

# 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

## 全国労働衛生週間

10月1日~7日

平成29年度

スローガン

働き方改革で見直そう  
 みんなが輝く健康職場

昭和二五年に初めて実施されて以来、今年で六八  
 回目を迎える全国労働衛生週間は、一〇月一日から  
 七日までの一週間にわたって行われます。

現在の労働者の健康を巡る問題を見ると、労働人  
 口の三人に一人が病気の治療をしながら仕事を続け、  
 その両立が大きな課題となっているほか、職場にお  
 けるメンタルヘルス不調や過重労働、化学物質を原  
 因とする健康障害なども重要な課題となっています。

このような状況を踏まえて、今年三月に決定され  
 た「働き方改革実行計画」に基づく治療と仕事の両  
 立支援の推進や、改正労働安全衛生法に基づくラベ  
 ル表示や安全データシートの公布といった化学物質  
 による健康障害防止対策の徹底、また、ストレスチ  
 エック制度を含むメンタルヘルス対策や過重労働対  
 策の推進等を実施することとしています。

このような背景から、右記スローガンの下に全国  
 労働衛生週間を展開し、事業場における労働衛生意  
 識の高揚とともに、自主的な労働衛生管理活動の  
 一層の促進を図ることとされています。



## 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト 「こころの耳」

厚生労働省では、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を  
 開設し、職場におけるメンタルヘルス対策の促進を図っています。

### ■ 「こころの耳」の主なコンテンツ

1. 事業者に対し、メンタルヘルス対策の基礎知識、各種支援・助成制度などの紹介
2. 産業医等の産業保健スタッフに対し、事業場の取組み事例や研修会などの紹介
3. 職場の人間関係などに悩む方やそのご家族に対し、専門の相談機関や医療機関などの紹介

アクセスはこちら → <https://kokoro.mhlw.go.jp/>

平成29年度の地域別最低賃金が出揃う

全都道府県で22～26円の引上げ

平成29年度の地域別最低賃金が下表のとおり改定されました。

各都道府県において、時間額が二二円から二六円の間で引き上げられ、全国加重平均額は昨年度より二五円高い八四八円となっています。

改定された時間額は、九月三〇日から一〇月中旬までに順次発効されます。

労働政策審議会に諮問

労基法改正案を修正、臨時国会提出へ

厚生労働省は九月八日、労働政策審議会（厚生労働大臣の諮問機関）に改正労働基準法等の要綱を諮問しました。

労働基準法の労働時間規制を外す「高度プロフェッショナル制度」や裁量労働制を適用する業務の拡大について、それまでの審議会では、労働組合側の委員から「健康確保のための措置が不十分で、長時間労働を助長しかねない」などと反対意見が相次いでいました。

このため同省は、健康確保措置を強化

平成29年度地域別最低賃金の改定状況

(単位:円)

都道府県	時間額	引上額	発効日	都道府県	時間額	引上額	発効日
北海道	810	24	10/1	滋賀	813	25	10/5
青森	738	22	10/6	京都	856	25	10/1
岩手	738	22	10/1	大阪	909	26	9/30
宮城	772	24	10/1	兵庫	844	25	10/1
秋田	738	22	10/1	奈良	786	24	10/1
山形	739	22	10/6	和歌山	777	24	10/1
福島	748	22	10/1	鳥取	738	23	10/6
茨城	796	25	10/1	島根	740	22	10/1
栃木	800	25	10/1	岡山	781	24	10/1
群馬	783	24	10/7	広島	818	25	10/1
埼玉	871	26	10/1	山口	777	24	10/1
千葉	868	26	10/1	徳島	740	24	10/5
東京	958	26	10/1	香川	766	24	10/1
神奈川	956	26	10/1	愛媛	739	22	10/1
新潟	778	25	10/1	高知	737	22	10/13
富山	795	25	10/1	福岡	789	24	10/1
石川	781	24	10/1	佐賀	737	22	10/6
福井	778	24	10/1	長崎	737	22	10/6
山梨	784	25	10/14	熊本	737	22	10/1
長野	795	25	10/1	大分	737	22	10/1
岐阜	800	24	10/1	宮崎	737	23	10/6
静岡	832	25	10/4	鹿児島	737	22	10/1
愛知	871	26	10/1	沖縄	737	23	10/1
三重	820	25	10/1				

※山梨と高知のみ発効日は予定

することで改正案を修正。別に議論されていた時間外労働の新たな上限規制を盛り込んだ内容で一本化して、臨時国会に提出する方向でさらに議論を進めるとしています。

愛知労働局が運送会社の長時間労働を是正指導

初めて「80時間超え」で社名を公表

愛知労働局は九月四日、トラック運転手八四人に一ヵ月八〇時間を超える違法な時間外労働をさせたとして県内の運送会社を是正指導し、社名を公表しました。

社名の公表は、今年一月に公表基準が従来の一〇〇時間超から八〇時間超に見直されてから、初めてとなります。

運送業界では慢性的な人手不足から運転手の確保が難しいこともあり、違法残業や過労による重大事故など、長時間労働の実態が次々と明らかになっています。このため、厚生労働省は行政指導の段階における社名公表によって、今後も長時間労働の抑制強化を図るとしています。





魅力ある職場作り

仕事と家庭を両立できる職場作り

わが国では少子化が進行し、近い将来、労働力不足の問題に直面する可能性があります。企業や社会の活力を維持するためには、仕事と生活の調和を実現することが必要不可欠です。

こうしたなか、政府は仕事と家庭を両立するための様々な支援策を打ち出し、育児休業取得率は女性で八割を超えるなど、育児休業は着実な定着が図られつつあります。

その一方、第一子出産前後に約五割の女性が出産・育児を理由として退職している現状があります。妊娠・出産、そして、仕事と子育てを両立していくことは、依然として、かなりの困難が伴っていることがわかります。

事業主が整備すべき措置や制度、制度対象者の心構えを確認しておきましょう。

法で定められている  
両立支援の措置・制度

- ① 妊娠～産前産後期間  
（妊娠～産前産後期間）
- ② 危険有害業務への就労制限  
（多胎妊娠一四週間）、産後八週間）
- ③ 健診を受けるための時間確保
- ④ 妊婦の軽易業務への作業転換
- ⑤ 時間外労働、休日労働、深夜業の制限
- ⑥ 変形労働時間制の制限  
（育児休業期間）
- ① 育児休業（原則子が一歳、最長子が二歳）
- ② パパ・ママ育児プラス  
（職場復帰後）
- ① 育児時間（生後一年未満の間）
- ② 短時間勤務制度（三歳未満の間）
- ③ 所定外労働の制限（三歳未満の間）
- ④ 時間外労働の制限（小学校

就学前まで）

- ⑤ 深夜業の制限（小学校就学前まで）
- ⑥ 子の看護休暇制度（小学校就学前の子が対象）

（妊娠～職場復帰後）

- ① 妊娠・出産・育児休業等に関する不利益取り扱いの禁止、ハラスメント防止措置

法を上回る両立支援策

- ① 面談の実施  
休業前の面談では産休・育児の予定を確認し、復帰前の面談では復帰後の働き方などを相談
- ② 休業中の情報提供  
定期的な連絡をとり、企業内ルールの変更や復帰後に担当する業務の進捗状況を伝える。
- ③ 職場復帰支援のための研修  
円滑な職場復帰をはかるため、在宅、事業所、教育施設等で実施される実習・講習の受講

産休・育児休業取得者の心構え

- ① 休業前に仕事マニュアルの作成や、周囲の人とコミュニケーションをとり理解を

得る。

- ② 休業中に資格取得やスキルアップに挑戦
- ③ 上司や同僚と定期的に連絡をとる。
- ④ 職場復帰後の家事分担等を家族で話し合う。

一〇月から、育児休業が最長で子が二歳に達するまで延長が可能になりますが、中小企業にとって、長期にわたる休業は補充要員、復職後の人員計画が大きな問題になります。

また、産休・育児休業中の労働者にとっても、長期にわたる休業は、職場復帰への不安を募らせる原因になるかもしれません。

そのため、事業主は制度を周知し制度対象者以外の労働者にも理解を得ることが重要であり、対象労働者は、謙虚な気持ちと感謝の心をもって休業期間を有意義に過ごすことが、仕事と家庭を両立できる職場作りへの近道になるのではないのでしょうか。



国民生活に関する世論調査 内閣府発表

51%が「所得・収入」に満足

このほど内閣府が発表した平成二九年度の「国民生活に関する世論調査」

(今年六月一日〜七月二日に全国の一八歳以上の男女一万人を対象に個別面接方式で実施)によると、現在の所得や収入に「満足している」「まあ満足している」と答えた人は、昨年の調査結果と比べて3・2ポイント増えて計51・3%となり、二一年ぶりに、「満足」が「不満」を上回ったことが分かりました。

現在の生活について

《現在の生活に対する満足度》

現在の生活について、「満足」とする人の割合は73・9%（「満足」12・2%+「まあ満足」61・7%）、「不満」は25・0%（「やや不満」19・9%+「不満」5・1%）となっている。

昨年の調査結果と比較してみると、

《所得・収入に対する満足度》

「満足」とする人の割合が3・8ポイント上昇し、「不満」が3・5ポイント低下している。

所得・収入について、「満足」とする人の割合は51・3%（「満足」7・9%+「まあ満足」43・4%）、「不満」は46・9%（「やや不満」34・1%+「不満」12・8%）となっている。（下図参照）

昨年の調査結果と比較してみると、「満足」とする人の割合が3・2ポイント上昇し、「不満」が2・7ポイント低下している。

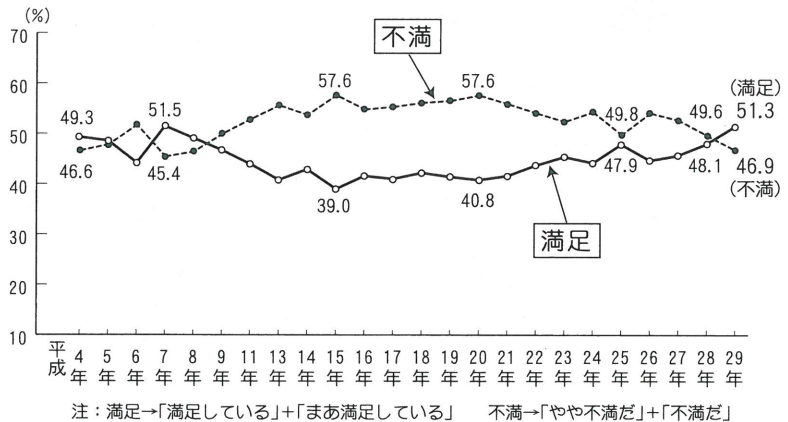
職業別にみると、「満足」とする人の割合は管理・専門技術・事務職で、「不満」は販売・サービス・保安職、生産・輸送・建設・労務職で、それぞれ高くなっている。

《日常生活での悩みや不安》

日頃の生活の中で、「悩みや不安を感じている」と答えた人の割合は63・1%、「悩みや不安を感じていない」は36・4%となっている。

悩みや不安の内容（複数回答）としては、「老後の生活設計」を挙げた人の割合

[参考] 現在の生活の所得・収入面での満足度（時系列）



《生活の程度》

が53・5%と最も高く、以下、「自分の健康」(52・1%)、「家族の健康」(42・1%)、「今後の収入や資産の見通し」(39・7%)、「現在の収入や資産」(32・0%)などの順となっている。

生活の程度は、世間一般からみてどう



## 参 考 資 料

か聞いたところ、「上」と答えた人の割合は1・1%、「中の上」は14・2%、「中」は56・5%、「中の下」は21・7%、「下」は5・0%となっている。

### 今後の生活について

#### 《今後の生活の見通し》

生活は、これから先、どうなっていくと思いか聞いたところ、「良くなっていく」と答えた人の割合は9・4%、「同じようなもの」は65・2%、「悪くなっていく」は23・1%となっている。

#### 《今後の生活の力点》

今後の生活において、特にどのような力を入れたいか聞いたところ（複数回答）、「レジャー・余暇生活」を挙げた人の割合が35・0%と最も高く、以下、「資産・貯蓄」（30・3%）、「食生活」（29・6%）、「所得・収入」（29・2%）などの順となっている。

### 生き方、考え方について

#### 《働く目的は何か》

働く目的は何か聞いたところ、「お金を得るため」と答えた人の割合は53・4%、

「生きがいを見つけるため」は18・4%、「社会の一員として、務めを果たすため」は14・2%、「自分の才能や能力を発揮するため」は9・0%となっている。

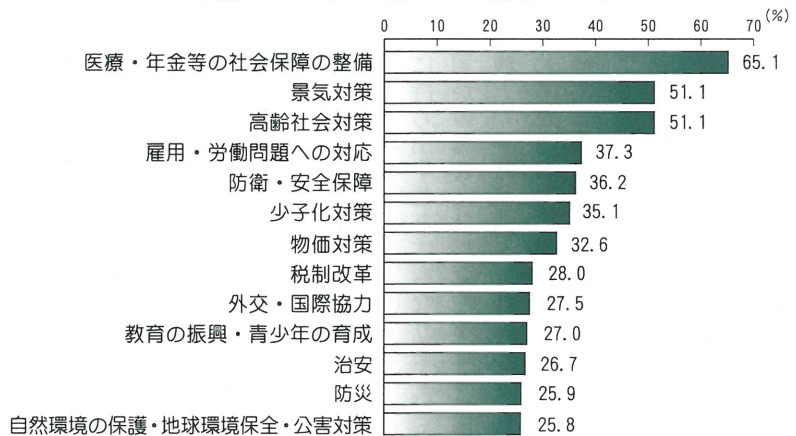
#### 《どのような仕事が理想的だと思うか》

どのような仕事が理想的だと思うか聞いたところ（複数回答）、「自分にとって楽しい仕事」を挙げた人の割合が60・1%と最も高く、以下、「収入が安定している仕事」（59・7%）、「自分の専門知識や能力がいかせる仕事」（41・0%）、「健康を損なう心配がない仕事」（32・6%）、「世の中のためになる仕事」（29・2%）、「失業の心配がない仕事」（23・9%）、「高い収入が得られる仕事」（17・7%）などの順となっている。

### 政府に対する要望

今後、政府はどのようなことに力を入れるべきだと思いか聞いたところ（複数回答）、「医療・年金等の社会保障の整備」を挙げた人の割合が65・1%と最も高く、以下、「景気対策」（51・1%）、「高齢社会対策」（51・1%）、「雇用・労働問題への対応」（37・3%）、「防衛・安全保障」（36・2%）などの順となっている。（下図参照）

政府に対する要望（複数回答）



昨年の調査結果と比較してみると、「景気対策」を挙げた人の割合が5・1ポイント低下し、「防衛・安全保障」が4・3ポイント上昇している。



トラブル回避の対応術

定時退社を実施した場合の「持ち帰り」は残業になるか？

判例などの解釈として、労働時間とは使用者の指揮命令の下にある時間だとされています。

さらに、労働時間

当社では、長時間労働抑制のため、今後一カ月につき数日を指定して、残業は一切させず、全社員を定時退社させることを表明しました。これについて、一部の社員から

顧客対応でやむを得ず仕事を自宅に持ち帰って行なった場合は残業を認めるのかなどの質問が出ています。当社としては例外を設けないで実施したいので、この場合にも残業の扱いにはしない方針ですが、問題はないでしょうか？

労働時間の意義

労働基準法では、一日や一週の労働時間の上限を定め、これを超える場合は時間外労働の割増賃金の支払いが必要であるとしています。

ここでいう労働時間は、休憩時間を除いた実労働時間のことですが、労働時間そのものの意義は同法では定めがなく、

は、就業規則、労働協約または個別の労働契約などの定め如何により決定されるべきものではなく、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより、客観的に定まるものであるとされています。

したがって、残業については、上司の直接的な命令だけでなく、具体的に指示された仕事や、所定の労働時間内ではできない程度の量である場合や、その日の業務の性質上、残業せざるを得ないような状況である場合は、使用者の「暗黙の指示」がされていた残業であることとなります。

つまり、就業規則などの規定や特別の社内ルールで、上司の承認がなければ残業を認めないなどと決めていたとしても、個別かつ具体的に残業を中止させるような明確な指示命令がなければ、残業をさせていたことになってしまいます。そのためには、やはり終業時刻を過ぎたら強制的に退社させる以外に方法はないといえるでしょう。

「持ち帰り」は残業になるか

会社側が、ある一定時刻に強制退社させるとなると、労働者はその日に処理すべき仕事ができなくなった場合、やむを得ず帰宅後の労働、いわゆる「持ち帰り残業」をすることがあるかもしれません。

これについても労働時間にあたる使用者の指揮命令下にあるといえるのかどうか、判断が分かれるところではあります。上司から自宅に持ち帰ってでも仕事を終わらせるような指示、または直接ではなくとも、ノルマを課すような暗黙の指示がある状況であれば、自宅でも指揮命令下にある労働時間とみなされる可能性は高くなります。

しかし、仕事を自宅に持ち帰ることは、重要な書類や秘密にしておくべきデータを社外に持ち出すことにもなります。それを上司が容認または黙認することは情報の漏洩といったリスクを伴うので、それを認めることは通常ではありえないことだと考えられます。

長時間労働抑制のため強制的に退社させる措置を実施するには、こうした仕事の持ち帰りを厳格に禁止することも重要だといえるでしょう。





社会保険の実務サポート

被扶養者の収入増加で健康保険からいつ外れる？

「被扶養者」の定義

健康保険の被扶養者とは、主として被保険者の収入により生計を維持している人であり、被保険者の直系尊属、配偶者（事実婚を含む）、子、孫、弟妹、兄弟および被保険者と同居している三親等以内の親族や事実婚の配偶者の父母、子が被扶養者になることができます。

生計を維持しているとは、被保険者の収入により生活ができていて、その基準としては、年間収入が一三〇万円未満（六〇歳以上または障害者は一八〇万円未満）であることが必要です。さらに、別居世帯の場合は、被保険者からの仕送り額より収入が少なくないことも必要となります。被扶養者になるためには、

被保険者（協会けんぽや健康保険組合など）の認定を受けなければなりませんので、「被扶養者（異動）届」により被扶養者となる人の職業、年収見込み額、同居か別居かなどの事項も届け出ることが必要です。また、被扶養者ではなく

なったとき（削除）には、その理由なども届け出ることになります。

「配偶者控除」の改正の影響

所得税法の改正によって、平成三〇年分の所得から配偶者控除額が引き上げられることになりました。これにより、給与所得だけの配偶者の場合、従来は年収が「一〇三万円」まで配偶者控除が適用されていたのが、原則として「二五〇万円」までに拡大されることとなります。

こうしたことから、健康保険の被扶養者でパートで働く収入がある配偶者にとっては、税法改正のメリットを受けるため、働く時間を増やして自分の収入を増やそうとすることも考えられます。

しかし健康保険上は被扶養者の収入要件の変更はありませんので、年収が一三〇万円以上となると、その要件を満たさなくなってしまう。また、働く時間が増えれば、その事業所で新しく健康保険や厚生年金の被保険者となることにもなります。

被扶養者を外れるのはいつか

その場合、いつ被扶養者でなくなったことになるのか確認しておくことが必要となります。税法上の配偶者控除対象者は一月から二月までの一年間の所得額をみますが、健康保険の被扶養者の認定は、今後一年間の収入額の見込みで判断されます。したがって、パートやアルバイトの

給与収入のみであれば、過去一年間の給与の合計が一三〇万円以上となった時点で被扶養者でなくなるのではなく、これから一年間で一三〇万円以上見込まれるようになった時点で被扶養者でなくなるということになります。また、ここでいう給与収入は、非課税の通勤交通費も含む金額をいいます。具体的には、あくまでも目安ですが、一カ月の収入額が一〇万八、三三四円（一三〇万円÷一二月）を常に超えるくらいであれば、それがはつきりした時点で被扶養者異動届（削除）の提出手続きが必要となるでしょう。

また、雇用契約の変更などによって勤務日数や時間数が増加して年収見込みが一三〇万円以上となる場合は、新しい雇用契約の開始日が「被扶養者でなくなった日」になります。契約変更により新しく健康保険や厚生年金の被保険者となる場合は、その資格を取得した日と一致させることとなります。

平成28年労働安全衛生調査

「仕事でストレスを感じる」が約6割

厚生労働省が九月七日に発表した平成二八年の「労働安全衛生調査」(昨年一〇月三一日現在、常用労働者一〇万人以上の約一万四千事業所と、約一万八千人の労働者が対象)によると、メンタルヘルス対策に取り組む事業所の割合は56・6%で、平成二七年の前回調査を3・1ポイント下回った一方、仕事で強いストレスを抱える労働者の割合は59・5%と同3・8ポイント増加したことが分かりました。

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56・6%(二七年調査59・7%)で、取組内容(複数回答)をみると、「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査(ストレスチェック)」が62・3%(同22・4%)と最も多く、次いで「労働者への教育研修・情報提供」が38・2%(同42・0%)、「事業所内での相談

体制の整備」が35・5%

(同44・4%)となった。

また、メンタルヘルス対策の取組内容として最も多かった「ストレスチェック」について、その実施時期(複数回答)をみると、「定期健康診断の機会」が26・1%、「定期健康診断以外の機会」が74・1%となった。

ストレスチェックの種類は、「労働安全衛生法(二七年一二月施行)に基づくストレスチェック」が79・3%、「事業所独自のストレスチェック」が6・4%となった。

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もので、強いストレスを感じる労働者は59・5%(二七年調査55・7%)で、その内容(複数回答)をみると、「仕事の質・量」が53・8%(同57・5%)と最も多く、次いで「仕事の失敗、責任の発生等」が38・5%(同33・2%)、「対人関係(セクハラ・パワハラを含む)」が30・5%(同36・4%)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85・8%(二七年調査87・6%)で、取組内容としては、「事業所の建物内全体(会議室、食堂、休憩室等含む)を禁煙とし、屋外のみ喫煙可能」が39・3%(同38・1%)と最も多く、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」が22・9%(同25・9%)となった。

職場における受動喫煙の状況

職場で喫煙する労働者は25・3%(二七年調査25・1%)。職場で「受動喫煙」があるとする労働者は、「ほとんど毎日」の13・4%、「ときどき」の21・3%を合わせて34・7%(同32・8%)となった。

熱中症予防対策

屋外作業がある事業所のうち、熱中症予防対策に取り組んでいる事業所は81・0%(二五年調査77・0%)で、取組内容(複数回答)をみると、「熱中症予防のための教育の実施」が60・0%(同54・4%)と最も多く、次いで「涼しい休憩場所を確保し、おしぼり、飲料水等を備え付け」が49・9%(同49・0%)となった。

