

厚生労働省公認

三田 社会保険 労務士 事務所 ニュース

発行所 三田社会保険労務士事務所
労働保険事務組合
三田労務改善研究会

〒374-0055

館林市成島町282-2 (館林厚生病院北側)

TEL (0276) 74-1166 (代) なるほど・よかった

FAX (0276) 74-1167 イイローム

発行人 社会保険労務士 三田 実

— 業 務 案 内 —

○労災・雇用・健康・厚生年金

各保険の相談・手続事務一切

○各種助成金・奨励金の手続き

○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

○紛争解決手続き代理業務

— 事業主も労災保険に加入できます —

2016

1

JAN

謹んで年頭の ご挨拶を申し上げます

新春を迎え 皆様のご健康とご多幸を 心よりお祈り致します

本年も何卒よろしくお願い申し上げます

平成28年 元旦

三田 労務改善研究会

会 長 伊 藤 道 男

外 役 員 一 同

三田 社会保険労務士事務所

所 長 社会保険労務士 三 田 実

特定社会保険労務士 三 田 幸 子

社会保険労務士 横 室 正 道

外 職 員 一 同



〒374-0055

群馬県館林市成島町282-2

TEL. (0276) 74-1166 (代)

FAX. (0276) 74-1167

E-mail: mitaroum@olive.ocn.ne.jp

雇用保険の適用を見直し**65歳以上の新規雇用者も加入可能に**

労働政策審議会の分科会は12月8日、失業者のセーフティネット強化の観点から、65歳以降に新たに雇用される人についても雇用保険への新規加入を認めることなど、雇用保険制度の適用見直しの検討に入りました。

現在の制度では、65歳前から同じ事業主に雇用されていれば、65歳以降も引き続いて加入できる「高年齢継続被保険者」のしくみがありますが、65歳以降新しく雇用された場合は、これとは別の被保険者類型を設定するという案があがっています。

一方で、64歳以上の雇用保険料の徴収免除については廃止し、経過期間を設けて原則どおり徴収することなども検討されています。

厚労省は通常国会に雇用保険法の改正案を提出し、平成28年度中の施行を目指しています。

均等法見直しで労政審が提案**上司・同僚による「マタハラ」防止を義務付けへ**

妊娠や出産、育児を理由に職場で不利益な扱いをするマタニティー・ハラスメント（マタハラ）について、労働政策審議会の分科会は12月7日、企業に防止策を講ずることを義務付けるなど、男女雇用機会均等法関連の見直し案（たたき台）を示しました。

現行法では、事業主に対して、解雇や降格、減給などの不利益な扱いをするマタハラを禁止していますが、近年は禁止の対象とはされていない上司や同僚による嫌がらせなどのマタハラ被害が多くなっています。

これを踏まえて、見直し案では、上司・同僚からの行為を防止するための措置について、セクハラ防止のために事業主に義務付けられている措置を参考に、社内にマタハラ相談窓

口を設けたり、上司らに研修を受けさせたりするなどの措置を義務付けるとしています。

ストレスチェック**「実施プログラム」をネットで配付**

厚生労働省はこのほど、労働安全衛生法に基づき、12月1日から労働者数50人以上の事業者にもストレスチェックが義務付けられたことを受けて、事業者向けに「実施プログラム」の配布を始めました。

プログラムは、事業者がストレスチェック制度を円滑に導入・実施できるよう、ストレスチェックの受検、結果の出力などが簡単にできるようになっていて、同省の専用サイト（<http://stresscheck.mhlw.go.jp/>）から無料でダウンロードすることができます。

「賃金構造基本統計調査（初任給）」の結果**大卒・高卒の初任給、ともに増加**

厚生労働省がまとめた賃金構造基本統計調査（初任給）の結果によると、新規学卒者の平成27年初任給は、大学卒（男女計）で20万2,000円（前年比1,600円、0.8%増）、高校卒（同）で16万900円（同2,100円、1.3%増）といずれも前年を上回りました。

規模別にみると、従業員数10～99人の「小企業」で、大学卒の男性が前年より0.4%増の19万8,100円、女性が0.6%増の19万1,500円と小幅な上昇でしたが、高校卒の男性は2.7%増の16万6,100円で大幅に伸びています。高校卒の女性は前年と同額の15万1,800円でした。（次ページに産業別の初任給を掲載しています。）



厚生労働省発表 平成27年の初任給と対前年増減率

性、産業	大学卒		高専・短大卒		高校卒		
	初任給 千円	対前年増減率 %	初任給 千円	対前年増減率 %	初任給 千円	対前年増減率 %	
男女計	産業計	202.0	0.8	175.6	0.9	160.9	1.3
	建設業	209.7	4.1	184.7	2.0	168.1	1.9
	製造業	202.0	1.6	175.4	1.1	161.5	1.6
	情報通信業	209.0	0.0	183.9	0.5	163.1	-1.0
	運輸業，郵便業	189.3	-1.9	175.9	0.9	167.3	5.8
	卸売業，小売業	201.6	-0.3	174.2	1.9	157.7	-2.4
	金融業，保険業	201.2	2.6	165.1	0.3	158.4	8.6
	学術研究，専門・技術サービス業	212.2	-2.2	172.2	-2.8	158.5	-1.0
	宿泊業，飲食サービス業	193.0	1.0	165.2	-0.6	155.9	0.6
	生活関連サービス業，娯楽業	201.8	0.4	166.4	4.3	168.4	3.0
	教育，学習支援業	199.4	0.1	173.8	-1.0	157.9	2.1
	医療，福祉	199.0	1.6	179.3	1.6	150.7	-1.1
	サービス業 (他に分類されないもの)	200.0	0.0	173.3	0.3	159.6	1.0
男性	産業計	204.5	0.8	177.3	0.7	163.4	1.3
	建設業	210.3	3.3	185.4	1.0	168.9	2.2
	製造業	203.1	1.6	178.3	1.2	162.6	0.9
	情報通信業	208.5	-0.7	184.9	1.5	169.1	-2.9
	運輸業，郵便業	193.6	-0.3	180.1	2.5	169.9	6.6
	卸売業，小売業	204.2	0.4	173.8	2.7	159.1	-3.1
	金融業，保険業	206.0	1.5	195.8	9.6	155.9	5.9
	学術研究，専門・技術サービス業	212.2	-1.5	175.0	-5.5	160.1	-2.1
	宿泊業，飲食サービス業	201.2	1.3	166.5	-1.0	160.4	1.7
	生活関連サービス業，娯楽業	207.2	0.8	167.8	3.3	172.8	4.5
	教育，学習支援業	207.4	-0.7	174.9	-2.3	163.4	-2.2
	医療，福祉	201.1	3.8	182.1	0.2	146.4	-4.7
	サービス業 (他に分類されないもの)	200.1	0.0	178.9	1.0	162.2	1.9
女性	産業計	198.8	0.8	174.6	1.0	156.2	1.3
	建設業	207.8	6.9	182.0	3.1	156.5	-0.7
	製造業	199.4	1.6	170.3	0.8	158.2	3.5
	情報通信業	209.8	1.3	180.6	-2.7	158.8	-0.8
	運輸業，郵便業	182.4	-4.5	169.3	-1.4	153.5	1.2
	卸売業，小売業	197.4	-1.4	174.7	-0.1	156.5	-1.7
	金融業，保険業	197.5	3.7	160.8	-1.3	158.7	8.9
	学術研究，専門・技術サービス業	212.2	-3.2	169.4	0.2	154.5	0.4
	宿泊業，飲食サービス業	188.1	1.2	164.2	-0.4	153.3	0.0
	生活関連サービス業，娯楽業	197.4	0.7	165.8	4.5	166.9	2.5
	教育，学習支援業	196.4	0.5	173.8	-0.9	149.1	-2.4
	医療，福祉	198.3	0.8	178.8	2.0	152.3	0.4
	サービス業 (他に分類されないもの)	199.8	0.1	166.7	1.5	152.1	-2.2

注)・産業計には、上掲の産業のほか、鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、物品賃貸業、複合サービス事業を含む。
・本調査の初任給は、通常の勤務をした新規卒業者の所定内給与額から通勤手当を除いたものである。

職場の安全 & 衛生

年の初めの安全衛生宣言

年の初めに

年が改まり、年初の顔合わせや仕事ははじめの際、安全衛生活動も新たな気持ちでスタートさせる必要があります。そのために、今回はトップダウンとボトムアップ双方の観点から、年初の安全衛生宣言についての取組みを紹介したいと思います。

トップの安全衛生重視の宣言

その会社のトップは経営権や人事権等強力な力を有していることから、年の初めに労働者の安全と健康確保についてその重要性を宣言することは会社全体に影響を及ぼします。このような宣言により、関係者全員が一丸となって安全衛生活動を実行し、職場から危険有害要因をなくす対策を推進していく力が加わることになると考えられているからです。

このトップの安全衛生宣言の内容ですが、その年の会社の具体的な安全衛生目標を入れることが重要です。トップが目標を宣言すれば、それに向かって進んでいこうとする力が職場に働きます。その設定する目標には、会社の規模、事業態様、今までの安全衛生活動の実績、安全衛生水準、労働災害の発生状況等を念頭におくことが必要です。実態とかけ離れると、社員の心に届かず実効性をそぐ結果になってしまうからです。

宣言の際には、やはり目標達成に向かって突き進むといった情熱も必要です。トップが情熱をもって年の初めに宣言することは社員の心に響き、達成意欲もわいてくるからです。

一人ひとりの安全衛生宣言

安全衛生を推進していく上では、職場の一人ひとりが安全衛生活動を実行することが重要で



す。そのためには、どうしたらそれができるかを考えて、その年に自分としては具体的に何をすべきかということを経の前で宣言してもらうことも大切です。

トップダウンばかりで動いていると、ともすると社員が自分で考えて自分で行動していく努力をしなくなる傾向が出てきます。そのような状態を避けるためにも、社員個人個人が自ら安全衛生について考えて、自分が安全衛生推進のために行うべき事項を皆の前で宣言していく機会を年初に設けたらどうでしょうか。宣言した本人は、その内容を守ろうと思うでしょうし、宣言することにより、自覚と責任も出てくると思います。

新たな気持ちを大切に！

お正月は、皆、改まった気持ちになる時です。それは、去年までの事項をリセットして、新たな事柄をやってみたいという欲求を心の中にもっているからです。だから、そのような気持ちを災害防止活動にも利用して宣言の取組みを行ってはいかがでしょうか。

その際に、前記のトップダウンとボトムアップの両視点からの取組みが必要です。安全衛生の強化は、トップダウンとボトムアップの両輪によって実現していくものだからです。

「過重労働解消相談ダイヤル」等の相談結果

「賃金不払残業」等への相談多散

厚生労働省はこのほど、過重労働や賃金不払残業の撲滅に向けた取組みの一環として行った「過重労働解消相談ダイヤル」と「労働条件相談ほっとライン」の相談結果をまとめました。

それによると、11月7日に実施された「過重労働解消相談ダイヤル」への相談件数は488件、「労働条件相談ほっとライン」へは4月1日から11月7日までの約7ヵ月間に1万6,788件と、合計で1万7,276件の相談が寄せられました。

相談内容としては、長時間労働・過重労働(926件)、賃金不払残業(1,468件)、休日・休暇(1,406件)に関するものが多く、同省では、労働基準関係法令上、問題があると認められるケースについては、労働基準監督署に情報を提供し、監督指導を実施するなど、必要な対応を行うとしています。

今号では、今回公表された事例のうち、深刻と思われるものを紹介します。

長時間労働・過重労働

◆トラック運転手〈50代〉【運輸交通業】

1ヵ月100時間以上の残業をしている。労働時間は運転日報で管理しているが、当該日報には、過少申告の記載をすることが当たり前となっており、実際の労働時間が適正に把握されていない。

◆コールセンターのオペレーター〈30代〉

【その他の事業】

業務拡大に伴う人員不足により、1ヵ月140時間程度の残業をしている。会社は、1ヵ月100時間を超える残業を行った者に対して、医師による面接指導制度を実施すること

としているが、自ら申し出たにも関わらず、医師による面接指導を実施してもらえなかった。

賃金不払残業

◆証券会社の営業マネージャー〈50代〉

【金融・広告業】

1ヵ月100時間を超える残業をしている。残業時間は自己申告制であるが、マネージャーというのは名前だけで、責任や権限が何もないにも関わらず、実際の残業時間数を申告しても、毎月役職手当として3万円支払われるだけで、残業手当が一切支払われない。

◆システムエンジニア〈30代〉【教育・研究業】

所定労働時間は午前10時から午後7時であるが、入社当初より毎日午後11時くらいまで働いており、1ヵ月80時間を超える残業をしている。労働時間は管理されておらず、残業手当は一切支払われない。入社して間もないが、辞めようと思っている。

休日・休暇

◆工場の製造ライン〈30代〉【製造業】

10年間継続勤務している。上司から、準社員に年次有給休暇はないと言われ、取得を認めてもらえない。

◆現場監督〈50代〉【建設業】

所定労働時間は午前8時から午後5時までであるが、実際は午前3時から午後10時まで働いており、1ヵ月200時間を超える残業をしている。また、数ヵ月間休日がなく、前に休んだのは4ヵ月前である。

