

鶴留社会保険労務士事務所だより

雲外蒼天

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0040 飯塚市吉原町 6-12

飯塚商工会議所ビル 603

TEL: 0948-28-2444

FAX: 0948-28-2448

9月号

育児休業取得者の割合と男性の育休取得で 受給できる新設助成金



◆男女別の育児休業取得率は？

厚生労働省から「平成 27 年度 雇用均等基本調査」の結果が公表され、育児休業の取得者割合（取得率）が明らかになりました。

これによると、平成 27 年度に育児休業を取得した女性の割合（平成 25 年 10 月 1 日から平成 26 年 9 月 30 日までに在職中に出産した女性のうち、平成 27 年 10 月 1 日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む）の割合）は 81.5%（前年度 86.6%）、同じく男性の割合（同期間中に配偶者が出産した男性のうち、育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む）の割合）は 2.65%（同 2.30%）となり、男性の取得率は平成 8 年度の調査開始以来過去最高となったそうです。

女性の取得率は平成 20 年（90.6%）をピークに伸び悩んでおり、ここ 9 年では最低の割合となりました。

◆男性の取得率は過去最高。しかし…

男性の取得率は調査開始以来「過去最高」となりましたが、政府が目標として掲げる「2020 年度に 13%」には程遠い数字となっています。

何らかの抜本的な対策が講じられない限り、2020 年までに取得率を 13%に引き上げることは不可能と言えるでしょう。

◆今年度から新設された助成金

そんな状況の中、「両立支援等助成金」の 1 つとして、男性労働者に一定の育児休業を取得させた事業主に助成を行う「出生時両立支援助成金」が今年度から新設されました。

支給対象となるのは、子の出生後 8 週間以内に開始する連続 14 日以上（中小企業は連続 5 日以上）の育児休業（1 年度につき 1 人まで）であり、過去 3 年以内に男性の育児休業取得者が出ている事業主は対象外となります。

支給額は、中小企業では 1 人目が 60 万円（2 人目以降 15 万円）、大企業では 1 人目が 30 万円（2 人目以降 15 万円）となっています。

男性従業員のご家庭にお子さんが産まれる予定がある場合、申請を検討してみてもはいかがでしょうか。

平成 27 年度「過労死等の労災補償状況」が公表されました

◆過労死等の労災請求件数が増加

厚生労働省から 2015 年度の「過労死等の労災補償状況」が公表されました。

脳・心臓疾患の労災請求件数は 795 件（前年度比 32 件増）、業務上と認定された支給決定件数は 251 件（同 26 件減）で、このうち死亡件数は 96 件（同 25 件減）となりました。

なお、ここで言う「過労死等」とは、「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害」と定義されています（過労死等防止対策推進法第 2 条）。

◆精神障害の労災請求件数も増加

また、精神障害の労災認定については、請求件数は 1,515 件（前年度比 59 件増）となり、このうち自殺件数（未遂を含む）は 199 件（同 14 件減）でした。

支給決定件数は 472 件（同 25 件減）となり、このうち未遂を含む自殺の件数は 93 件（同 6 件減）でした。

◆「時間外労働 80 時間」で立入調査の対象に

過労死等の労災認定については、「死亡・発症前における長時間労働の有無」が判断材料の 1 つとなります。

脳・心臓疾患については、発症前 1 カ月間におおむね 100 時間の時間外労働があると業務災害であると判断されやすくなります。また、精神障害については、発症直前の 1 カ月におおむね 160 時間の時間外労働があると業務による心理的負荷が「強」と判断され、業務災害であると判断されやすくなります。

労災認定についてはこの他にも細かい基準はありますが、長時間労働が長ければ長いほど「業務上である」と判断されやすくなると考えてよいでしょう。

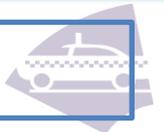
なお、今年度から、労働基準監督署が企業に立入調査に入る際の基準が引き下げられました。これまでは「100 時間」の時間外労働が基準でしたが、これが「80 時間」に引き下げられており、対象が大幅に拡大されています。

◆長時間労働のリスク

長時間労働は従業員も会社も疲弊させてしまい、どちらにとっても好ましくない結果につながるリスクが増大します。

恒常的に長時間労働となっていると問題解決の視点が見えにくくなりますので、早期の改善が必要です。

自動車運転者に関する「相互通報制度」の改正について



◆厚生労働省通達が改正

厚生労働省より、自動車運転者の労働条件改善のための地方運輸機関との相互通報制度に関する通達が改正されました（基発第 145 号平成元年 3 月 27 日、改正基発 0808 第 1 号平成 28 年 8 月 8 日）。

自動車運転者の労働条件の確保・改善のための改善基準告示等に重大な違反が認められた事案について、労働基準監督機関と地方運輸機関との間で「相互通報制度」が設けられていますが、今回の改正は、自動車運転者の健康確保のため、労働安全衛生法に基づく健康診断を実施していないなどの違反が認められた事案についても相互に通報するという内容です。

◆「相互通報制度」とは？

労働基準監督機関と地方運輸機関が運送事業者への監督等の結果を相互に通報し、これに基づきそれぞれが調査等のうえ、所要の措置を講じ、自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働条件の改善を図るということです。

◆改正の内容

今回の改正で、通報事案の中に「労働安全衛生法（健康診断）」が新たに追加されました。

(1) 労働基準監督機関から地方運輸機関への通報
臨検の結果、道路運送法および貨物自動車運送事業法の運行管理に関する規程に重大な違反の疑いがあると認められた事案（改善基準告示違反、最低賃金法違反、労働安全衛生法（健康診断）違反等）

(2) 地方運輸機関から労働基準監督機関への通報
監査の結果、自動車運送事業者について労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法（健康診断）、改善基準告示について重大な違反の疑いがあると認められた事案

◆改正の背景

自動車運転者について運行の中止を含む健康起因事故の報告件数が増加傾向にある状況を踏まえ、今回の改正となりました。

通達の改正は、平成 28 年 8 月 8 日から実施されています。



◆企業にとっての重要課題

現在、高齢者の労働災害防止は重要な課題となっています。

厚生労働省の「第12次労働災害防止計画」によると、60歳以上の労働者の死亡災害発生率（危険度）は若者の3.6倍、また、50歳以上の労働者が全死亡災害の56%を占めています。

労働者の定年延長や退職者の再雇用が進み、企業の人手不足感から高齢者の積極的な活用というニーズが生じている中で、高齢者の就業者は今後さらに増えることが見込まれますので、対策は急務です。

◆加齢による身体機能の低下に伴う労災が多い

高齢者の労働災害では「墜落・転落・転倒」が多数を占めます。加齢により、平衡感覚や筋力・視力・聴力、鋭敏性が低下することがその要因の1つです。

財団法人労働科学研究所によると、55歳～59歳の身体機能は20歳～24歳と比較すると、平衡機能は48%、薄明順応は36%、視力は63%、瞬発反応は71%など、大きく低下しますが、高齢労働者自身は自分の身体機能の低下を軽く見る傾向にあり、注意を促してもあまり危機意識を持たないということも多いようです。

また、高齢者の場合、傷害が重篤化して休業も長期化する傾向にあります。復帰しても、予後が思わしくないことも少なくありません。

◆対策には「加齢」を意識することが肝要

このような高齢者の労働災害を未然に防止するためには、特に「加齢」を意識した対策を講じることが求められます。

例えば、身体機能の低下に配慮して作業負担を軽減するような作業方法を定め、その方法が適切に実施されるように管理する、労働者個人の健康の状態をチェックして異常を早期に発見するためのシステム作りを行い、健康を管理する、といった対策が考えられるのではないのでしょうか。



人手不足が進む介護事業所における職員の不満の内容は？

◆介護職員も家族の介護に追われている

8月上旬に公益財団法人介護労働安定センターが公表した平成27年度「介護労働実態調査」により、両親ら家族の介護のために離職した従業員がいた介護事業所が約4分の1に上ることがわかりました。

調査は昨年10月、介護に関わる1万7,643事業所と介護現場で働く5万2,929人を対象に実施され、事業所の51%、従業員の41.3%が回答しました。

◆事業所の回答では「従業員不足」が6割超

事業所へのアンケートでは、従業員が不足していると回答したのは61.3%で、前年より2%増えました。

その原因は「採用が困難」が70.8%でトップ、さらにその理由として多かったのが「賃金が低い」(57.4%)、「仕事がつたい」(48.3%)、「社会的評価が低い」(40.8%)の順でした。

労働者の平均賃金（月給の者）は21万7,753円で、前年より2,676円のアップとなりました。

また、「過去3年間に介護を理由に退職した従業員がいた」と答えた事業所は23.5%に上り、介護事業所においても「介護離職」が進んでいる現状が明らかになっています。

◆従業員の不満は「人手が足りない」「賃金が低い」が多数

従業員に対する調査では、仕事を選んだ理由として「働きのいい仕事だから」が52.2%（前年比マイナス0.4%）、「資格・技能が活かせるから」が35.8%（同マイナス0.4%）でした。

労働条件等に対する不満では、「人手が足りない」が前年より2.6%増えて50.9%で最も多く、次いで「仕事内容の割に賃金が低い」が42.3%、「有給休暇が取りにくい」が34.6%と、介護労働の現状を如実に示す数字となりました。

一方、仕事や勤務先に対する希望では「今の仕事を続けたい」が65.5%、「今の勤務先で働き続けたい」が57.5%という結果でした。

◆政府の取組みは？

政府は、「一億総活躍プラン」の中で「介護離職ゼロ」に向けた取組みとして、介護人材の処遇改善や人材育成、介護休業の取得促進などを掲げていますが、上記の調査実態からも、より具体的で明確な対策が求められると言えるでしょう。

9月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出 <前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出 <前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

30日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

ココだけの話?? でもないか (笑)

トヨタ自動車九州さんが、今年12月から来年8月にかけて期間雇用者を選び出す（契約期間満了で更新しない）予定だそうです。その多くは、20～30代前半で、工場内作業をしていた労働者です。

最近、求人を出しても若年労働者の応募が少ないという声をよく耳にします。

このような機会に採用活動をされてみては如何でしょうか。工場作業に関わらず、他業種からの申し込みも可能です。

ご希望があれば、この方での再就職を支援する機関の担当者をご紹介いたしますので、ご連絡下さいませ。

願いは叶うのか!?

友人の社労士から大任町にある「かかえの石」なるものの話を聞きました。願いを念じて石を抱えると、叶う願いは石が軽く、そうでなければ重く感じるそうです。また、石を掴めるために、逆に「願いが叶わなければ軽くなれ」と念じて再度抱えるのだとか。行ってみることを強く勧められたため、娘たちと出かけてきました。次女は受験生…さてさて結果は…

長女 … 何を願っているのか教えてくださいませんが、重いことを大変悔しがっていました。

次女 … 西南は軽い、大濠は重い → 勉強しなさい (泣泣泣)

私 … 事務所が手狭になってきたので、引越したい!とやってみたのですが、軽くも重くも感じず、逆をやっても軽重の差が分からず。

どうやら鈍感な私にはこの方法は向かないみたいです (^_^;)

ご興味があればぜひ一度お出かけ下さい。場所は、「道の駅おおひら桜街道」のそば（出雲大社の分社の前）です。

結果も教えてくださいね (笑)

鶴留

