厚生労働省 公認

充寛事務所月報

2016
12
DEC

発行所 充寛労務管理事務所
厚生労働大臣認可 労働保険事務組合 経営改善協会
〒830-0037
久留米市諏訪野町2378－21
TEL0942－33－5104
FAX0942－33－3999
発行人 社会保険労務士 隈 充寛

（労働保険事務組合）
労働保険の事務受託により、
事業主も労災加入が出来ます。

労災・雇用・健康・厚生年金
各保険の相談手続事務一切
就業規則等諸規則の立案作成
労務関係官庁届出書類作成

東京高裁が一審判決取り消し

再雇用後の賃金減額、一定の合理性を認める

定年退職後に運送会社（横浜市）に再雇用されたトラック運転手３人が、正社員と同じ仕事内容なのに賃金に差があるとして是正を求めた訴訟で、東京高裁は11月２日、原告が勝訴した一審（東京地裁）の判決を取り消しました。

判決で裁判長は、定年後再雇用で変わらない仕事内容でも、一定程度の賃金の減額は社会的に容認されているとし、「企業が若年層を含む雇用を確保し労働者全体の安定雇用を図る必要性などを考慮すると、減額には一定の合理性がある」と指摘しました。

そのうえで、「引き下げ幅が年収ベースで２割程度と同規模の企業の減額率を下回っていて、直ちに不合理とは認められない」という判断を示しました。

【一審判決の要旨（東京地裁：平成28年5月14日）】

業務内容が同じなのに賃金が異なるのは不合理だとして、正社員と非正社員の不合理な待遇の違いを禁じた労働契約法に違反すると判断。正社員との賃金の差額計約400万円を支払うよう、運送会社に命じました。

違法な長時間労働の疑い

労働局「かとく」が電通を強制捜査

東京労働局の過重労働撲滅特別対策班（通称：「かとく」）は11月７日、大手広告会社の電通（東京・港区）が、複数の社員に対して違法な長時間労働をさせていた疑いが強まったとして、本社の強制捜査に入りました。これにあわせて、大阪など３支社にも捜査が入っています。

電通では、女性社員（当時24歳）が昨年12月、過労などが原因で自殺し、労災が認められていました。東京労働局では、この女性社員の実際の労働時間が申告で記録された労働時間を大きく上回っていたことから、他の社員にも労使協定の上限を超えて労働させていた労基法違反の疑いがあると判断。特別対策班による強制捜査で勤務記録などの資料を押収して、労務管理の実態を詳しく調べ、違反があれば刑事事件として書類送検する方針だとしています。

毎月勤労統計調査特別集計

夏の賞与、前年比2.3%増

厚生労働省が11月7日に発表した毎月勤労統計調査の特別集計結果によると、従業員5人以上の事業所で支給された今年の夏季賞与は、前年と比べて2.3%増加じ、1人平均36万5,008円となったことが分かりました。夏季賞与が前年を上回るのは2年ぶりです。

また、従業員30人以上の事業所では、2.4%増の42万1,513円となっています。

法務省入国管理局のまとめ

留学生の国内就労許可数が2割増

法務省入国管理局がこのほどまとめた「平成27年における留学生の日本企業等への就職状況」によると、留学生が就職を目的として行った在留資格変更許可申請に対して、過去最高となる15,657人の許可を行ったことが分かりました。許可数は前年と比べて2,699人（20.8%）の増加となっています。

国籍・地域別の許可数は、①中国9,847人、②韓国1,288人、③ベトナム1,153人、④台湾649人、⑤ネパール503人が上位5ヵ国で、アジア諸国が全体の94.9%を占めています。

平成28年「高年齢者の雇用状況」

65歳以上定年の企業割合は16%

厚生労働省はこのほど、平成28年「高年齢者の雇用状況」の集計結果を発表しました。

6月1日現在で、定年を65歳以上と定めている企業の割合は16.0%で、前年と比べて0.5ポイント上昇。また、定年制を廃止している企業の割合は2.7%（前年2.6%）となっています。

企業規模別では、65歳以上定年の企業は、中小企業（従業員31人～300人）が16.9%（前年16.5%）、大企業（301人以上）が8.2%（同7.5%）。定年制廃止の企業は、中小企業が2.9%（同2.9%）、大企業が0.5%（同0.4%）となっています。

また、希望者全員が66歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している企業の割合は4.9%（前年4.5%）で、企業規模別では、中小企業が5.2%（同4.9%）、大企業が1.9%（同1.6%）となっています。

総務省が厚労省にあっせん

育休給付金の延長要件の周知で改善求める

総務省行政評価局は、保育所に入所できないことを事由とする育児休業給付金の支給対象期間の延長に関する手続や要件について、受給者および事業主に対して分かりやすく周知するように改善を求めるなど、所管の厚生労働省に対してあっせんを行いました。

総務省の行政相談には、育児休業給付金に関し、子が保育所に入所できないので、子の1歳以後の期間も育児休業せざるを得ないのに、育児休業給付金の支給対象期間の延長が認められなかったなどとする相談が約3年半の間に12件寄せられていました。

このことから総務省は、諮問機関の意見を踏まえて、申請に必要な添付書類の不備などによって延長申請を断念したり、延長が認められないことがないよう、厚労省に対して受給者および事業主のほか、受給延長申請に必要な証明書などを発行する市区町村にも改めて周知を図るよう働きかけを行ったものです。

職場の安全＆衛生

冬季における労働災害の防止

寒さと労働災害

冬が到来して寒くなると、寒さゆえの労働災害が発生することがあります。

これから寒くなる時期ですので、寒さが引き起こす労働災害とその防止対策を見ていきたいと思います。

社内の安全衛生管理活動による意識化

冬ということを意識して、安全衛生委員会等の活用により、冬季特有の災害について社員の意識を高め、より有効にその防止対策に取り組むようにすることが大事です。そして、そこで検討されて決まったことは周知、教育して社員に意識をしてもらうことが実践につながります。

通路・作業床等の積雪・凍結による転倒災害の防止

積雪・凍結による転倒災害は最も多い災害と言えます。その対策として、ハード面では、

①通路及び作業床等は、くぼみや段差がなく滑りにくい構造とすること。また、除排雪・融雪設備の設置等により、積雪・凍結を防止すること

②屋外の階段及び傾斜した通路には滑り止めを設けることがあります。

また、ソフト面では、

①滑りやすい場所、転倒しそうになった場所を労働者から聴き取り、その場所の周知及び重点的に除雪する等の対策を講ずること（ヒヤリ・ハット事例や構内安全マップ等の作成）

②通路や作業床等の水溜まりや氷雪等を放置せず、その都度除去するよう労働者に教育すること

③転倒しにくい歩き方について教育することがあります。

雪下ろし、除排雪における墜落・転落、転倒災害等の防止

雪が多い地域では、日常的に雪下ろし、除排雪作業が必要となります。作業の際には、滑りにくい履物、ヘルメットを着用させる必要があります。

また、屋根等の高所での作業に当たっては、

①開口部等がないか、あらかじめ作業場所の確認を行うこと

②親綱を設け、安全帯を確実に使用させること

等の対策が必要です。

さらに、除雪機械を使用する場合は、

①障害物及び転落の危険はないか等あらかじめ作業場所の確認を行うこと

②除雪機械に氷雪が詰まった時は、エンジンを停止させてから対処すること

等の対策が必要です。

一酸化炭素中毒の防止

暖房器具等による一酸化炭素中毒も冬季にしばしば発生する災害です。一酸化炭素は常温・常圧では無色・無臭なので気が付かずに被災することがあるため、その危険性を教育することが大事です。

交通労働災害の防止

冬には路面も凍りますので、それを踏まえた次のような対策が必要です。

①冬用タイヤは摩耗状態を確認し、降雪前に交換すること

②速度は控えめにし、車間距離は長めにとること

③急ハンドル及び急ブレーキはしないこと

冬季における安全の確保を

以上、冬季特有の労働災害に対する対策を実践して、安全に冬を乗り切っていきましょう。

平成27年労働安全衛生調査

労働者の55%、仕事上でストレス

このほど厚生労働省が発表した平成27年の「労働安全衛生調査」（昨年10月31日現在の状況、常用労働者10人以上の事業所が対象）によると、現在の仕事や職業生活に関して、強いストレスを感じる事柄があるとする労働者の割合が55.7%に上ったことが分かりました。企業には、「メンタルヘルス対策」へのより一層の取組み強化が求められるでしょう。

事業所調査

リスクアセスメント

リスクアセスメント※を実施している事業所は47.5%［25年調査53.1%］で、実施内容（複数回答）としては、「作業に用いる機械の危険性に関する事項」が59.6%で最も多く、次いで「交通事故に関する事項」（55.8%）、「熱中症予防に着目した暑い場所での作業に関する事項」（49.2%）となった。

※リスクアセスメントとは、職場の潜在的な危険性または有害性を見つけ出し、これを除去、低減するための手法をいう。

メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所は59.7%［25年調査60.7%］で、取組み内容（複数回答）をみると、「事業所内での相談体制の整備」が44.4%で最も多く、次いで「労働者への教育研修・情報提供」（42.0%）、「管理監督者への教育研修・情報提供」（38.6%）となった。（下図参照）

ストレスチェック

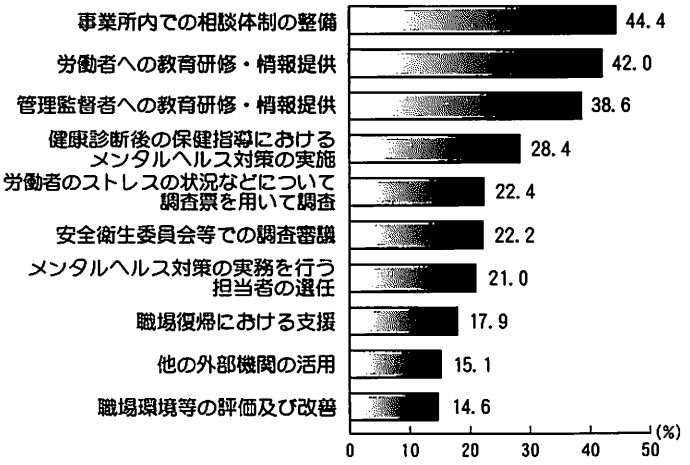
労働者のストレスチェックを実施した事業所は22.4%［25年調査26.0%］で、その実施時期をみると、「定期健康診断以外の機会に実施」が58.9%、「定期健康診断の機会に実施」が39.7%。また、ストレスチェックを実施した事業所のうち、医師等の専門家による面談等を実施した事業所は47.1%となった。

安全衛生教育

就業形態別に、対象者がいる事業所のうち、安全衛生教育を実施している事業所の割合をみると、正社員では80.9%、正社員以外の労働者では75.2%、派遣労働者では72.6%となった。

また、実施内容（複数回答）をみると、いずれの就業形態についても「整理整頓に関する教育」が最も多く、次いで正社員及び正社

メンタルヘルス対策の取組み内容別事業所割合（複数回答）



員以外の労働者では「交通事故防止に関する教育」、派遣労働者では「作業に用いる機械等による事故を防ぐための教育」となった。

腰痛予防対策

腰部に負担のかかる業務に従事する労働者がいる事業所は50.6%［25年調査48.8%］で、産業別にみると「医療、福祉」が80.3%で最も多く、次いで「運輸業、郵便業」(76.6%)、「鉱業、採石業、砂利採取業」(75.9%)となった。

また、腰痛予防に関する教育を行っている事業所は59.4%［同57.7%］で、実施時期(複数回答)は、「雇入れ時」が63.4%で最も多く、次いで「労働者に腰痛が発生した際」が39.5%となった。

受動喫煙防止対策

受動喫煙防止対策に取り組んでいる事業所は87.6%［25年調査85.6%］で、事業所規模別にみると、30人以上のすべての規模で90%を超えており、10～29人規模でも84.9%となった。

取組み内容（単一回答）としては、「事業所の建物内全体（会議室、食堂、休憩室等を含む）を禁煙とし、屋外のみ喫煙可能」が38.1%で最も多く、次いで「事業所の内部に空間的に隔離された喫煙場所（喫煙室）を設け、それ以外は禁煙」(25.9%)、「屋外を含めた事業所敷地内全体を禁煙」(15.2%)となった。

長時間労働者に対する取組み

1ヵ月間の時間外・休日労働時間数が45時間超の長時間労働者から医師による面接指導の申し出があった事業所は、「45時間超80時間以下」が4.9%、「80時間超100時間以下」が15.2%、「100時間超」が19.7%となった。

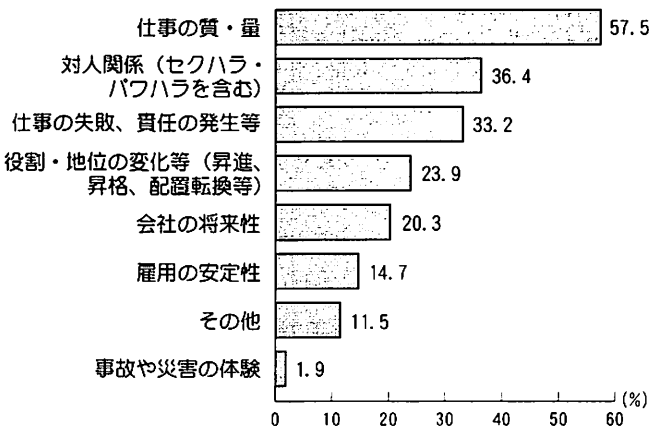
そのうち、医師による面接指導を実施した事業所は、「45時間超80時間以下」が58.4%、「80時間超100時間以下」が76.8%、「100時間超」が81.3%となった。

労働者調査

仕事や職業生活に関するストレス

現在の仕事や職業生活に関することで、強いストレスを感じる事柄がある労働者は55.7%［25年調査52.3%］。その内容（複数回答）をみると、「仕事の質・量」が57.5%で最も多く、次いで「対人関係（セクハラ・パワハラを含む）」(36.4%)、「仕事の失敗、責任の発生等」(33.2%)となった。(下図参照)

仕事や職業生活に関するストレスの内容別労働者割合
(複数回答)



受動喫煙の状況

職場で喫煙する労働者は25.1%［25年調査31.7%］。また、職場で他の人のたばこの煙を吸入すること（受動喫煙）があるとする労働者は、「ほとんど毎日」(12.2%)、「ときどき」(20.6%)を合わせて32.8%となった。

トラブル回避の対応術

子の看護休暇の「半日」はどう考える？

当社では、子の看護休暇を就業規則に定めていますが、育児・介護休業法の改正にあわせて、半日単位でも看護休暇を取得できるように規定を変更しようとしています。

当社にはパート労働者も多いので、実際に看護休暇を半日単位で取ることを可能にする場合、具体的な取り方などはどう考えておけばよいのでしょうか？

子の看護休暇の改正

子の看護休暇とは、小学校就学前の子を養育する労働者が申し出ることにより、病気やけがをした子の看護のために、または子に予防接種や健康診断を受けさせるために、取得することができる休暇制度をいいます。

育児・介護休業法では、子の看護を行う必要がある日に１日単位で取得する休暇とされていますが、このたびの法改正により、平成29年１月１日からは半日単位の取得ができるようになります。

従来でも、事業主の判断で半日単位での取得を認めることは差し支えないとされていましたが、法で明確に定めることで、看護休暇はより利用しやすいものになるとしています。

看護休暇は、小学校就学前の子が１人の場合は一年度に５日まで、２人以上の場合は10日まで取得できます。半日単位での取得ができるようになると、子が１人の場合でも最大で一年度に10回の半日の看護休暇が取れることになります。

「半日」の考え方

今回の改正では、半日単位の考え方についても示されています。それによると、半日単位は、基本的には１日の所定労働時間の２分の１であって、始業時刻から連続し、または終業時刻まで連続するものをいいますが、労使協定を締結することにより、所定労働時間の２分の１以外でも、「半日」とすることができます。

たとえば、１日の所定労働時間が８時間の労働者の場合は、「始業時刻から３時間、または終業時刻まで５時間」などとあらかじめ決めておきます。この場合、労使協定で定めた時間数が半日となるので、午前の３時間を２回取れば１日分の看護休暇を取得したことになります。また、半日とする時間数は１時間単位である必要はなく、分単位でも定めることができます。

ただし、パート労働者については、１日の所定労働時間が４時間以下の場合は、半日単位の取得は適用除外としています。

このように、子の看護休暇の半日単位の考え方は、年次有給休暇を半日単位で与える場合（法には定めがなく、事業主の判断で与えることが可能）と異なり、所定労働時間の２分の１以外の時間数で取得できるようにするには、労使協定で定めたとおりにしなければなりませんので、どう運用するかなど、あらかじめ検討することが必要となるでしょう。

社会保険の実務サポート

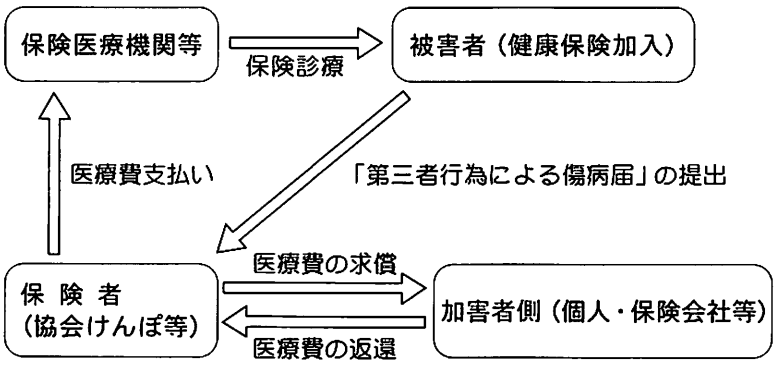
交通事故でけがをしたときに健康保険で治療を受けるには

第三者行為による傷病届

健康保険に加入している人が、交通事故など他人の加害行為が原因で病気やけがをしたときで、それが業務上や通勤途中ではなく、労災保険でカバーされない場合は、第三者行為による傷病として、健康保険で治療を受けることができます。

第三者行為による医療費は、加害者が負担するのが基本となりますが、医療機関で応急の治療を受ける必要もありますので、通常と同じように健康保険を利用し、その後できるだけ速やかに**「第三者行為による傷病届」**を保険者（協会けんぽまたは健康保険組合）に提出します。

これにより、保険者は被害者が加害者に対して有する医療費の損害賠償請求権を代わりに取得し、加害者の代わりに医療費を立て替えて支払います。その後、治療終了後に被害者に代わって加害者側（個人や保険会社など）に対し損害賠償として求償し、かかった医療費を返還してもらうことになります。（下図参照）



ただし、交通事故などの第三者行為において、被害者側に故意の犯罪行為や泥酔運転、無免許運転など、「著しい不行跡」が認められた場合には、保険給付の全部または一部が制限されることがあります。

確認が大切

第三者行為で被害者となったときは、まずは加害者が誰なのかを確認することが大切です。交通事故では前記の「第三者行為による傷病届」に加害者側の情報を記載し、交通事故証明書のほか、事故状況の報告書などを添付することが必要となります。

そのため、ごく軽い程度のけがであっても、相手の運転者からは、氏名・住所・電話番号のほか、自動車損害賠償責任保険と任意保険の保険会社の名称、証明書番号などを必ず確認しておくことが重要です。

また、警察には届け出をしておき、後日、交通事故証明書を交付してもらいます。

けがが重く、これらのことができないときは、本人の代わりに会社や家族などに事故の詳しい状況などを確認してもらうことが必要となります。

男女共同参画社会に関する世論調査

「出産後も働きたい」初の5割超

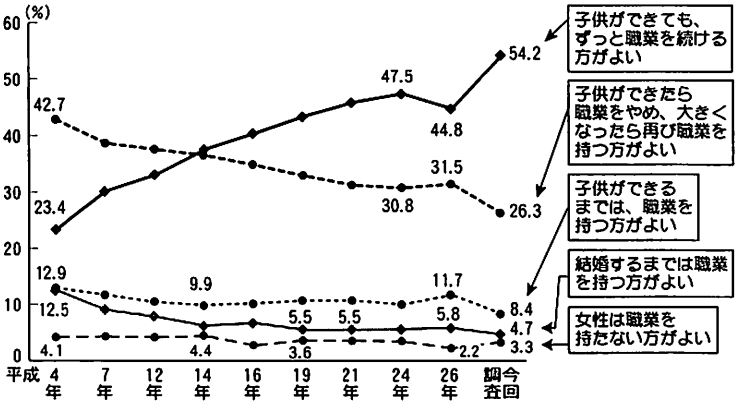
このほど内閣府が発表した「男女共同参画社会に関する世論調査」によると、「女性は子供ができても、ずっと職業を続ける方がよい」と回答した人が54.2%となり、2年前の前回調査を9ポイント以上上回って、初めて5割を超えたことが分かりました。

なお、この調査は今年の8月から9月にかけて、全国の18歳（前回までは20歳）以上の男女5,000人を対象に行われました。

女性が職業を持つことに対する意識

女性が職業を持つことについて、「子供ができても、ずっと職業を続ける方がよい」が54.2%（26年調査44.8%）と前回調査より9.4ポイント上昇して最も高く、以下、「子供ができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」が26.3%（同31.5%）、「子供ができるまでは、職業を持つ方がよい」が8.4%（同11.7%）、「結婚するまでは職業を持つ方がよい」が4.7%（同5.8%）、「女性は職業を持たない方がよい」が3.3%（同2.2%）となった。（下図参照）

参考：女性が職業を持つことに対する意識（時系列）



注：平成26年調査までは20歳以上の者、今回調査から18歳以上の者を対象。

職場における男女の地位の平等感

職場の平等感について、「男性の方が優遇されている」が56.6%（24年調査57.7%）、「平等」が29.7%（同28.5%）、「女性の方が優遇されている」が4.7%（同4.6%）となった。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方への意識

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方に「賛成」は40.6%（26年調査44.6%）、「反対」は54.3%（同49.4%）。前回調査と比較すると、「賛成」が4.0ポイント低下し、「反対」が4.9ポイント上昇した。

「賛成」の理由としては、「妻が家庭を守った方が、子供の成長などにとって良いから」が60.4%と最も高く、以下、「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だから」（45.6%）、「夫が外で働いた方が、多くの収入を得られるから」（32.9%）などの順となった。（複数回答）

また、「反対」の理由としては、「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」が52.8%と最も高く、以下、「妻が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとって良いから」（46.8%）、「夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られるから」（40.6%）などの順となった。（複数回答）