

NEWS LETTER

春の桜と共に日本の四季を感じさせてくれる「紅葉」。昼夜の気温差が大きいほど紅葉は美しくなるそうです。皆さん、今年は紅葉を見に行けますか？

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

11

2013



■平成25年度の最低賃金が出そろいました

■労災保険および健康保険から給付される内容について整理されました

■増加傾向にある平成26年3月卒業予定大学生等を採用する中堅・中小企業数

■ブラック企業への調査などますます強化される過重労働防止対策

中田人事労務事務所

兵庫県姫路市夢前町菅生潤1974-130

TEL：079-335-2531／FAX：079-335-2532

平成25年度の最低賃金が出そろいました

最低賃金の種類と改定タイミング

賃金については、毎年度、都道府県ごとにその最低額（最低賃金）が定められており、企業はその額以上の賃金を労働者に支払うことが義務付けられています。この最低賃金には、都道府県ごとに1つずつ定められた「地域別最低賃金」と、特定の産業に従事する労働者を対象に定められた「特定（産業別）最低賃金」の2種類があり、毎年10月ごろに「地域別最低賃金」が改定されることになっています。平成25年度についても全都道府県の「地域別最低賃金」が改定されましたので、確認しておきましょう。

平成25年度の地域別最低賃金と発効日

平成25年度の地域別最低賃金と発効日は下表のとおりとなりました。最も引き上げ額の高い都道府県は愛知県の22円、最も低いものでも青森県をはじめとした22県の11円となりました。

表 平成25年度の最低賃金

| 都道府県名 | 最低賃金時間額 | | 引上額 | 発効年月日 | 都道府県名 | 最低賃金時間額 | | 引上額 | 発効年月日 |
|-------|---------|------|-----|-------------|-------|---------|------|-----|-------------|
| | 改定前 | 改定後 | | | | 改定前 | 改定後 | | |
| 北海道 | 719円 | 734円 | 15円 | H25. 10. 18 | 滋賀 | 716円 | 730円 | 14円 | H25. 10. 25 |
| 青森 | 654円 | 665円 | 11円 | H25. 10. 24 | 京都 | 759円 | 773円 | 14円 | H25. 10. 24 |
| 岩手 | 653円 | 665円 | 12円 | H25. 10. 27 | 大阪 | 800円 | 819円 | 19円 | H25. 10. 18 |
| 宮城 | 685円 | 696円 | 11円 | H25. 10. 31 | 兵庫 | 749円 | 761円 | 12円 | H25. 10. 19 |
| 秋田 | 654円 | 665円 | 11円 | H25. 10. 26 | 奈良 | 699円 | 710円 | 11円 | H25. 10. 20 |
| 山形 | 654円 | 665円 | 11円 | H25. 10. 24 | 和歌山 | 690円 | 701円 | 11円 | H25. 10. 19 |
| 福島 | 664円 | 675円 | 11円 | H25. 10. 6 | 鳥取 | 653円 | 664円 | 11円 | H25. 10. 25 |
| 茨城 | 699円 | 713円 | 14円 | H25. 10. 20 | 島根 | 652円 | 664円 | 12円 | H25. 11. 6 |
| 栃木 | 705円 | 718円 | 13円 | H25. 10. 19 | 岡山 | 691円 | 703円 | 12円 | H25. 10. 30 |
| 群馬 | 696円 | 707円 | 11円 | H25. 10. 13 | 広島 | 719円 | 733円 | 14円 | H25. 10. 24 |
| 埼玉 | 771円 | 785円 | 14円 | H25. 10. 20 | 山口 | 690円 | 701円 | 11円 | H25. 10. 10 |
| 千葉 | 756円 | 777円 | 21円 | H25. 10. 18 | 徳島 | 654円 | 666円 | 12円 | H25. 10. 30 |
| 東京 | 850円 | 869円 | 19円 | H25. 10. 19 | 香川 | 674円 | 686円 | 12円 | H25. 10. 24 |
| 神奈川 | 849円 | 868円 | 19円 | H25. 10. 20 | 愛媛 | 654円 | 666円 | 12円 | H25. 10. 31 |
| 新潟 | 689円 | 701円 | 12円 | H25. 10. 26 | 高知 | 652円 | 664円 | 12円 | H25. 10. 26 |
| 富山 | 700円 | 712円 | 12円 | H25. 10. 6 | 福岡 | 701円 | 712円 | 11円 | H25. 10. 18 |
| 石川 | 693円 | 704円 | 11円 | H25. 10. 19 | 佐賀 | 653円 | 664円 | 11円 | H25. 10. 26 |
| 福井 | 690円 | 701円 | 11円 | H25. 10. 13 | 長崎 | 653円 | 664円 | 11円 | H25. 10. 20 |
| 山梨 | 695円 | 706円 | 11円 | H25. 10. 18 | 熊本 | 653円 | 664円 | 11円 | H25. 10. 30 |
| 長野 | 700円 | 713円 | 13円 | H25. 10. 19 | 大分 | 653円 | 664円 | 11円 | H25. 10. 20 |
| 岐阜 | 713円 | 724円 | 11円 | H25. 10. 19 | 宮崎 | 653円 | 664円 | 11円 | H25. 11. 2 |
| 静岡 | 735円 | 749円 | 14円 | H25. 10. 12 | 鹿児島 | 654円 | 665円 | 11円 | H25. 10. 27 |
| 愛知 | 758円 | 780円 | 22円 | H25. 10. 26 | 沖縄 | 653円 | 664円 | 11円 | H25. 10. 26 |
| 三重 | 724円 | 737円 | 13円 | H25. 10. 19 | | | | | |

最低賃金は周知が必要

この最低賃金については、その額や効力発生年月日を常時作業場の見やすい場所に掲示するなどの方法で労働者に周知することが求められています。改定が必要な場合には対応するとともに、忘れずに周知するようにしましょう。

労災保険 および 健康保険 から 給付される内容について 整理されました

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

先日、とある大学からインターンシップを受け入れてくれないかと打診されました。当社としても雇用のミスマッチを解消したく、また就職活動中の学生の思いを聞きたいと思っていることから、前向きに受け入れを検討しています。ただ、インターンシップ中にケガをするなどのことも予想されますが、その場合、労働者災害補償保険（労災保険）が利用できるのですか？



総務部長

なるほど、学生にも従業員の方にもよい経験となりそうですね。保険のことですが、通常のインターンシップは雇用契約ではなく、業務とは判断されないため労災保険は利用できません。



社労士

となると、何か民間の保険に加入してもらう必要があるのですか？



確かに民間のインターンシップ保険への加入を勧める大学等もあるようですが、この10月にインターンシップ等に関する保険適用が整理され、健康保険が利用できることになりました。整理された内容をより具体的に説明すると、健康保険では、被保険者または被扶養者の労働者災害補償保険の業務災害以外の疾病、負傷若しくは死亡または出産に対して保険給付を行うことと、労災保険で適用されないものが給付の対象となりました。



なるほど。いまの説明を聞くと、労災保険の特別加入をしていない役員が、業務中に災害に遭った場合でも健康保険が利用できるようになったとも判断できるのですが、そうなったのですか？



いえ、その部分に変更になっていません。あくまでも役員の業務中の災害は特別加入をし、労災保険を利用しなければなりません。ただし、健康保険の被保険者数が5人未満である企業の役員で、従業員が従事する業務と同じ業務をしているときに災害に遭った場合には、健康保険が利用できるという例外が以前からあります。この例外については今後も継続することになっています。



必要に応じて、これまで通り労災保険の特別加入も考えなければならないですね。



そうですね。災害に遭ってからでは遅いですのでご注意ください。



【ワンポイントアドバイス】

1. 平成25年10月から、インターンシップ等で活動している際に災害に遭ったときで労災保険から給付が行われないときは、健康保険から給付が行われることになった。
2. 労災保険の特別加入をしていない役員が、業務中に災害に遭った場合には、1.に関わらず健康保険から給付は行われない。ただし、健康保険の被保険者数が5人未満の企業には例外がある。

増加傾向にある 平成26年3月卒業予定 大学生等を 採用する中堅・中小企業数

9月に厚生労働省より、来春卒業予定の大学生等に対する求人見込みについての調査の結果が発表されました。この調査は、ハローワークが新規学卒者向けの求人提出を要請した事業所などに対して、平成25年6月1日から7月31日までの間に調査が行われたものになります。来春の採用予定が分かる内容となっていますので、その調査結果についてとり上げておきましょう。

1.採用予定の全体動向

この調査は29,697事業所に対して行われましたが、このうち「来春卒業予定の大学生採用予定がある」と回答した事業所は10,562事業所となっており、全体の35.6%を占め、前年度(26.2%)より9.4%増加しています(表1参照)。また、この採用予定があると回答した事業所のうち、昨年度より多いと回答した事業所は4,741事業所となっており、全体の45.0%を占め、前年度(40.5%)より4.5%増加という結果になりました(表2参照)。

表1 採用予定の有無

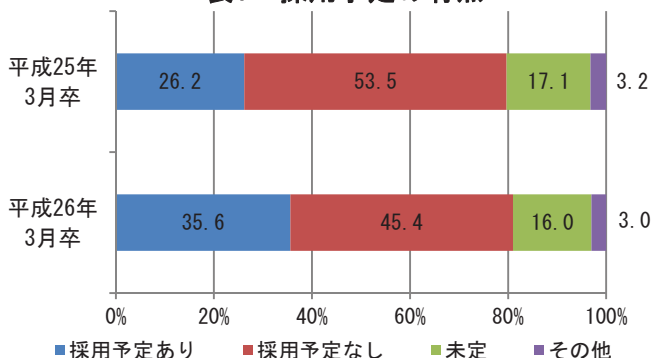
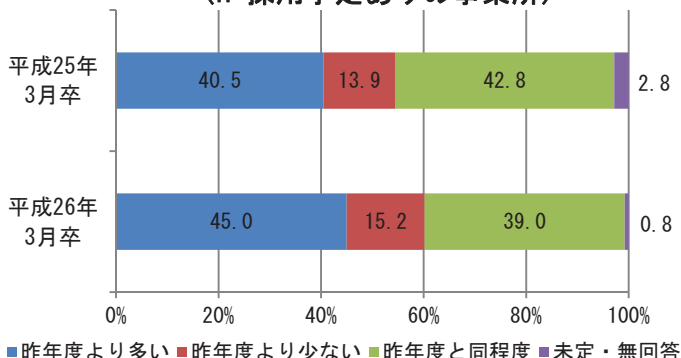


表2 昨年度と比較した採用予定人数
(n=採用予定ありの事業所)



2.主な産業分類別の動向

次に「建設業」、「製造業」、「卸売業、小売業」、「医療、福祉」の4業種について、昨年度と比較した採用予定(n=採用予定あり事業所)を見てみると下表(表3~6)のとおりとなります。これらの業種について、製造業以外は「昨年度より多い」と回答した事業所の割合が高くなっています。

表3 建設業

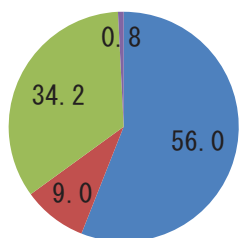


表4 製造業

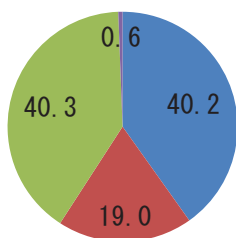


表5 卸売業、小売業

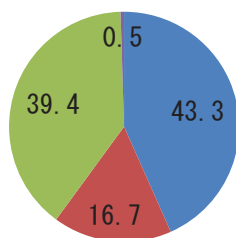
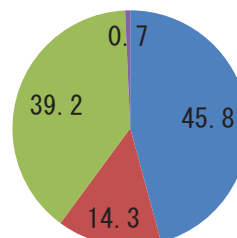


表6 医療、福祉



単位：%
 ■ 昨年度より多い
 ■ 昨年度より少ない
 ■ 昨年度と同程度
 ■ 未定・無回答

今回の調査結果をみる限り、中堅・中小企業が積極的に採用に向けて活動していることが窺えます。

新卒者の就職活動の早期化が問題となっていることを受けて、平成25年9月13日に一般社団法人日本経済団体連合会が採用選考に関する指針を改定し、平成28年度入社以降の選考活動の開始時期を卒業・修了年度の8月1日以降としています。大企業よりも若干、遅い時期に採用活動を本格化させる中堅・中小企業にとっては、この指針の改定は今後、大きな影響を与えることが予想されます。

ブラック企業 への調査など ますます強化される 過重労働防止対策

今年8月以降、ブラック企業ということばを耳にすることが多くなりました。このような状況に伴い、厚生労働省は長時間労働の抑制に向けた集中的な取組みを行うため、平成25年9月より若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点的な監督指導を実施しています。今後より一層、企業に長時間労働の抑制も含めた過重労働対策が求められることから、企業にとって重要となる3点について解説しましょう。

1.労働時間の把握

そもそも企業は、労働日ごとに始業・終業時刻を確認しこれを記録する必要があるとあり、原則として客観的な方法により行うことが求められています。企業によっては出勤簿に印鑑を押しているケースがみられますが、これでは始業・終業時刻を把握できていないため、原則的にはタイムカードなどを利用して、始業・終業時刻を記録し労働時間を管理することが求められます。

この労働時間の把握は、できるだけ客観的な方法によることが求められていますが、必ずしもタイムカードを使用しなければならないというものではありません。例えば報告様式を配布して従業員に記入させる自己申告制による方法も可能であり、その場合、自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かを必要に応じて実態調査するなどの措置が求められています。

2.過労死認定基準

次に、繁忙期のために時間外労働や休日労働（以下、残業という）を命じざるを得ないケースがありますが、この残業については無制限に認められるものではなく、時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定）の範囲でさせる必要があります。併せて国から指針「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等」（平成18年3月17日基発第0317008号）が出されており、この中でいわゆる過労死認定基準と呼ばれるものも示されています。これによると医学的な立場から労働時間と脳・心臓疾患発症との因果関係が証明され、図表にすると下表のようになります。

表 労働時間評価の目安と脳・心臓疾患発症の因果関係

| | | | |
|-------|---|----------------------------------|---|
| 残業時間が | 月100時間超または発症前2～6ヶ月間に 1ヶ月当たり80時間を超えると | ⇒業務と発症との関連性が強い。 | 強 |
| | 発症前1～6ヶ月間に 1ヶ月当たり45時間を超えると | ⇒時間外労働が長くなるほど 業務と発症との関連性が強まる。 | ↑ |
| | 発症前1～6ヶ月間に 1ヶ月当たり45時間以内の場合 | ⇒業務と発症との関連性が弱い。 | |

企業としては、残業が1ヶ月当たり45時間以内に収まるようにし、長時間労働になっている場合はその原因を調べ、業務改善の実施や社内体制の見直しなどの対応が望まれます。

3.健康診断の実施

そもそも企業には1年以内ごとに1回（深夜業等の特定の有害業務などに従事する従業員については6ヶ月以内ごとに1回）、定期的に健康診断を実施する義務が課されています。稀に業務の都合のために健康診断を受診していない従業員や受診を拒む従業員がみられますが、万が一、従業員が倒れるといった事態が起きると企業に安全配慮義務が問われかねません。確実に実施するとともに、長時間労働となっている従業員に対しては、その時間に応じて健康診断とは別に医師による面接指導を実施するなどの対応が必要です。

年末の行事や年初の備品発注などの準備に追われます。スケジュールの確認を徹底し、もれのないようにしましょう。

2013年11月

お仕事備忘録

1. 年末調整の準備

2. 年末賞与の支払準備

3. 所得税の予定納税額の減額申請（第2期分のみ）

4. 翌年のカレンダーの作製

5. 忘年会の準備

6. 防火対策

1. 年末調整の準備

年末調整については、どこまで段取り・準備をすすめておくかで業務効率が大きく異なります。対象者へ確認する事項、提出してもらう書類も多くあります。提出もれや添付忘れがないように、回収期限を早めに設け、確認しましょう。

2. 年末賞与の支払準備

今月は、賞与の支給額を決めるための準備があります。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配布などを行う必要があります。

3. 所得税の予定納税額の減額申請（第2期分のみ）

予定納税をする人（注1）は、その年の申告納税見積額が予定納税基準額（注2）に満たないと見込まれる場合には、予定納税額の減額にかかる承認を申請することができます。

11月1日～15日までに提出できる減額申請は、予定納税のうち第2期分のみです。

（注1） 予定納税基準額が15万円以上になる場合、予定納税をしなければなりません。

（注2） 予定納税基準額は、税務署が計算をして事前に納税者へ通知します。今年から平成49年分までは、この予定納税基準額は所得税及び復興特別所得税の合計額で計算することになります。

4. 翌年のカレンダーの作製

年が明けたら配布できるように、会社の年度カレンダーの準備を開始しましょう。取引先へカレンダーを配布している場合には、年末の挨拶に間に合うように準備しましょう。

5. 忘年会の準備

年末行事の大きなものに忘年会があります。全社行事として執り行う場合は総務が中心となって企画運営していくこととなります。

- 場所の確保
- 来賓の確認
- 乾杯の音頭、挨拶等の依頼
- 余興の準備
- 出席者数の確認

など、段取りよくすすめてみましょう。

6. 防火対策

秋の火災予防運動の時期です。いざというときに慌てないように、避難訓練や非常時の対応方法について周知しておきましょう。

消防設備の点検：消火器、非常口、非常階段、避難経路など
非常時の対応方法見直し：連絡方法、避難対策など

冬にかけて火を取り扱う機会が増えてきます。火の後始末の方法などを確認しましょう。また不用意に、燃えやすいものを屋外に放置しないようにしましょう。

