

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

改正育児・介護休業法等の省令・指針事項案を示す

看護・介護休暇の半日取得、運用を容易に

改正育児・介護休業法および男女雇用機会均等法に関する省令事項・指針事項(案)を議題として、このほど労働政策審議会(厚労相の諮問機関)の分科会が開催されました。

子の看護休暇および介護休暇を一日未満の単位で取得できる労働者について、改正法では、「一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの以外の者」とされていますが、省令事項(案)では、厚生労働省令で定めるものは、「一日の所定労働時間が「四時間以下の短時間労働者」と示されました。

また、一日未満の単位は「半日」としたうえで、「半日」は一日の所定労働時間の二分の一とされますが、労使協定によつて、二分の一以外の「半日」も可能としています。たとえば、午前中三時間、午後四時間といった運用も容易になります。

このほか、育児休業の申し出ができる有期契約労働者について、改正法では「子が一歳六ヶ月に達する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者」に要件が変更されました。この趣旨についての労使双方の理解不足

等により、対象となる有期契約労働者の権利行使が妨げられることのないよう、分かりやすく周知することが必要であるとされています。(次ページへ続く)

平成28年

6月号

2016

労働保険の年度更新

平成28年度労働保険(労災保険・雇用保険)の年度更新手続の時期が来ました。

新年度の概算保険料および前年度の保険料を確定するための申告・納付の手続を行う年に一度の大切な行事ですので、ご協力をお願い致します。

ニュース

このため、指針とすべき事項に、育児休業期間中や育児休業終了時に労働契約の終了時期（更新時期）が到来し、更新の有無をその時点で判断する場合に、育児休業の取得等を理由として契約を更新しないことは、不利益取扱に該当するため禁止されたうえで、育児休業の取得等を理由とせず、経営上の理由等から契約を更新しないことは、不利益取扱には該当しない、と整理して示すことが必要だとしています。

東京高裁が労災不支給処分を取り消し
海外勤務でも「国内所属」と認める

上海（中国）に赴任中に過労などを原因とする急性心筋梗塞で死亡した男性の遺族が、海外勤務を理由に労災保険の適用外とし、遺族補償給付を不支給とした中央労働基準監督署長の処分を取り消しを求めた訴訟の控訴審で、東京高裁は四月二七日、同処分を取り消す判決をしました。

判決で裁判長は、海外勤務中に労災保険の適用になるかは、仕事の内容や指揮命令など勤務実態を踏まえて判断すべきだとしたうえで、男性については、「労働の場が海外にあるだけで、

児童休業期間中や育児休業終了時に労働契約の終了時期（更新時期）が到来し、更新の有無をその時点で判断する場合に、育児休業の取得等を理由として契約を更新しないことは、不利益取扱に該当するため禁止されたうえで、育児休業の取得等を理由とせず、経営上の理由等から契約を更新しないことは、不利益取扱には該当しない、と整理

して示すことが必要だとしています。
実質的には国内の事業所に所属していた」と認め、労災が適用されると判断しました。

日本国内で行われる事業から派遣され、海外の支店や工場、現地法人など、海外で行われる事業に従事する労働者は、あらかじめ労災保険に「特別加入」をすれば労災が適用されます。が、男性はこの手続きをとつていませんでした。

第10次職業能力開発基本計画を策定 「全員参加社会」に向け職業能力を底上げへ

厚生労働省は四月二八日、今後五年間にわたる職業能力開発施策の基本方針を示した「第一〇次職業能力開発基本計画」を策定しました。

基本計画では、「生産性向上に向けた人材育成戦略」を前面に打ち出し、そ

のための職業能力開発の施策について、人材育成資源を効果的に活用し

た人材育成の強化、②女性・若者・中高年齢者・障害者など、全ての人材が①国、企業、民間教育訓練機関、学校などの教育訓練資源を効果的に活用し

た人材育成の強化、②女性・若者・中高年齢者・障害者など、全ての人材がその能力を存分に發揮できる「全員参加の社会」の実現加速に向けての職業能力底上げの推進、③産業界のニーズ

中小企業向け「人材活用ハンドブック」を公表 中小企業庁

中小企業庁はこのほど、「中小企業人材活用ハンドブック」をまとめました。

このハンドブックは、同庁が中小企業・小規模事業者向けの支援策を目的別・窓口別にまとめたシリーズの第二弾で、「人材を探す」、「職場の魅力を伝える」、「仕事を続けやすい職場をつくる」、「人材を活用する」、「人材を育てる」の五つのカテゴリーで、人材募集や助成金、融資などの支援策の内容を紹介しています。

また、各カテゴリごとに支援策を担当する各省庁や団体などの窓口と電話番号も掲載されています。

同ハンドブックは中小企業庁のホームページから閲覧、ダウンロード（PDF形式）ができます。



職場の安全＆衛生

改正安衛法とリスクアセスメント

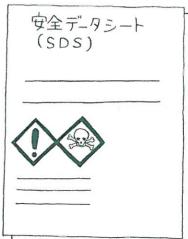
改 正 安 衛 法

り、リスクの低減対策を検討することをいいます。

安衛法改正によって、一定の化学物質についてリスクアセスメントの実施が事業者の義務となり、これが六月一日から施行されます。

最近リスクアセスメントといふ言葉はよく聞かれるようになってきていますが、対象が化学物質で、それも六四〇物質もあつてきている会社も多いのではないかと思います。そこで、今はこの化学物質に対するリスクアセスメントのポイントを見ていきたいと思います。

リスクアセスメントとは、化学物質やその製剤の持つ危険性や有害性を特定し、それによる労働者への危険または健康障害を感じるおそれの程度を見積



リスクアセスメントとその実施者

自分のところで使っている製品に対象物質が含まれているかどうかの確認が、今回の重要なポイントと言つてよいと思います。対象は、安全データシート

で該当する物質を使用していればリスクアセスメントを行わなければなりません。

六四〇物質の確認

リスクアセスメントの基本的な手順

① 化学物質などによる危険性又は有害性の特定

② 特定した全ての危険性または有害性についてのリスクの見積り

③ 見積りに基づきリスク低減措置の内容の検討

④ リスク低減措置の実施

⑤ リスクアセスメント結果の労働者への周知

危険性又は有害性の特定

化学物質を使用する作業を洗い出した上で、SDSに記載されているGHS（化学品の危険有害性を世界的に統一された一定の基準に従つて分類し、絵表等を用いて分かりやすく表示したもの）などに即して危険性又は有害性を特定していきます。

まずは、取り組むことから

ここでは、a 対象物が労働者の程度（重篤度）を考慮する方法、b 労働者が対象物にさらされる程度（ばく露濃度など）とこの対象物の有害性の程度を考慮する方法、c a又はbに準じる方法がありますが、このいずれかの方法またはこれらの方の併用によってリスクの見積りを行います。

リスクの低減措置の検討・実施・周知

前記の結果に基づき、リスク低減措置を検討し、それを実施し、その結果を労働者に周知することになります。

リスクの見積り

リスクアセスメントは、すでに実施している会社が多いと思いますが、今回は化学物質についての応用編です。法が施行され待ったなしの状況ですので、まずは取り組んでみることが必要だと思います。

16年版中小企業白書



経常利益の実額についても、二〇一三年以降は増加傾向があり、一五年一〇一二月期は過去最高水準となつた。

収益構造の分解

経常利益は、売上高、変動費（原材料、

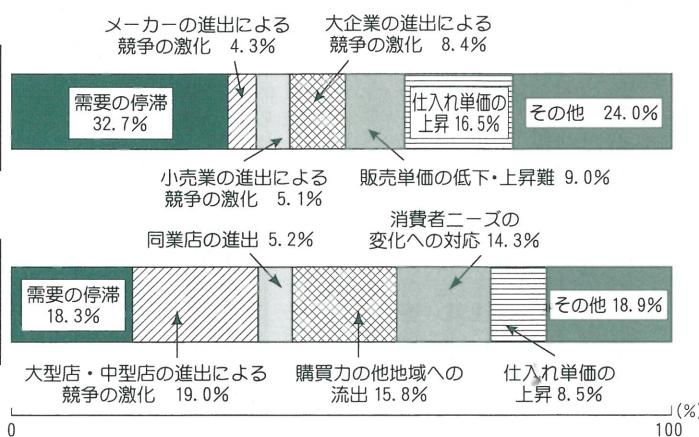
二〇一六年版の「中小企業白書」では、最近の中小企業の動向について分析を行い、売上高の伸び悩みや人手不足、設備の老朽化といった中小企業が直面している課題を浮き彫りにしています。

また、災害時などへの対応策をまとめた「事業継続計画」（BCP）を策定済みの中小企業がわずか15%にとどまることに着目。自然災害が後を絶たない我が国において、早めの計画策定の重要性を強調しています。

※同白書は複数の省庁の調査等を基に構成されていていますが、紙面の都合上、それらの表記を割愛しています。

中小企業が直面している経営上の問題点

卸売業 小売業



※採算D-Iは、前年同期に比べて、採算が「好転」と答えた企業の割合から、「悪化」と答えた企業の割合を引いたもの。

人手不足

景況調査の採算（経常利益）D-I※をみると、リーマン・ショックの影響もあり、二〇〇八年から〇九年第一四半期にかけて大幅に低下したが、以降は上昇傾向にある。※採算D-Iは、前年同期に比べて、採算が「好転」と答えた企業の割合から、「悪化」と答えた企業の割合を引いたもの。

中小企業の経営上の問題点

卸売業・小売業・サービス業について、中小企業の経営上の問題点を景況調査により確認すると、どの業種も「需要の停滞」が上位に位置しており、他にも、卸

売業は「販売単価の低下・上昇難」、小売業は「大・中型店の進出による競争の激化」等、売上高の伸び悩みへと直結する課題を経営上の問題としてあげている事業者も多い。（上図参照）

これらの中、過去最高水準の経常利益に最も大きく寄与している項目は変動費の減少（経常利益が最も落ち込んだ〇九年に比べて十一・七兆円）、次は人件費の減少（同十一・六兆円）で、売上高は減少している（同▲〇・九兆円）。

これにより、売上高は伸び悩んだが、変動費や人件費が減少したことで、経常利益を増加させていることが分かる。

— 参 考 資 料 —

二一二二万人の減少となつた。

他方で規模の大きな企業で働く雇用者数は増加しており、従業者五〇〇人以上の企業で働く雇用者数は過去二〇年で約三一三万人増加した。

減価償却費（設備投資）の分析

実際の設備投資額の推移を確認すると、二〇〇八年から一〇年初旬にかけて減価償却費について、関連する設備投資の動向をみていく。

実際の設備投資額の推移を確認すると、二〇〇八年から一〇年初旬にかけて減価償却費について、関連する設備投資の動向をみていく。

実際の設備投資額の推移を確認すると、二〇〇八年から一〇年初旬にかけて減価償却費について、関連する設備投資の動向をみていく。

実際の設備投資額の推移を確認すると、二〇〇八年から一〇年初旬にかけて減価償却費について、関連する設備投資の動向をみていく。

実際の設備投資額の推移を確認すると、二〇〇八年から一〇年初旬にかけて減価償却費について、関連する設備投資の動向をみていく。

される。

関連の深い一次産品（エネルギー、金属等）価格は変動が大きいため、その変動に応じて販売価格に適切に転嫁できるかどうかが経常利益に影響する。

過去一〇年間で価格単価を引き上げできなかつた場合の対応として、「利益率の圧縮」を行つたと回答した企業が53.9%で最も多く、以下、「人件費の抑制」、「他の原材料・仕入価格の抑制」、「設備投資の抑制」などと続いている。

事業継続計画（BCP）の策定

従来から自然災害の脅威にさらされている我が国においては、リスク管理的重要性が増している。

BCPとは企業が自然災害等の緊急事態に遭遇した場合に、事業資産の損害を最小限にとどめつつ、中核となる事業の継続あるいは早期復旧を可能とするために、平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段等を取り決めておく計画のことである。

また、最後に設備投資を実施した時期を聞くと、全体の約四割が五年以上設備投資を実施しておらず、二割弱が一〇年以上実施していない。結果として設備の老朽化という課題が顕在化してきている。

中小企業が設備投資をしない理由として、現状設備で十分という理由が68%で最も多く、次いで景気の先行き不透明、借入負担が大きい、と続いている。

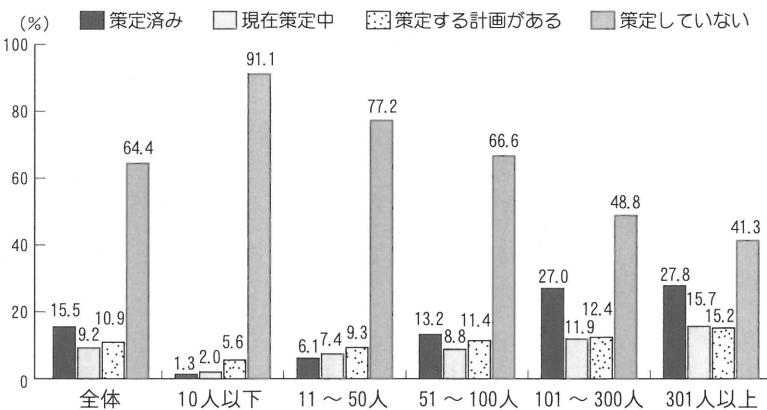
また、最後に設備投資を実施した時期を聞くと、全体の約四割が五年以上設備投資を実施しておらず、二割弱が一〇年以上実施していない。結果として設備の老朽化という課題が顕在化してきている。

変動費は売上高の変動によって変動する費用であり、製造業であれば材料費、小売業であれば仕入価格の変動等に左右

中小企業におけるBCPの策定状況をみると、「策定済み」の企業は15.5%とどまり、BCP策定への取組は不十分であるといえる。（下図参照）

自然災害が多く、企業を取り巻く環境の変化により多様なリスクが想定される

従業員規模別にみた中小企業のBCPの策定状況



我が国においては、今後もリスクへの対応をより強固にしていくことが重要である。経営者は、BCPを特別なものであると認識せずに、雇用・人材育成や事業承継と同様に、企業の経営の一環として積極的に対応していくことが求められる。

トラブル回避の対応術

用されません。

また、業務委託や請負契約の場合、一般的には、報酬は出来高払

業務委託契約を適用するには

当社は生命保険の代理店を営んでいますが、保険外交員とは業務委託契約を締結しています。

このほど、一部の外交員については会社の指示で特別な仕事をさせることが必要となり、当社とは雇用関係に切り替える検討をしています。そのなかで、仕事上、時間や場所などを自分で決められる裁量が大きい外交員については業務委託契約のままとしたいのですが、その区分をどう判断すればよいでしょうか？

労働者の定義

このように、労働契約と業務委託契約では大きな違いがあり、形式上で業務委託契約書を結んだとしても、実態からみて労働契約であると認められるような場合は思ひぬトラブルに発展することも考えられます。

就業場所の拘束が少なく、委託側の就業規則も適用されず、労働保険などにも加入しないといった取扱いがなされることになります。

実態を重視して判断する

業務委託契約が適当かどうかを具体的に判断するにあたっては、労働者性を判断する法令解釈をもとにすると、次のような要素に整理されるものといえるでしょう。

- ①仕事の依頼や業務従事の指示などに対する諾否の自由があること
- ②業務を遂行する上で指揮命令を受けていないこと
- ③勤務する場所や時間が指定され、管理されていないこと

業務の性質や安全を確保する必要などから、必然的に勤務する場所や時間が指定される場合もあるので、その指定が業務の性質などによるものか、業務の遂行を指揮命令する必要によるものかを見極める必要があります。

- ④報酬が使用者の指揮監督の下で一定時間労務を提供していることへの対価ではないこと

労働契約を結んで雇用される労働者は、労働関係の法令によつて保護されるのにに対して、業務委託や請負契約を結んだ場合は、個人事業者として他人の指揮命令を受けずに仕事をすることになります。したがつて、基本的には労働者を保護する法令は適

このほか、業務の実態などケースバイケースで、報酬の額（同種の業務に従事する労働者より高額であること）や専属の度合（他社業務に従事することが制約されないこと）なども補足的に判断の要素とされることがあります。

社会保険の実務サポート

算定基礎届での年間平均の申出

「年間平均」による算定の要件

健康保険・厚生年金保険の保険料や保険給付の額の基礎となる標準報酬月額の定時決定は、七月一日現在の被保険者に、その年の四月、五月、六月に支給した報酬（給与）について、事業主からの届出（算定基礎届）により行われます。

この方法では、季節的な業務の繁閑などによって、四月～六月の平均の報酬が合、通常の方法により平均の報酬で算出すると、一年を通しての平均よりも著しく高くなり、それが保険料

にも反映されることになります。しかし、このような場合には、申し立てをすることによって、一年を通しての報酬をもとに算定する「年間平均」の特例を受けることができます。

年間平均による算定の申し立てができるのは、原則として、次の要件をいずれも満たす場合です。

①「四、五、六月の給与の平均額から算出した標準報酬月額」と「前年の七月から当年の六月までの給与の平均額から算出した標準報酬月額」に二等級以上の差が生じたこと（算出した平均額が標準報酬月額の上・下限にか

かる範囲の場合は一等級の差でも対象となる場合があります）
②その差が業務の性質上例年発生することが見込まれること

③（年間平均による算定を申し立てることに）被保険者が同意していること

届出手続きに必要な書類

年間平均による算定を申し立てるためには、「被保険者報酬月額算定基礎届」（備考欄に「年間平均」と記載）に、事業主が、被保険者が保険者算定の要件に該当すると考えられる理由などを記載した「年間報酬の平均で算定することの申立書」を添付して保険者（年金事務所、健康保険組合や厚生年金基金）に提出する

ことが必要となります。

また、対象となる被保険者の前年七月から当年六月

の「被保険者報酬月額算定基礎届・保険者算定申立に係る例年の状況、標準報酬月額の比較及び被保険者の同意等」の様式をあわせて提出しなければなりません。

年間平均で算定することの申し立てに被保険者の同意が必要なのは、適用された標準報酬月額が、保険料だけではなく将来受ける年金の額に反映されるためであります。被保険者の同意があつたかどうかは、この様式に本人氏名の自署または記名・押印があることで保険者の確認が行われることになっていますので、あらかじめ本人に、年間平均による算定の内容などについて説明をしておくことが大切でしょう。

なお、健康保険組合などでは、申し立てについて独自の書類や確認資料の提出が必要となる場合もあります。

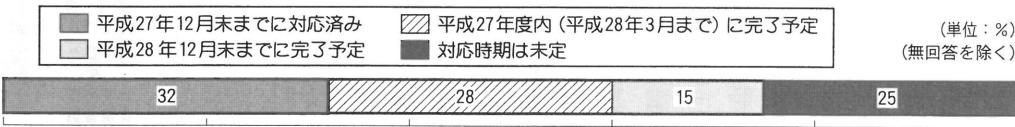
大同生命保険株の中企業経営者アンケート

6割が「従業員・家族のマイナンバー取得・管理が課題」と回答

今年1月より運用が始まった「マイナンバー制度」をめぐり、その対応に苦慮されている企業も多いのではないでしょうか。今号では、このほど大同生命保険株式会社が中小企業経営者約4,000人を対象に行ったアンケート調査から、その課題等について見ていくたいと思います。

Q1：マイナンバー制度への対応は完了されていますか？

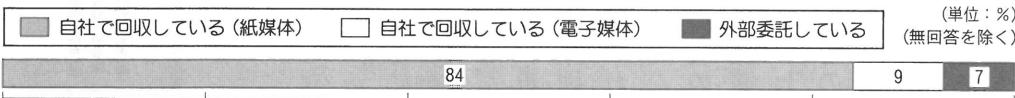
- 制度への対応については、「平成27年12月末までに対応済み」と回答した経営者が約3割となりました。また、約4割が、今年中に対応完了予定と回答。今後各社で必要となる資料作成・提出に向か、対応中である様子がうかがえます。



Q2：マイナンバーの収集・管理方法はどのようにされていますか？

- マイナンバーの収集・管理については、約8割の経営者が「自社で回収・管理している（紙媒体）」と回答されています。

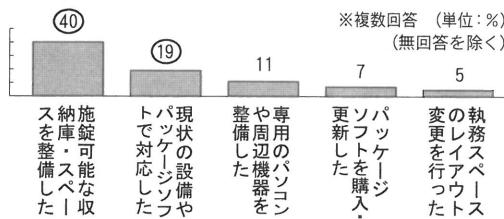
○マイナンバーの収集方法



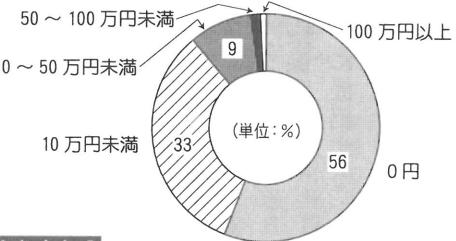
Q3：マイナンバー制度への対応にあたり、設備投資は行いましたか？また、費用はいくらかかりましたか？

- マイナンバー制度に対応するために行なった設備投資（予定含む）は、「施設可能な収納庫・スペースを整備した」が4割と最も多く、次いで「現状の設備やパッケージソフトで対応した」が約2割となりました。
- 対応にかかった費用は、「0円」が約6割と最も多く、次いで「10万円未満」が約3割となりました。

①対応するために行った設備投資（予定含む）



②対応にかかった費用（予定含む）



Q4：マイナンバー制度への対応において、貴社の課題はありますか？

- 「従業員・家族のマイナンバー取得・管理」が約6割と最も多く、次いで「情報漏えい対策」「従業員への周知」となりました。
- 社内で、制度の導入趣旨の理解を深めながら、取得したマイナンバーをいかに管理していくか、という点を課題と考える経営者が多い様子がうかがえます。

