

- 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
- 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？
- 雇用均等基本調査にみる「女性管理職」登用の実態
- 平成27年度「過労死等の労災補償状況」が公表されました
- 自動車運転者に関する「相互通報制度」の改正について
- 厚労省調査結果にみる「労使間の交渉」の実態
- 「高年齢者の労働災害」を未然防止するための対策
- 夏場における職場のエアコン使用と適切な設定温度
- メタボ健診で「正常レベル」の人は2割未満
- 2018年春入社の採用活動日程と最近のインターンシップの動向
- 9月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

バッターボックスでは、投手の配球を考えて、打つ準備をしろ！

高校での部活動、監督からよく言われた言葉です。「走りながら素早く考えろ！」と言ったのは、サッカー日本代表の元監督イビチャ・オシム。今回のオリンピック観戦で感じたことは、スポーツもビジネスと同じ。結果を求める場合は、考えることです。

特に卓球、バドミントン、体操、柔道、レスリングなど。。対戦相手を研究し、戦術を練って挑んだ結果だと感じています。オリンピック本番は4年に1回。命がけで戦って、ミスしたり、悔しい思いをして、そして考えて、考えて、考えて続けて、眠れない夜をいくつも越えて、戦うために成長していくこと。これは、効率的な自己成長に必要なプロセスと言えます。あなたも、そう思いませんか？

これって、私たちの仕事の世界でも共通しています。ホームページに費用をかけて改良したものの、問い合わせが全くなかったり。優秀な人材を採用したと思ったら、プライドが高く、社内で暴言を吐いて退職したと思ったら、弁護士から内容証明郵便が届いたり。。失敗したり、辛い思いをしながら、それでも、前を向いて、リスク回避の手法を考えながら、私たちは成長していくわけですから。

どれだけ、困難な場面に遭遇したか、修羅場を潜り抜けてきたかということが、私たちのスキルアップと比例していくところがあります。今回のオリンピックのテレビ観戦で、街中に響き渡るような大声を出してしまった私。これは、選手の勝利の瞬間の雄たけびではなく、異次元の試練を乗り越えた選手の考えと心の揺れを、体感したからだと思っています。

近所の皆様、ごめんなさい。



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はいかがでしょうか。

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%)、「仕事がきつい」(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「働きがいのある仕事だから」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。

雇用均等基本調査にみる「女性管理職」登用の実態

厚労省が実施する「雇用均等基本調査」

「雇用均等基本調査」は、男女の均等な取扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態把握を目的に、厚生労働省が実施しています。

平成27年度の調査では、全国の企業と事業所を対象に「管理職に占める女性の割合」や「育児休業制度の利用状況」などについて、昨年10月1日現在の状況がまとめられています。

ここでは「女性管理職」についてスポットを当ててみます。

企業調査の結果から

(1) 女性管理職を有する企業の割合

課長相当職以上の女性管理職（役員を含む。以下同）を有する企業の割合は59.1%（平成25年度調査では51.4%）、係長相当職以上の女性管理職を有する企業割合は65.9%（同59.2%）で、役職別にみると、部長相当職は9.6%（同9.2%）、課長相当職は17.4%（同16.8%）、係長相当職は20.1%（同21.5%）となっています。

企業規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど各役職とも女性管理職を有する企業割合が高くなり、5,000人以上規模では部長相当職が61.0%（同63.5%）、課長相当職が89.7%（同93.5%）、1,000～4,999人規模では部長相当職が37.5%（同35.9%）、課長相当職が67.5%（同70.6%）との結果になっています。

(2) 管理職に占める女性の割合

課長相当職以上の管理職に占める女性割合は11.9%（平成25年度調査では9.1%）で、前回調査に比べ2.8ポイント上昇しており、係長相当職以上の割合は12.8%（同10.8%）で、同じく2.0ポイント上昇しています。

役職別にみると、部長相当職では5.8%（同4.9%）、課長相当職では8.4%（同6.9%）、係長相当職では14.7%（同13.8%）といずれも前回調査から上昇しています。

なお、課長相当職以上の女性管理職割合を産業別にみると、「医療・福祉」（46.7%）、「生活関連サービス業・娯楽業」（28.0%）、「宿泊業・飲食サービス業」（25.1%）の順で高くなっています。

「女性活躍推進法」が施行

女性活躍推進法が施行され、企業は女性が活躍できる職場をどのようにつくっていくのかを考え、具体的な取組みを進めていくことが求められています。

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、発病直前の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

厚労省通達が改正

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、労働基準監督官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ものです。

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。

厚労省調査結果にみる「労使間の交渉」の実態

「労使間の交渉」等に関する実態調査について

本調査は、労働組合と使用者（または使用者団体）の間で行われる団体交渉、労働争議および労働協約の締結等の実態を明らかにすることを目的として行われるものです。

昭和58年から実施されており、平成25年からの見直しに伴い平成27年は従来の「労働組合実態調査」、「労働組合活動実態調査」、「労働協約等実態調査」および「団体交渉と労働争議に関する実態調査」を再編したものとなりました。

本調査結果は、約5,200労働組合に対して実施し、約3,200労働組合から得た有効回答をまとめたものです。

団体交渉の状況

過去3年間（平成24年7月1日～平成27年6月30日）に使用者側との間で行われた団体交渉の状況は、「行った」が67.8%、「行わなかった」が32.2%となっています。

このうち「行った」と回答する割合は企業規模が小さい労働組合のほうが高く、「5,000人以上」が45.2%、「1,000～4,999人」が59.8%に対し、「500～999人」が79.9%、「300～499人」が78.3%、「100～299人」が84.4%、「30～99人」が78.4%となっています。

労使間の交渉状況

過去3年間に「何らかの労使間の交渉があった」事項は、「賃金・退職給付に関する事項」（83.5%）、「労働時間・休日・休暇に関する事項」（70.9%）、「雇用・人事に関する事項」（62.6%）、「職場環境に関する事項」（52.1%）の順に高くなっています。

また、上記のうち「使用者側と話し合いが持たれた」事項をみると、「所定外・休日労働」が98.1%、「賃金制度」が97.4%、「所定内労働時間」が96.7%、「賃金額」が96.1%となっています。

さらに、その結果、「労働協約の改定がなされた又は新たに労働協約の規定が設けられた」とする割合を事項別にみると、「育児休業制度、介護休業制度、看護休暇制度」が29.7%、「賃金制度」が24.7%、「賃金額」が23.0%、「休日・休暇」が23.0%という結果です。

正社員以外の労働者に関する状況

正社員以外の労働者の「組合加入資格がある」割合は、平成25年と比較すると、派遣労働者を除いても増えており、「パートタイム労働者」35.6%、「有期契約労働者」39.9%、「派遣労働者」11.1%、「嘱託労働者」34.0%となっています。

実際に正社員以外の労働者の組合員がいる割合も派遣労働者以外は4%前後増えています。

「高年齢者の労働災害」を未然防止するための対策

企業にとっての重要課題

現在、高年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、高年齢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

高年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、高年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、高年齢者の場合、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

このような高年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。

夏場における職場のエアコン使用と適切な設定温度

猛暑とエアコン等の使用

8月に入り、毎日暑い日が続いています。この時期になると、どうしても必要になるのが空調機器（エアコン等）の使用です。「エアコン病」「冷房病」「クーラー病」などと言われるように、夏のエアコン等の使用によって体調不良を訴える人も少なからずいるようです。

職場でも、快適に業務を行うためにエアコン等の使用は欠かせないものですが、社員皆が快適に過ごせるように適温を維持するのはなかなか難しいものです。

設定温度を「28℃」としているところが多い

三菱電機ビルテクノサービス株式会社が、オフィスで働く20代～60代以上のビジネスパーソン（男女）1,000名を対象に実施した、夏のオフィスにおける空調機器（エアコン等）に関する意識や実態についてのアンケート調査によると、7割以上のオフィスで冷房の設定温度が決まっていることがわかりました。

設定温度は28℃（28.2%）が最多、次いで26℃（18.4%）、27℃（16.6%）となっています。節電が叫ばれていることから推奨温度の28℃に設定しているオフィスが多いようです。

女性は「寒い」と思っている人が6割

よく「女性は寒がりだ」などと言われますが、上記の調査では、オフィスの冷房設定を「寒い」と感じる女性は60.0%、男性は36.2%という結果となったそうです。男性でも、「暑い」と感じる人（34.8%）よりも「寒い」と感じる人のほうが若干上回りました。

体感温度には個人差もありますが、多くの人々が共同で過ごす場での適切な温度管理はとても難しいことがわかります。

冷房で体調を崩す人も結構多い

上記の調査では夏のオフィスの冷房で「体調不良に結びついたことがある」と回答した人は全体で8割を超えており、性別にかかわらず職場のエアコン等の使用による体調不良を感じている人が多いことがわかりました。

毎年、暑がりの人、寒がりの人が、設定温度をめぐって“攻防戦”を繰り広げる職場も多いでしょう。できるだけ多くの人々が快適に過ごせるよう、周囲に配慮しながら夏を乗り切っていきたいものです。

メタボ健診で「正常レベル」の人は2割未満

「正常レベル」の割合はかなり少ない

健康保険組合連合会（健保連）が2014年度における40歳～74歳（326万4,499人）を対象とした特定健康診査（特定健診）の調査結果を発表し、健康診断の主要4項目（血圧、脂質、血糖、肝機能）がすべて「基準値以内」だった人が全体の約19%しかいなかったことがわかりました。

また、肥満に該当しない人でも、特定保健指導対象や医療機関での受診が必要な人は7割近くいたこともわかりました。

腹囲・BMIは基準値未満でも油断できない

特定健診は「メタボ健診」とも呼ばれ、2008年度から実施が義務付けられています。

40歳～74歳を対象に、腹囲が男性85センチ以上（女性は90センチ以上）、BMI25以上を基準値に、血糖・血圧・脂質などに異常がある人を特定保健指導の対象とするものです。

しかし、厚生労働省の研究班などが「腹囲やBMIが基準値未満でも、血糖・血圧などに異常があると発症リスクが高まり、逆に腹囲などが基準値以上でもそれ以外の異常がない場合は発症リスクに変化がない」とした研究結果を発表しており、新たな基準での検診を2018年から実施する予定です。

特定保健指導を受けていない人は医療費が1.5倍

同じく健保連が行った調査によると、特定保健指導を受けた人と受けていない人で1人当たりの医療費を比べると、特定保健指導を受けた人のほうが、受けていない人に比べて医療費が低い傾向にあることがわかっています（男性の場合だと医療費について約1.5倍の差があるようです）。

また、男性の場合は「血糖に異常がある人は、ない人に比べて医療費が2倍以上」、女性の場合は「メタボリスクがある人は、ない人に比べて医療費が2倍以上」かかっていることもわかっています。

生活習慣の見直しを

保健指導判定値のリスク項目別割合をみると、最も高い割合を示しているのは肥満者・非肥満者とも「脂質」で、健保連では「肥満ではなくても脂質の値に注意し、必要があれば保健指導や医療機関への受診を勧奨することが重要」とコメントしています。

食べすぎや運動不足によりエネルギーが過剰に摂取された状態になると、内臓脂肪はすぐに溜まってしまいます。食生活、運動、タバコなど、今一度自分の生活習慣を見直してみましよう。

2018年春入社採用活動日程と最近のインターンシップの動向

今年と変化なし

経団連（日本経済団体連合会）は、現在の大学3年生が対象となる2018年春入社の就職・採用活動に関して、大手企業による会社説明会の解禁日を2017年入社組（現在の大学4年生）と同じ「3年生の3月」、面接など採用選考の解禁日を「4年生の6月」と、それぞれ変更しない方針を示しました。

今年（来春入社の現在の4年生）は6月に選考が解禁となり、前年の「4年生の8月」より2カ月前倒しされましたが、「大きな混乱は聞いていない」として据え置きとなったようです。

今後はルールの見直しも検討

例年は正式な解禁日が今の時期には決まっているはずが未確定という異例の事態となっており、学生や企業側からは早期の決定を求める声が出ていることを踏まえ、10月にも正式決定するとしています。

また、経団連は、2019年春以降の日程を含めルールについての見直しも含め検討するとしています。

インターンシップ推進の検討会

このような状況下で、7月から3年生向けのインターンシップが始まっています。

近年、採用のための選考期間が短くなっていることから、企業がインターンシップを採用活動の重要なツールと考えていることもあり、文部科学省・経済産業省・厚生労働省は経済団体や専門家を集めインターンシップの推進に向けた検討会を立ち上げました。

年内にはインターンシップの実態や教育効果に関する調査を行い、インターンを実施する日数や大学の単位認定の有無、参加学年ごとの類型別に効果的なインターンの方法についても議論するとしています。

「学びの一環」としてのインターンシップ

最近では、夏季休暇に合わせて、大学1～2年生を対象とした長期型インターンシップを実施する企業も増えています。

これは、採用とは完全に切り離し、学校と企業が協力し、人材の育成、単位の認定、受入れ企業が実費相当を支給という試みを始めています。

これにより、学生が早くから社会人としてのスキルを身につけることができ、就職してからの職種のミスマッチの防止にもつながる効果が期待されています。

9月の税務と労務の手続提出期限[提出先・納付先]

● 9月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]

● 9月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]

高山社会保険労務士事務所

150-0041

東京都渋谷区神南1-5-4 ロイヤルパレス原宿5階

電話 03-5784-0120

FAX 03-5784-0121

<http://www.1roumshi.com>

<http://www.takayama-sr.com>

Email: takayama@1roumshi.com

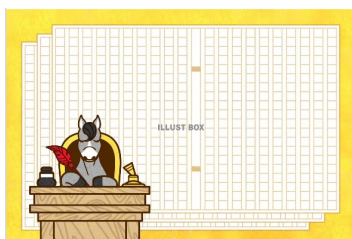
<http://1roumshi.livedoor.biz/> (渋谷ではたらく社会保険労務士のBlog)

今回も最後までお読みいただき
ありがとうございます。

いかがでしたか？

今回のニュースレターは
皆様のお仕事にお役に立ちましたか？

感想などございましたら、
電話、メール、FAXにて返信願います。



小企業経営者および経営幹部を讀者とした
会員向け月刊誌に執筆しました。平成28年9月号です。

9月1日発行のため、現在は公開できません。。

来月になりましたら、メール、ニュースレター等で
皆様へも発信をいたします。

以外？と、引っ込み思案のところがあって、
執筆、雑誌等のインタビューは、
お話をいただいても断っていました。

気持ちの変化があったため
今後は、もっと前に出ようと思っています。