

中村事務所会報

◆業務内容◆

- 労務管理・経営管理相談
- 労働法令・社会保険諸法令相談
- 労働保険関係事務(労災・雇保)
- 社会保険関係相談(健保・厚年)
- コンピューターによる人事管理(賃金計算等)

発行所 社会保険労務士法人 厚生労働省 公認

労務管理
経営管理**中村事務所**

〒550-0014

大阪市西区北堀江1丁目22番19号
シルバービル北堀江3F

TEL (06) 6531-5411 (代)

発行人 社会保険労務士 中村昭彦

新卒募集企業に、定着促進取組みの 情報提供を義務化へ

雇用促進を図る改正法案要綱を答申

労働政策審議会(厚生労働大臣の諮問機関)は、一月二七日、諮問された「勤労青少年年福社法」などの法律の一部を改正する法案要綱について、これを妥当とする答申を行いました。

勤労青少年福祉法の改正では、新卒者が適確に職業を選択できるための取組みを促進する仕組みを設け、新卒者の募集を行う企業に対して、企業規模を問わず、募集・採用に関する状況、職業能力の開発・向上に関する状況などの情報を提供するよう努めるとともに、応募者から求められた場合には、これら的情報を提供しなければならないことを「青少年の雇用の促進等に関する法律」に改めるとしています。

職業安定法関連では、ハローワークは求人申込みをすべて受

理しなければならないこととする規定について、一定の労働関係法令に違反する求人者からの新卒者の求人申込みを受理しないことができるとする特例が設けられました。

また、青少年に係る雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による新たな認定期度が創設されます。

職業能力開発促進法の改正では、ジョブカード(職務経歴等記録書)の普及・促進のため、職務の経歴、職業能力等を明らかにする書面の様式を定めるほか、キャリアコンサルタント(*)を新しく登録制として、試験に合格した者はキャリアコンサルタント名簿に氏名、事務所の所在地などを登録することや、キャリアコンサルタントの名称を使用して業が行えるようにするとともに、守秘義務を規定すること

などが盛り込まれています。施行期日は、新卒者を募集する企業の情報提供、ハローワークでの求人不受理の特例については平成二八年三月一日、中小企業の新たな認定期度創設については二七年一〇月一日、キャリアコンサルタントの登録制の創設については二八年四月一日となっています。

厚労省は、この答申を踏まえ法律案を作成し、今の通常国会に提出することとしています。

(*)キャリアコンサルタント

労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に助言及び指導を行う者。国の技能検定制度であるキャリアコンサルティング技能士のほか、民間の認定試験もある。

平成27年

4月号

2015

平成27年度から改定

23業種で労災保険率を引下げへ

平成27年度から労災保険率について、全五四業種平均で一〇〇〇分の四・七となり、一〇〇〇分の〇・一引き下げられます。全業種中、引下げとなるのが「建築事業」など二三業種、引上げとなるのが「木材又は木製品製造業」など八業種となっています。

また、海外派遣者の特別加入に係る「第三種特別加入保険料率」は、一〇〇〇分の四から一〇〇〇分の三に引き下げられます。

平成27年度都道府県別の健康保険料率(介護保険料率を含まない)

北海道	10.14%	滋賀	9.94%
青森	9.98%	京都	10.02%
岩手	9.97%	大阪	10.04%
宮城	9.96%	兵庫	10.04%
秋田	10.06%	奈良	9.98%
山形	9.97%	和歌山	9.97%
福島	9.92%	鳥取	9.96%
茨城	9.92%	島根	10.06%
栃木	9.95%	岡山	10.09%
群馬	9.92%	広島	10.03%
埼玉	9.93%	山口	10.10%
千葉	9.97%	徳島	10.10%
東京	9.97%	香川	10.11%
神奈川	9.98%	愛媛	10.03%
新潟	9.86%	高知	10.05%
富山	9.91%	福岡	10.09%
石川	9.99%	佐賀	10.21%
福井	9.93%	長崎	10.07%
山梨	9.96%	熊本	10.09%
長野	9.91%	大分	10.03%
岐阜	9.98%	宮崎	9.98%
静岡	9.92%	鹿児島	10.02%
愛知	9.97%	沖縄	9.96%
三重	9.94%		

協会けんぽの保険料率改定
4月分(5月納付分)から

全国健康保険協会は、都道府県ごとに設

最高裁が逆転判決
警告なくともセクハラ懲戒処分は有効

女性派遣社員に対して、言葉によるセクハラ行為を繰り返したことで懲戒処分を受けた大阪市の水族館に勤務する男性二名が処分の無効を求めた訴訟で、最高裁は二月二六日、処分は有効とする判決を言い渡しました。

訴訟で男性側は、事前の警告なく解雇に次ぐ重い処分の出勤停止(その後降格)としたのは行きすぎだと主張。一審(大阪地裁)は処分を妥当として請求を棄却。二審(大阪高裁)は、女性側が明確に拒否しなかつたことなどか

定される健康保険の保険料率(労使折半、介護保険分を除く)を、平成27年四月分(五月納付分)から改定する決定をしました。今回改定が行われるのは三九の道府県で、八都県は据え置きとなっています。

また、全国一律で設定されている介護保険料率(労使折半)については、今年四月分から1・58%(現行は1・72%)に引き下げられます。

改正法案を国会提出
健康保険、標準報酬月額の上限を引上げ

「持続可能な医療保険制度を構築するための国民健康保険法等の一部を改正する法律案」が三月三日、国会に提出されました。

健康保険法の一部改正案では、保険料などの算定の基礎となる標準報酬月額について、上限額を現在の「一二二万円」から「二三九万円」「二三三万円」とあわせて三つの区分を追加することや、傷病手当金および出産手当金の給付額について、現在は支給開始日の属する月の標準報酬月額を基礎としますが、これを直近一二カ月間の各月の標準報酬月額の平均額を基礎とすることに改めるなどとしています。(施行期日は平成

ら、処分は重すぎるとして男性側の主張を認め処分を無効としました。
最高裁判決で裁判長は、管理職としてセクハラ防止を指導すべき立場だったのに、みだらな発言を繰り返したのは極めて不適切であると指摘。会社から処分事案に係る個別直接的な警告・注意等を受けていなかつたとしても斟酌する事情があつたとはいえないとして、懲戒処分は妥当と判断しました。

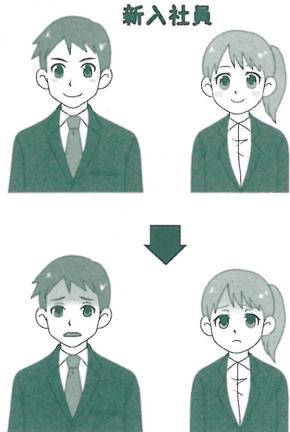
職場の安全＆衛生

新入社員とメンタルヘルス

新入社員と会社の期待

毎年四月には、新入社員が会社に入つくることが多いと思われます。今年は、人手不足ということで新規学卒者・高卒者の採用を確保することが難しかった会社もあるでしょう。そのため、せっかく苦労して採用した新入社員には早く会社に慣れてもらい、会社の一員として戦力になつてほしいと期待しているのではないかでしょう。

新入社員のストレス



新入社員にとって、会社に入ることで、昨今、新入社員がストレスによりメンタルに不調をきたし、社会人の第一歩をスマーズに踏み出せないケースも認められます。今回は、このような新入社員のメンタルヘルスについて見ていきたいと思います。

新入社員には、新入社員が会社に入つくることが多いと思われます。今年は、人手不足といふことで新規学卒者・高卒者の採用を確保することが難しかつた会社もあるでしょう。そのため、せっかく苦労して採用した新入社員には早く会社に慣れてもらい、会社の一員として戦力になつてほしいと期待しているのではないかでしょう。

ところが、昨今、新入社員がストレスによりメンタルに不調をきたし、社会人の第一歩をスマーズに踏み出せないケースも認められます。今回は、このようないい会話をすることでも心を和まし、緊張をほぐすことができます。声かけや会話を通して、新入社員に周囲が支えていると、そのことを実感させると、思っています。

新入社員には、新入社員が会社に入つくることが多いと思われます。今年は、人手不足といふことで新規学卒者・高卒者の採用を確保することが難しかつた会社もあるでしょう。そのため、せっかく苦労して採用した新入社員には早く会社に慣れてもらい、会社の一員として戦力になつてほしいと期待しているのではないかでしょう。

ところが、昨今、新入社員がストレスによりメンタルに不調をきたし、社会人の第一歩をスマーズに踏み出せないケースも認められます。今回は、このようないい会話をすることでも心を和まし、緊張をほぐすことができます。声かけや会話を通して、新入社員に周囲が支えていると、そのことを実感させると、思っています。

ストレスを抱えた新入社員への理解

このようなストレスを抱えた新入社員に対しては、周囲の理解が必要です。先輩社員もその

ような経験をしているはずですが、年月が経つと大方の人は自分が大変であったことを忘れてしまいます。ストレスを抱えた新入社員には、上司や周囲の人たちが心の面での健康についても気を遣うことで、彼らの心の負担が違つてきます。

具体的な手法として、あいさつや声かけを有効に行ってみてください。元気がないと感じられる新入社員には、一声かけてみてください。声をかけられれば、自分を気にしてくれているということが分かりります。また、話しかけてなにげない会話をすることでも心

以上のように、新入社員について、心身ともに元気でスタートが切れるように職場環境を整えることが必要です。

新入社員は周囲の人々に支えられているということを感じることができれば、安心感が生まれ、職場での第一歩をスマーズに踏み出すことができるようになる

このようにメンタルヘルス不調に至る初期の段階で周囲がうまくカバーすると、深刻な状態にならずに済むことが多いと言えます。

メンタルヘルス不調の新入社員には



— 参 考 資 料 —

平成 26 年賃金構造基本統計調査

男女間の賃金格差、過去最小に

このほど厚生労働省が発表した「賃金構造基本統計調査」によると、昨年

のフルタイムで働く一般労働者の賃金

(六月分の平均所定内給与額) は、前年に比べて 1・3% 増の二九万九、六〇〇円と一年ぶりの増加。このうち、女性の賃金は同 2・3% 増の二三万八、〇〇〇円で、男女間の賃金格差が過去最小となつたことが分かりました。

なお、この調査は常用労働者 10 人以上

の約五万事業所を対象に行われました。

一般労働者の賃金

《賃金、前年比》

平成二六年の賃金は、男女計二九万九、六〇〇円(平均四一・一歳、勤続二二・一年)で、前年比 1・3% 増となつていて。

性別では、男性が二三万九、六〇〇円

(平均四二・九歳、勤続一三・五年)で前年比 1・1% 増、女性が二三万八、〇〇〇円(同四〇・六歳、同九・三年)で同 2・3% 增となつていて。

《産業別にみた賃金》

男性は金融業、保険業(四六万五、五〇〇円)、教育、学習支援業(四二

《学歴別にみた賃金》

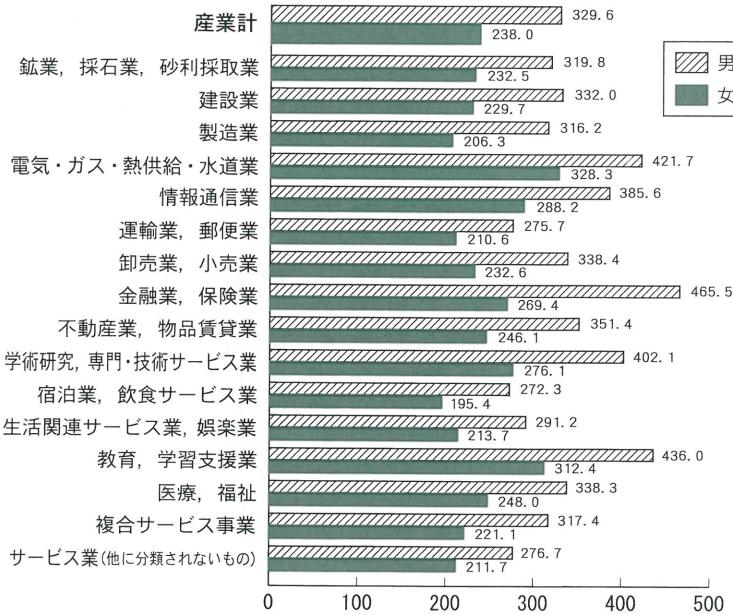
男性は大学・大学院卒三九万六、四〇〇円(前年比 0・3% 増)、高専・短大卒三〇万四、〇〇〇円(同 1・7% 増)、高校卒二八

万六、八〇〇円(同 1・3% 増)、女性は大学・大学院卒二八万四、七〇〇円(同 1・2% 増)、高専・短大卒二四万九、一〇〇円(同 1・8% 増)、高校卒二〇万五、七〇〇円(同 2・4% 増)となつてお

り、男女ともにすべての学歴で前年を上回っている。

産業、性別にみた賃金

単位(千円)



また、男性の賃金を 100 とすると、女性の賃金は七一二

(前年七一・三) で、比較可能な昭和五一

年の調査以来、過去最小となつて

いる。

女性は電気・ガス・熱供給・水道業(三二

万八、三〇〇円)、教育、学習支援業(三一

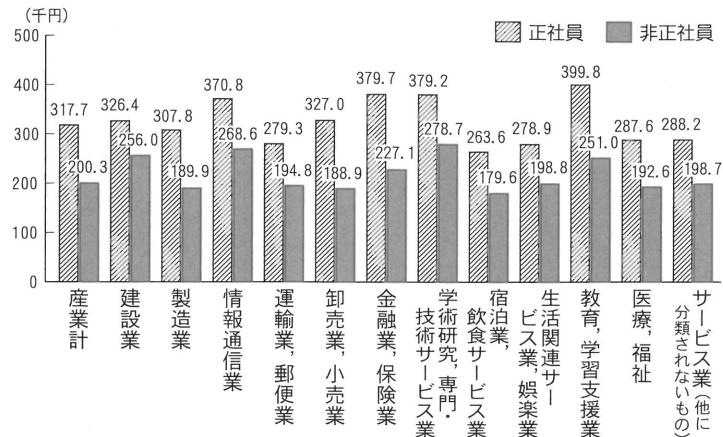
万二、四〇〇円)が高く、宿泊業、飲食サー

ビス業(一九万五、四〇〇円)が低くなつ

ている。(左図参照)

— 參 考 資 料 —

雇用形態別にみた主な産業別賃金（男女計）



『企業規模別にみた賃金』

男性は大企業三八万一、九〇〇円（前年比0・9%増）、中企業三二万二、一〇〇円（同0・9%増）、小企業一八万五、九〇〇円（同0・1%増）、女性は大企業二六万五、二〇〇円（前年比2・2%増）、中企業二三万三、八〇〇円（同1・8%増）、小企業二一万四、六〇〇円（同1・3%増）となつており、男女ともにすべての企業規模

で前年を上回つてゐる。

また、大企業の賃金を一〇〇とすると、中企業は男性八二、女性八八、小企業は男性七五、女性八一となっている。

〔雇用形態別にみた賃金〕

男女計で、正社員三二万七、七〇〇円（前年比一〇%増）、非正社員二〇万三〇〇円（同二・六%増）となつてゐる。

(産業別は上図参照)

性別では、男性が正

社員三四万三、二〇〇四
(前年比0・8%増)、非

円（同2・4%増）、女

六、六〇〇円（前年比1.9%増）、非正社員二二〇円（同3.0%増）

社員一七万九千人（同上）（%増）となつてゐる。

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、女性七〇にとどまつ

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、一一〇

円)が低くなっている。
女性は教育、学習支援業(一、二九八円)
が高く、宿泊業、飲食サービス業(九一二
円)が低くなっている。



短時間労働者の性、産業別 1 時間当たりの賃金

産業	男性	女性
計	1,120	1,012
鉱業, 採石業, 砂利採取業	1,470	973
建設業	1,526	1,085
製造業	1,186	917
電気・ガス・熱供給・水道業	1,740	1,201
情報通信業	1,563	1,242
運輸業, 郵便業	1,132	923
卸売業, 小売業	1,012	939
金融業, 保険業	1,554	1,168
不動産業, 物品貯蔵業	1,012	982
学術研究, 専門・技術サービス業	1,773	1,264
宿泊業, 飲食サービス業	941	912
生活関連サービス業, 娯楽業	1,024	1,005
教育, 学習支援業	1,478	1,298
医療, 福祉	1,408	1,231
複合サービス事業	1,183	1,049
サービス業(他に分類されないもの)	1,136	989

トラブル回避の対応術

給与明細書に労働時間数を記載しなければならないか？

当社は、正社員に手渡す毎月の給与明細書に労働時間数を記載していません。残業手当などのものとなる時間数は別に集計して計算し、給与計算ソフトに金額を入力していますので問題はないと思いますが、正社員から労働時間数を載せるべきだ、という意見が出ました。

当社では給与明細書だけではなく賃金台帳にも労働時間数を載せていませんが、やはりこうした扱いは問題があるのでしようか？

給与明細書の記載項目

毎月支払う給与の明細書には、基本給や手当などの支給項目と、保険料や税金などの控除項目のほか、出勤日数や休暇日数、労働時間数などの勤怠項目を記載するのが一般的ですが、記載するべき項目については法令に定められてはいません。

計算方法が示されていましたとしても、集計された労働時間数を従業員自ら知ることができないと、計算方法にしたがつて算

給与明細書の扱いに関する参考となるものに、賃金を口座振込みで支払う際の、使用者に対する行政の指導内容が示された労働基準法関連の行政通達があります。

それによると、使用者は、所定の賃金支払日に次の(1)～(3)に掲げる金額等を記載した賃金の支払いに関する計算書を交付すること、とされています。

- (1) 基本給、手当その他賃金の種類ごとにその金額
- (2) 源泉徴収税額、労働者が負担すべき社会保険料額等賃金から控除した金額がある場合には、事項ごとにその金額
- (3) 口座振込み等を行った金額

これにおいても労働時間数には言及されていませんので、給与明細書に労働時間数の記載がないことについて、直接的には行政指導の対象にはならないことがあります。

しかし、就業規則などに残業代などの



賃金台帳の記載項目

一方、賃金台帳に関しては、労基法第一〇八条により、事業場ごとに調製しなければならないとされ、同法の施行規則で、労働日数、労働時間数（時間外、休日、深夜労働を含む）の勤怠項目も原則として記載することが定められています。

賃金台帳は、労働者名簿や出勤簿などと同様に、労働関係に関する重要な書類として一定期間保存することが義務づけられています。また、労働基準監督署の調査などがあつた際には、提示を求められることがあります。そのため、法令で定める項目を記載して、賃金台帳として不備がないようにしておかなければなりません。

短時間勤務で減額となつた時の標準報酬月額の改定

標準報酬月額の随時改定

が行われるので、これを「随時改定」といいます。

健康保険・厚生年金保険の保険料などの算定の基礎になる「標準報酬月額」については、被保険者の受け取る報酬（給与）が、昇給や降給により固定的賃金に変動があつたときで、従前の標準報酬月額と改定後の標準報酬月額に二等級以上の差が生じたなど一定の要件を満たすときは、報酬月額変更届を提出することになります。

毎年四月から六月の三ヶ月間の報酬額に基づいて標準報酬月額が決まる「定期決定」とは別に、どの時期においても要件に該当するときに標準報酬月額の改定

随時改定の要件でいう固定的賃金とは、基本給、諸手当などの支給額、または歩合給などの単価や支給率が決まっているものをいいますが、月給制から日給制になるなど、給与体系の変更も固定的賃金の変動にあたるものとされています。

短時間勤務の適用

随時改定の要因となる固定的賃金の変動については、一時的ではなく継続的性質のものであることが必要とされます。家族の介護や傷病などにより、一時的といえ短時間勤務となり、それまで受けていた報酬より

も少ない報酬を受けることになった場合は、従来の報酬額をベースとした保険料は被保険者にとっては負担が重くなります。

このような場合、就業規

則や給与規定に「短時間勤務制度」を設けていたり、

産前産後休業・育児休業終了後の短時間勤務

短時間勤務者として新たに労働契約を結びなおしたりしたときは、その規定や契約による給与（固定的賃金または給与体系）の変更が生じ、継続的性質を有するものとみなされるので、随時改定の対象となります。

たとえば、短時間勤務の場合に月給制から時給制に変更となるときや、月給制のまま勤務時間を短縮し、短縮した分の基本給を一定額減ずるときなどがこれに該当します。

こうした形態をとらず、たとえば、遅刻、早退と同じくをもとに、従前の標準報酬月額と改定後の標準報酬月額に一等級でも差が生じたときには改定されます。

ら控除されているにすぎないときは、固定的賃金の変動とはみなされませんので、随時改定の対象にはなりません。

労働力調査詳細集計(速報)

「このほど総務省が発表した「労働力調査詳細集計」（速報）によると、二〇

一四年平均の完全失業者は二三六万人と前年より二九万人減り五年連続で減少。このうち、失業期間が一年以上の人は八九万人と同一五万人減り、五年ぶりに一〇〇万人を割り込んだことが分かりました。

雇用者の状況

二〇一四年平均の役員を除く雇用者は、前年に比べ三九万人増の五、二四〇万人。このうち、正社員は一六万人減の三、二七八万人、非正社員は五六万人増の一、九六二万人となつた。

性別にみると、男性は正社員が前年に比べ八万人減の二、二五九万人で、非正社員が二〇万人増の六三〇万人。女性は正社員が八万人減の一、〇一九万人で、非正社員が三六万人増の一、三三三二万人となつた。

完全失業者の状況

非正社員の内訳をみると、パート・アルバイトは前年に比べ二七万人増の一、三四七万人、契約社員は一九万人増の二九二万人、派遣社員は三万人増の一九万人などとなつた。

の 37・4%で、性別
にみると、男性が 0・7 ポイント上昇
の 21・8%、女性が 0・9 ポイント上昇
の 56・7%となつた。

また、非正社員の割合は前年に比べての37・4%で、性別にみると、男性が0・7ポイント上昇0・6ポイント上昇0・9ポイント上昇

減の六八万人、「求人の年齢と自分の年齢とがあわない」は八万人減の三七万人、「勤務時間・休日などが希望とあわない」は一万人減の二七万人、「自分の技術や技能が求人要件に満たない」は二万人減の一八万人、「条件にこだわらないが仕事がない」は八万人減の一七万人などとなつた。

