

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 中村事務所
経営管理

（仮事務所）〒550-0014

大阪市西区北堀江1丁目22番25号
プレジール北堀江2階

TEL (06) 6531-5411 (代)

発行人 社会保険労務士 中村昭彦

「働き方改革実現会議」がスタート

時間外労働の規制見直しが焦点に

政府は九月二十七日、安倍内閣が掲げる主要政策である「働き方改革」に向けて、関係閣僚や有識者をメンバーとする「働き方改革実現会議」の初会合を開きました。

会議の具体的なテーマとしては、時間外労働の上限規制の見直しなど長時間労働の是正や、「同一労働同一賃金」など非正規雇用の処遇改善を柱に、柔軟な働き方ができる環境づくり、六五歳以上の継続雇用・定年延長に取り組む企業への支援なども挙げられています。

長時間労働の是正をめぐっては、いわゆる「三六協定」における時間外労働にかかる「特別条項」にも上限時間を設けるなど、労基法の改正も

視野に入れた規制強化について具体的な議論が行われることとなります。また、労働者の十分な睡眠時間と生活時間の確保のため、「休息时间（勤務間インターバル）制度」の法制化に向けた動きもあるとみられています。

一方、「同一労働同一賃金」については、正規と非正規との不合理な待遇格差をなくすることを重点に議論が進むものとみられ、議論の結果を受けて厚生労働省は、どういう場合に不合理なのかを具体的に示すガイドラインを、年内に策定するとしています。

会合は、ほぼ月一回のペースで行われる予定で、内閣府に設置された「働き方改革実現推進室」でも、働き方改革

の実現に向けて必要な政策を検討するため、担当大臣らによる民間企業や関係施設の視察なども積極的に行うとしています。

平成28年

11月号

2016

11月は労働保険適用促進強化期間

厚生労働省では、労働保険（雇用保険・労災保険）の加入を一層促進していくため、11月を「労働保険適用促進強化期間」として設定し、全国的に労働保険の適用促進の広報活動や未加入事業場に対する適用促進指導等の事業を広く展開しております。

ハローワーク（公共職業安定所）
労働基準監督署

年金機能強化法改正案を閣議決定

年金受給資格期間を10年に短縮

政府は九月二十六日、公的年金（老齢給付）の受給資格期間を現在の二五年から一〇年に短縮することを盛り込んだ「年金機能強化法改正案」を閣議決定しました。

受給資格期間の短縮については、平成二四年八月に成立した同法により、消費税率が10%に引き上げられる時期に合わせて実施されることになっていました。しかし、税率の引き上げが見送られたため、短縮措置を先行して実施するための改正案がまとめられ、臨時国会での成立を目指すことになったものです。

短縮措置の実施は平成二九年九月の予定で、これにより、新たに約四〇万人が老齢基礎年金の受給権を得るものとみられています。

名古屋高裁が賠償命令

別業務での再雇用を法に反すると認める

トヨタ自動車で事務職として働いていた男性（六三歳）が、六〇歳定年後の再雇用を希望した際に清掃業務を提示され

たのは不当であるとして、会社に対し地位確認と賃金支払いを求めている訴訟の控訴審で、名古屋高裁は九月二十八日、会社に対し約一二〇万円の賠償を命じました。

男性は従来の事務職を希望しましたが、会社は能力が同職種として再雇用される基準に達していないとして、清掃業務で一年契約のパート勤務を提示しました。

判決で裁判長は、どのような労働条件を提示するかは企業に一定の裁量があることを認めつつ、定年前とまったく異なる職種の提示は「継続雇用の実質を欠き、通常解雇と新規採用に当たると判断。」「適格性を欠くなどの事情がない限り、別の業務の提示は高年齢者雇用安定法に反する」と指摘しました。

一審の名古屋地裁は会社側の主張を認め、男性の請求を退けていました。

労働政策審議会で検討開始

育児休業期間の延長、29年度実現へ

労働政策審議会（厚労大臣の諮問機関）の分科会は一〇月六日、政府が平成二九年度の労働政策の重点事項に挙げた「女性の活躍推進」を受けて、育児休業期間の延長を含めた両立支援策について検討

を開始しました。

保育所の整備を進めつつ、雇用の継続のため特に必要と認められる場合の育児休業の延長に関して、延長が想定されるケース、延長が想定される場合の期間およびその留意点について必要な検討を経て改正法案を策定。二九年度において実現を目指すとしています。

現状や防止対策の実施状況

「過労死白書」を初めて公表

厚生労働省は一〇月七日、過労死等の現状や防止に講じた施策の状況をまとめた「（平成二八年版）過労死等防止対策白書」を初めて公表しました。

同白書は、平成二六年に成立・施行された過労死等防止対策推進法に基づき、国会に毎年報告を行う年次報告書で、過労死等の実態を解明するため、労働者の労働時間だけでなく、生活時間の状況、労災認定事案のデータベース構築といった調査研究などを中心に、過労死等防止対策に取り組む民間団体の活動もコラムとして紹介しています。



職場の安全&衛生

特定自主検査

特定自主検査強調月間

一月は、「特定自主検査強調月間」です。これは、特定自主検査に対する理解と認識を高めることを目的として、公益社団法人建設荷役車両安全技術協会が主唱し、厚生労働省・経済産業省が後援、各労働災害防止団体が協賛して毎年実施されている取組みで、平成二八年度のスローガンは、「安全の笑顔の向こうに特定自主検査」です。

特定自主検査

この定期自主検査を行わなければならない機械のうち、フォークリフトなどの荷役運搬機械や油圧ショベルなどの建設機械や動力プレス機などの特定の機械については、一年以内に一回（不整地運搬車は二年に一回）、一定の資格を持つ検査者が行う検査を受けなければならないことになっています。この検査を「特定自主検査」と言います。

特定自主検査の方法

特定自主検査の方法としては、ユーザーが自社で使用する機械を、資格を持つ検査者に実施させる「事業内検査」と、ユーザーの依頼により登録検査業者が実施する「検査業者検査」とがあります。

この特定自主検査を行う資格ですが、「事業内検査」では厚生労働大臣が定める研修を修了した者、国家検定取得者等一定の資格のある者、「検査業者検査」では厚生労働大臣に登録した検査業者、都道府県労働局に登録した検査業者であることが必要です。

検査記録の保存

特定自主検査の検査記録は三年間の保存義務があります。

特定自主検査を受けて安全な作業を

特定自主検査は、車検と同様、機械を安全に動かすためには必要な検査です。安心して作業を行うためにも、法定どおり特定自主検査を受けることが大事であると言えます。

定期自主検査

荷役運搬機械や建設機械など法令で指定された一定の機械には、自動車の車検制度に似た検査制度があります。これらの機械は、年次・月次など定期的に自主検査を行うことが義務付け

特定自主検査が必要な機械の種類

①車両系荷役運搬機械

(例)フォークリフト、不整地運搬車

②車両系建設機械

(例)ブルドーザー、トラクター・ショベル、スクレーパー、パワー・ショベル、ドラグ・シ

ヨベル、バケット掘削機、くい打機、くい抜機、アース・ドリル、せん孔機、ローラー、コンクリートポンプ車、ブレーキ、鉄骨切断機、解体用つかみ機

③高所作業車

④動力により駆動されるプレス機

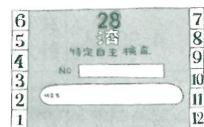
検査済標準章

検査を済ませた機械には、それを証する検査済標準章（ステッ

特定自主検査済標準章



検査業者用



事業内用

カーを貼付しなければなりません。このステッカーを見れば、特定自主検査が法定どおり実施されているかどうかすぐにわかります。

参 考 資 料

平均給与3年連続の増加

国税庁の「民間給与実態統計調査」

このほど国税庁が発表した「民間給与実態統計調査」によると、民間企業に平成二十七年一年間を通じて勤務した給与所得者（パート・アルバイト等の非正規労働者を含む）が得た平均給与（＊）は四二〇万四千円と前年を五万四千円（1.3％）上回り、三年連続で増えたことが分かりました。

しかし、平均給与を雇用形態別にみると、正規労働者は1.5％増の四八四万九千円、非正規労働者は0.5％増の一七〇万五千円。その差額は三一四万四千円で、前年の三〇八万円からさらに格差が拡大しています。

＊「平均給与」とは、給与支給総額を給与所得者数で除したものです。

給与所得者数及び給与総額

一年を通じて勤務した給与所得者数は、四、七九四万人（男性二、八三十一万人、女性一、九六三万人）で、前年に比べ三八

事業所規模別の平均給与

区 分	平均給与	平均給与・手当（＊）		賞与割合	平均年齢	平均勤続年数
		千円	千円			
（事業所規模） 1～9人	男女計	4,188	3,957	230	51.2	15.9
	男	2,411	2,222	189	52.8	15.5
	女	3,372	3,160	211	51.9	15.7
10～29人	男女計	4,665	4,263	402	47.4	12.4
	男	2,660	2,374	286	46.7	9.6
	女	3,863	3,508	356	47.1	11.3
30～99人	男女計	4,689	4,051	638	45.5	11.4
	男	2,687	2,324	363	44.8	8.2
	女	3,911	3,380	531	45.2	10.2
100～499人	男女計	5,108	4,220	888	44.0	12.1
	男	2,893	2,452	441	44.2	8.1
	女	4,224	3,514	709	44.1	10.5
500～999人	男女計	5,714	4,569	1,145	43.5	13.5
	男	3,171	2,644	527	42.7	8.5
	女	4,707	3,807	900	43.2	11.5
1,000～4,999人	男女計	6,154	4,794	1,360	43.2	14.0
	男	3,016	2,502	514	42.6	8.4
	女	4,918	3,891	1,027	43.0	11.8
5,000人以上	男女計	6,766	5,216	1,550	42.1	15.4
	男	2,703	2,281	422	43.4	8.2
	女	5,032	3,964	1,069	42.6	12.3
全規模合計	男女計	5,205	4,370	836	45.4	13.3
	男	2,760	2,383	376	45.8	9.8
	女	4,204	3,556	648	45.6	11.9

（＊）通勤手当等の非課税分は含まない

三四七億円（対前年比2.1％増）で、この総額は二〇一兆五、

一年を通じて勤務した給与所得者一人当たりの平均給与は四二〇万四千円で、

平均給与

万人（0.8％）増加している。また、一年を通じて勤務した給与所得者に支払われた給与の総額は二〇一兆五、

れを男女別にみると、男性一四七兆三、七五〇億円（同2.1％増）、女性五四兆一、五九七億円（同2.0％増）となっている。

参考資料

前年に比べ五万四千円(1・3%)増加。これを男女別にみると、男性五二〇万五千円、女性二七六万円で、男性は六万一千円(1・2%)、女性は三万八千円(1・4%)それぞれ増加している。

また、一年を通じて勤務した給与所得者の平均年齢は四五・六歳(男性四五・四歳、女性四五・八歳)で、平均勤続年数は一一・九年(男性一三・三年、女性九・八年)となっている。

次に、平均給与を雇用形態別にみると、正規は四八四万九千円(男性五三万八千円、女性三六万七千円)で前年に比べ七万二千円(1・5%)、非正規は一七〇万五千円(男性二二万五千円、女性一四万七千円)で八千円(0・5%)それぞれ増加している。

平均給与の内訳

平均給与四二〇万四千円の内訳をみると、平均給料・手当は三五五万六千円(男性四三七万円、女性二三八万三千円)で、平均賞与は六四万八千円(男性八三万六千円、女性三七万六千円)となっている。

事業所規模別の平均給与

一〇人未満の事業所では三三七万二千円

(男性四一八万八千円、女性二四一万一千円)で、五千人以上の事業所では五〇三万二千円(男性六七六万六千円、女性二七〇万三千円)となっている。(前ページの表参照)

業種別の平均給与

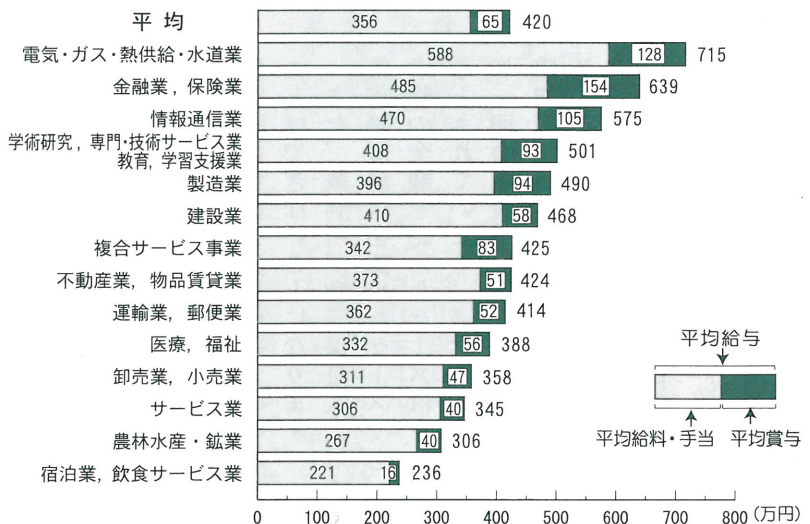
最も高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」の七一五万円、次いで「金融業、保険業」の六三九万円で、最も低いのは「宿泊業、飲食サービス業」の二三六万円となっている。(下図参照)

給与階層別分布

一年を通じて勤務した給与所得者四、七九四万人について、給与階層別分布をみると、三〇〇万円超四〇〇万円以下が八三八万人(17・5%)で最も多く、次いで二〇〇万円超三〇〇万円以下が七八〇万人(16・3%)となっている。

これを男女別にみると、男性は三〇〇万円超四〇〇万円以下が五一九万人(18・3%)で最も多く、次いで四〇〇万円超五〇〇万円以下が四九七万人(17・5%)となっている。

業種別の平均給与



女性は一〇〇万円超二〇〇万円以下が五三万人(26・1%)で最も多く、次いで二〇〇万円超三〇〇万円以下が四二〇万人(21・4%)となっている。



トラブル回避の対応術

身元保証人への損害賠償請求は
どこまでできるか？

当社では、社員を採用した際に身元保証書を提出させています。今まで身元保証人に損害賠償を請求することはありませんでしたが、実際に必要な事態が生じたときに、身元保証人に対してどこまで損害賠償を請求できるものなのでしょうか？

身元保証とは

正規労働者を採用するときには、他の提出物とともに、親族などを保証人とする身元保証書を提出させる企業も多いことでしょう。身元保証とは、一般的に労働者の身元保証人と使用者との間において、労働者の行為により使用者が損害を受けた場合に、身元保証人が連帯して損害を賠償することを承諾する内容の契約のことをいいます。

身元保証に関する
法定事項

身元保証については、身元保証人の責任を適正な範囲に制限するため、「身元保証ニ関スル法律」に次の事項が定められています。

①身元保証期間

身元保証の契約期間を定める場合は、五年を超えることはできません。期間を定めなかった場合は、有効な期間は原則として三年とされます。また、更新する場合は、更新時より五年を超えることはできません。したがって、更新は自動更新ではなく、改めて身元保証書を取りつける必要があるものだと解されています。

②保証責任の限度

裁判所は、身元保証人の損害賠償責任に関しては、労働者の監督責任がある使用者の過失の有無、身元保証を引き受けるに至った事由、身元保証人ができる注意の程度、労働者の任務や身の上の変化など、一切の事情を考慮するものとしています。

これらの規定に反して身元保証人にとって不利な特約をしても、その特約は無効とされます。

損害賠償責任と請求

身元保証人に対する損害賠償請求は、使用者が労働者に対して損害賠償を請求できることが前提となります。

労働者の業務上の行為により損害が生じた場合でも、労働者に故意または重大な過失が認められないような場合には、使用者による損害賠償請求が棄却されるケースもあり、その場合には、損害賠償責任を身元保証人に転嫁することはできないことになります。

また、裁判所が身元保証人に対する損害賠償請求を認めたケースでも、請求額の全額を認めたケースはまれであるとされています。通常は前記のとおり一切の事情が勘案されることにより賠償責任が軽減され、とくに使用者が必要な通知や十分な説明を怠っていた場合や、会社側の管理体制に不備が認められる場合などは、請求額をかなり下回る額で決定されることもあります。



社会保険の実務サポート

65歳以上への雇用保険の適用拡大

(平成29年1月1日開始)

「高年齢被保険者」を新たに創設

高年齢者の雇用保険の適用については、六五歳になる前から雇用され、引き続き六五歳以降も同一の事業主に雇用されている人は、「高年齢継続被保険者」として被保険者資格を引き続き有していますが、六五歳以上のの人については新たに雇用保険の被保険者となることはできませんでした。

これにより、六五歳以上の人で、雇用保険の被保険者となる要件(一週間の所定労働時間が二〇時間以上、かつ三十一日以上雇用する見込みがある)を満たしている人を雇用する場合は、次のとおり、ハローワークに被保険者資格取得の届出をすることになります。

①平成二九年一月一日以降に新たに六五歳以上の人を雇用した場合

↓被保険者となった日の属する月の翌月一〇日まで届け出ます。

②平成二八年一二月末までに六五歳以上の人を雇用し、平成二九年一月一日

以降も継続して雇用している場合

↓平成二九年一月一日より被保険者となります。届出は、特例として平成二九年三月三十一日までに行えばよいとされています。

なお、平成二八年一二月末時点で「高年齢継続被保険者」である人については、自動的に「高年齢被保険者」に区分が変更されますので、届出は不要です。

とくに②に該当する人の届出が漏れてしまうおそれがありますので、六五歳以上の人を雇用している事業所では、対象者がいないかどうか早めにチェックする必要があります。

また、現在雇用している六五歳以上の人で雇用保険の被保険者となる要件を満たしていなかった人が、平成二九年一月一日以降に所定労働時間の変更などによ

り要件を満たすこととなった場合は、新たに届出をすることが必要となります。

保険料と保険給付

雇用保険料に関しては、現在、当年度の四月一日時点で六四歳以上である被保険者は当年度以降の保険料は徴収されませんが、高年齢被保険者の雇用保険料についても、平成三二年度(平成三二年三月)までは徴収が免除されることになっています。

また、保険給付に関しては、高年齢被保険者として離職した場合で、一定の受給資格を満たせば、「高年齢求職者給付金」を受けることができます。このほか、通常の被保険者と同様に、要件を満たせば、介護休業給付金、育児休業給付金、教育訓練給付金の支給対象者にもなります。

平成27年転職者実態調査

募集に6割超が「公的機関」を利用

このほど厚生労働省が発表した「平成二七年転職者実態調査」（昨年一〇月一日現在の状況）によると、転職者の募集方法として、「ハローワーク等の公的機関」を挙げた事業所割合が65・7%で最も高くなっています。

この調査は、常用労働者五人以上の約一万七千事業所を対象に行われました。

転職者がいる事業所の割合

平成二七年一〇月一日現在で、「一般労働者（フルタイム労働者）がいる事業所」のうち、「転職者がいる事業所」の割合は35・7%で、そのうち、「雇用期間の定めが無い転職者がいる事業所」は30・4%、「一年以上の雇用期間の定めが有る転職者がいる事業所」は9・5%となっている。

産業別にみると、「転職者がいる事業所」の割合は、「情報通信業」が48・7%で最も高く、次いで「運輸業、郵便業」が48・5%、「医療、福祉」が45・3%となっている。

転職者の採用理由

転職者の採用理由（複数回答）を職種ごとにみると、「管理的な仕事」および「専門

的・技術的な仕事」では、「経験を活かし即戦力になるから」とする事業所割合がそれぞれ64・4%、64・8%で最も高く、次いで「専門知識・能力があるから」がそれぞれ43・0%、55・0%となっている。一方、「事務的な仕事」、「販売の仕事」、「サービスの仕事」などでは、「離職者の補充のため」がそれぞれ最も高くなっている。

転職者の採用に当たり重視した事項

転職者の採用に当たり重視した事項（複数回答）をみると、「人員構成の歪みの是正」とする事業所割合が43・5%で最も高く、次いで「既存事業の拡大・強化」が40・0%、「組織の活性化」が31・4%となっている。

転職者の募集方法

転職者の募集方法（複数回答）をみると、「ハローワーク等の公的機関」とする事業所割合が65・7%で最も高く、次

いで「求人情報専門誌、新聞、チラシ等」が38・5%、「縁故（知人、友人等）」が30・8%、「自社のウェブサイト」が18・6%となっている。

転職者の処遇決定の際に考慮した要素

転職者の処遇（賃金、役職等）決定の際に考慮した要素（複数回答）をみると、「これまでの経験・能力・知識」とする事業所割合が71・4%で最も高く、次いで「年齢」が46・3%、「免許・資格」が35・9%となっている。

転職者に対する教育訓練の実施状況

転職者に対して「教育訓練を実施した」事業所割合は74・4%で、これを産業別にみると、「金融業、保険業」が92・8%で最も高く、次いで「複合サービス事業」が89・8%、「不動産業、物品賃貸業」が88・2%となっている。

また、実施した教育訓練の種類（複数回答）をみると、「計画的なOJT」が80・1%、「OFF-JT」のうち「入職時のガイダンス」が44・1%、「職務遂行に必要な能力・知識を付与する教育訓練」が34・2%となっている。

