な利用方法や手続きをアドバイスします。特に、介護休業は復帰後の準備期間としてうまく利用しても

らえるよう伝えます。

③働き方の調整

休業や休暇を取るだけでなく、残業の削減や、変形労働時間制の導入、在宅勤務制度の活用、就労時間帯の調整等

働き方を検討した上で、仕事の分担や役割について見直します。

④職場内の理解の醸成

両立するためには、職場の上司や同僚に理解を得て、サポート体制を作ること重要で

⑤上司や人事による継続的な心身の状態の確認

介護は長期にわたる可能性があります。人事や上司が継

断的に見守り、両立の状況について確認することが重要です。

⑥社内外のネットワーク作り  
働きながら介護をする人たちは、地域などのネットワークに参加できる機会が少なくなりがちです。企業がサポートすることも有効です。

## 助け合えることを伝えましょう

仕事と介護の両立は、従業員個人だけで解決できるものではありません。気軽に相談できる環境を作り、介護保険制度や自治体、民間の介護サービス等の情報を提供するなど、頼れるところに頼ることも必要であることを伝えましょう。

従業員が充実した職業生活を送ることができるよう支援して行くことで、会社全体が助け合える職場へ変わることで両立支援の一步になるのではないのでしょうか。



# 平成28年毎月勤労統計調査結果速報 実質賃金、5年ぶりのプラス

厚生労働省が二月六日に発表した「毎月勤労統計調査」（速報、常用労働者五人以上の事業所が対象）によると、平成二八年のパートを含む労働者一人一カ月平均の現金給与総額は前年比0・5%増の三十一万五、三七二円と三年連続で増加。また、物価の影響を除いた実質賃金は0・7%増で、五年ぶりにプラスとなったことが分かりました。

なお、速報値は確報で改訂される場合があります。

## 賃金

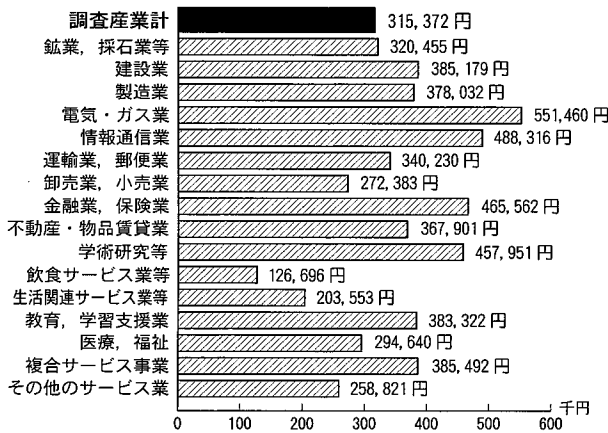
一人平均の月間現金給与総額は、労働者五人以上の事業所（以下すべての項目で同規模）で前年比0・5%増の三十一万五、三七二円。実質賃金は0・7%増となった。

現金給与総額のうち、きまって支給する給与は0・2%増の二五万九、七三五円（所定内給与が0・2%増の二四万二六七円、

所定外給与が0・6%減の一万九、四六八円）で、特別に支払われた給与は2・0%増の五万五、六三七円だった。

また、現金給与総額を就業形態別にみると、一般労働者は0・8%増の四一七、七八八円、パートタイム労働者は0・1%減の九万七、六七〇円となった（次ページの上表参照）。なお、パートの所定内給与を時給に換算（所定内給与を所定内労働時間を所定内労働時間（二二・九時間）と仮定して換算）すると、総実労働時間は一、七二四時間（所定内労働時間が一、五九五時間、所定外労働時間が二二・九時間）となった。

参考 産業別にみた月間現金給与総額



労働時間で除して算出）すると一、〇八五円で、平成五年の調査開始以来、最高の水準となった。

## 労働時間

一人平均の月間総実労働時間は、前年比0・6%減の一四三・七時間となった。総実労働時間のうち、所定内労働時間は0・4%減の一三三・九時間、所定外労働時間は1・6%減の一〇・八時間だった。

なお、月間の時間数を二倍して年換算すると、総実労働時間は一、七二四時間（所定内労働時間が一、五九五時間、所定外労働時間が二二・九時間）となった。また、総実労働時間を就業形態別にみると、一般労働者は0・1%減の一六八・六時間、パートタイム労働者は1・7%減の八七・五時間となった。（次ページの下表参照）

## 雇用

常用労働者は、前年比2・1%増の四、八七六万六千人で、このうち、一般労働者は1・8%増の三、三七九万三千人、パートタイム労働者は2・9%増の一、四九七万二千人となった。

— 参考資料 —

月間現金給与額

産 業	現金給与総額		きまって支給する給与		所定内給与		所定外給与		特別に支払われた給与		
	前年比		前年比		前年比		前年比		前年比		
計	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	
計	315,372	0.5	259,735	0.2	240,267	0.2	19,468	-0.6	55,637	2.0	
一般労働者	調査産業計	411,788	0.8	332,608	0.5	306,008	0.6	26,600	-0.3	79,180	2.2
	製造業	421,114	0.4	333,790	0.4	297,035	0.4	36,755	-0.4	87,324	0.7
	卸売業, 小売業	412,554	2.2	329,646	1.2	310,700	0.9	18,946	6.4	82,908	6.7
	医療, 福祉	372,319	0.7	309,391	0.7	290,219	0.7	19,172	0.2	62,928	1.1
パートタイム労働者	調査産業計	97,670	-0.1	95,192	-0.1	91,828	-0.1	3,364	-0.7	2,478	0.4
	製造業	116,703	-0.4	112,255	-0.2	106,235	-0.2	6,020	0.0	4,448	-3.8
	卸売業, 小売業	95,391	1.4	92,998	1.3	90,503	1.2	2,495	4.0	2,393	3.1
	医療, 福祉	118,869	0.8	114,038	0.4	111,508	0.7	2,530	-9.5	4,831	9.0

月間労働時間および出勤日数

産 業	総実労働時間		所定内労働時間		所定外労働時間		出勤日数		
	前年比		前年比		前年比		前年差		
計	時間	%	時間	%	時間	%	日	日	
計	143.7	-0.6	132.9	-0.4	10.8	-1.6	18.6	-0.1	
一般労働者	調査産業計	168.6	-0.1	154.3	0.0	14.3	-1.3	20.2	0.0
	製造業	170.9	-0.2	153.4	0.0	17.5	-1.7	19.9	0.1
	卸売業, 小売業	169.5	0.1	158.0	-0.1	11.5	3.5	20.5	0.0
	医療, 福祉	159.8	0.1	153.0	0.0	6.8	0.7	20.1	0.0
パートタイム労働者	調査産業計	87.5	-1.7	84.7	-1.5	2.8	-3.2	15.1	-0.2
	製造業	114.0	-1.1	109.2	-0.9	4.8	-8.0	17.5	-0.2
	卸売業, 小売業	94.3	-0.9	91.9	-0.9	2.4	0.7	16.5	-0.3
	医療, 福祉	79.7	0.0	78.4	0.1	1.3	-4.4	14.2	0.0

トラブル回避の対応術

懲戒での降格によって賃金を下げることはできるか？

当社の賃金制度では、格付け等級に応じた基本給が決まるしくみを取り入れています。

現在、社内でトラブルを引き起こした社員の懲戒事案があり、現等級での能力不足や職責が果たされていないこともあるので、今回の処分としては降格を検討しています。それに伴い基本給も一割以上引き下げることになりますが、法律上問題はあるでしょうか？

減給の制裁

労働基準法（第九一条）では、職場規律違反などの制裁（懲戒）による賃金の減額について、「減給は、一回の額が平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の一〇分の一を超えてはならない」として、減額に対する規制が設けられています。

一般的に、減給は対象となった労働者が実際に就労している場合に労務の対償として支払われる賃金に対して行われる制裁措置とされています。

一方、賃金には全額払いの原則（労基法第二四条一項）がありますので、制裁とはいえ労務の対償として労働者が得られる賃金を減額することに対しては厳格な規制があるわけです。

降格に伴う減額

制裁の処分を行う場合は、就業規則に制裁事由と処分の内容が明記されていて、その定めに基づいていることが前提となります。今回のケースのように、降格により賃金（基本給）が減額となる場合も考えられますが、労基法上の減給の規制に違反するかどうかについて、賃金制度で降格により賃金が変わること、明確となっているかどうか、判断のポイントとなります。

職能等級などにより基本給表を定めていたり、社内の格付けや職務・職制に関連した金額の手当を支給している場合、能力不足や職責を果たしていないなどの

理由でその格付けとしては不適格であるという判断での降格であれば、使用者は人事権を行使したことになります。

したがって、降格に伴う賃金（基本給や手当）の低下は、その労働者の職務や職能等級の変更に伴う当然の結果であるので、制裁規制に違反するものではないとされています。つまり、この場合は賃金の「減額」ではなく、「変更」にすぎないこととなります。

懲戒の権利濫用

一方で、労働契約法（第一五条）では、使用者が労働者を懲戒（制裁）することができる場合において、「労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。」としています。

このことから、人事権の行使としてではなく、懲戒処分としての降格であれば、労働契約法の懲戒権の濫用法理により規制の対象となります。したがって、権利の濫用だと認められれば、降格自体が無効となることも考えられます。



社会保険の実務サポート

海外に赴任すると介護保険の適用はどうなるか

介護保険の被保険者

介護保険制度は、保険料を主な財源として、介護が必要な人が適切な介護サービスを受けられるように支えるしくみをいいます。

介護保険の被保険者は、国内の市区町村に住所を有する六五歳以上の人（第一号被保険者）と、四〇歳以上六五歳未満の医療保険加入者（第二号被保険者）に分けられます。第一号被保険者は、原因を問わずに要介護認定または要支援認定を受けたときに介護サービスを受けることができ、第二号被保険者は、加齢に伴

う疾病（特定疾病）が原因で要介護（要支援）認定を受けたときに介護サービスを受けられることができます。

職場で健康保険に加入する第二号被保険者の介護保険料は、健康保険の保険料と一体的に徴収され、原則として、被保険者と事業主で二分の一ずつ負担することになっていきます。

国外居住者の適用除外

介護保険の運営主体（被保険者）となっているのは、市町村および特別区です。その介護保険に加入する被保険者は、国内の市区町村に住所を有する人ですの

で、被保険者が国内の市区町村に住所を有しなくなった場合は、介護保険の適用が除外され、介護保険料の負担もなくなります。

職場の健康保険と同時に介護保険に加入している被保険者が海外赴任となり、日本国内から外国へ転居した場合には、事業主を通じて健康保険の被保険者（協けんぽ加入者は日本年金機構）に「介護保険適用除外等該当届(\*)」を提出します。この場合、国外に転居したことが証明できる書類（住民票の除票）を添付することが必要です。

反対に、海外赴任で外国に居住していた人が日本に戻って国内に居住するようになり、職場の健康保険と同時に介護保険の被保険者に該当することになる場合は、「介護保険適用除外等

非該当届(\*)」を提出する必要があるようです。  
(\*)名称は保険者によって異なる場合があります。

介護保険料の扱い

前記の届出により、国外に居住していた期間は、介護保険料（本人および事業主負担分）は徴収されません。ただし、健康保険組合に加入の場合、組合独自の規約によって、介護保険の被保険者が海外に赴任し、居住したときでも、その人の被扶養者（四〇歳以上六五歳未満）が引き続き国内に居住する場合には、海外赴任した人を特定被保険者として介護保険料を徴収し続けることがあります。



がん対策に関する世論調査

# 治療との両立に「時短勤務」が必要

このほど内閣府が発表した「がん対策に関する世論調査」によると、がん治療と仕事の両立のために必要な取り組みとして、52・6%の人が「短時間勤務が活用できること」を挙げています。この調査は昨年一月、全国の一八歳以上の男女三千人を対象に実施されました。

## 仕事と治療等の両立について

がんの治療や検査のために二週間に一回程度通院する必要がある場合、働き続けられる環境にいると思うか聞いたところ、「そう思う」とする人の割合が27・9%、「そう思わない」が64・5%となった。

## 両立を困難にする要因

両立できる環境にいるとは思わない人  
にその理由を聞いたところ、「代わりに  
仕事をする人がいない、またはいても頼  
みにくいから」と答えた人の割合が21・7

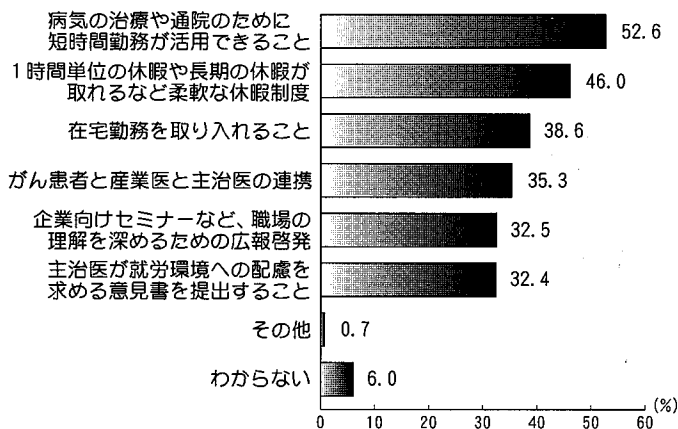
%と最も高く、以下、

「職場が休むことを許してくれるかどうか分からないから」(21・3%)、「がんの治療・検査と仕事の両立が体力的に困難だから」(19・9%)、「休むと収入が減ってしまうから」(15・9%)、「がんの治療・検査と仕事の両立が精神的に困難だから」(12・8%)、「休むと職場での評価が下がるから」(6・0%)となった。

## 両立に必要な取り組み

働く意欲のあるがん患者が働き続けるようにするためには、どういう取り組みが必要だと思うか聞いたところ(複数回答)、「病気の治療や通院のために短時間勤務が活用できること」を挙げた人の割合が52・6%と最も高く、以下、「一時間単位の休暇や長期の休暇が取れるなど柔軟な休暇制度」(46・0%)、「在宅勤務を取り入れること」(38・6%)などの順となった。(下図参照)

両立に必要な取り組み(複数回答)



## 政府に対する要望

がん対策について、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)、「がん医療に関わる医療機関の整備(拠点病院の充実など)」を挙げた人の割合が61・5%と最も高く、以下、「がんの早期発見(がん検診)」(56・3%)、「仕事を続けられるための相談・支援体制の整備」(49・6%)などの順となった。

