

# 会報

題字は元相談役古宮正栄書

No. 59

2014年9月10日発行

一般社団法人  
雇用管理協会



## 目次

最近の管内情勢について .....	2
委託事業所における労働災害発生状況 .....	4
労働基準情報 .....	6
職業安定情報 .....	7
いわゆる偽装請負になっていませんか? .....	8
社会保険情報 .....	9
紛争と解決のケーススタディ .....	10
トピックス おすすめの本・編集後記 .....	11
労働安全衛生法に基づく技能講習、特別教育等のご案内 .....	12

# 最近の管内情勢について

いわき労働基準監督署長 角 田 康 郎

はじめに、一般社団法人雇用管理協会の石井会長様はじめ会員の皆様には、日頃より私共労働基準監督署の行政の推進についてご理解・ご協力を頂いておりますことに本稿をお借りして厚く御礼申し上げます。

さて、いわき労働基準監督署管内の労働災害の発生状況は、休業4日以上死傷者数が平成22年には338件と過去最少を記録しましたが、翌年から増加に転じ、平成25年は441件と前年比43件、10.8%の増加となりました。業種別では第三次産業の接客娯楽業、商業、保健衛生業で大幅に増加し、一昨年増加した建設業は減少に転じました。また、死亡災害は4人（前年比2人、33.3%減）であり、このうち建設業で2人（前年比2人増）、道路貨物運送業1人（前年と同じ）、その他の事業1人（前年比1人増）でした。本年7月末現在では、休業4日以上死傷者数は187件であり、前年同時期に比し7件減少となっておりますが、死亡災害については前年同時期には発生がなかったのに比し既に2人亡くなっております。

福島労働局では、労働災害、とりわけ死亡災害が急増しているため、平成26年5月12日から7月31日までの間、緊急労働災害防止対策を実施することとし、管内の労働災害防止団体等に対して緊急要請を行いました。

当管内の状況は前述のとおりであり、昨年は同時期までに発生がなかったのに対し本年は製造業と建設業において死亡災害がそれぞれ1件ずつ発生していること等から、各総会や説明会など、あらゆる機会に本要請の趣旨を説明し災

害防止対策の強化をお願いしたところです。

労働相談等の状況は平成23年の震災の年がそれ以前と比べ一挙に増加し、3,152件でした。

その後、平成24年が2,480件、平成25年が2,792件と推移し、本年は6月末段階で1,394件とほぼ昨年並みの水準になっております。

内容としては、賃金不払い、長時間労働、年次有給休暇、解雇、労働条件の明示の順であり、昨年から本年にかけてほぼ同様の状況になっております。特に、最近の相談内容で目立つのは、除染作業に従事する労働者からの相談であり、「県外から応募して来たが、賃金額が約束と違う」、「仕事がなく待機させられたが休業手当を支払ってくれない」、「退職に際して、放射線管理手帳をすぐに返してくれない」といったもので、申告事件に発展する割合も多くなっております。

労災保険の請求状況については、平成25年度は、精神障害事案が4件、脳・心疾患事案が3件ありました。特に、近年は精神障害事案が増加傾向にあります。

以上述べたような管内情勢を踏まえ、いわき労働基準監督署といたしましては、困難な立場におかれた労働者や関係者の方々にとってのセーフティネットとしての役割を十分に果たせるように、また、復旧・復興に携わるの方々を含め労働者の皆様が健康を侵されることなく安全に安心して働くことができるように、今後とも署員一丸となって業務を進めてまいりたいと存じておりますので、引き続き会員の皆様のご理解とご協力をお願い申し上げます。

# 平成25年 労働災害発生状況（確定）

いわき労働基準監督署

業種別	年・程度別	平成25年			平成24年			対前年	
		死亡	休業4日以上	計	死亡	休業4日以上	計	増減数	前年比(%)
全業種合計		4	437	441	6	392	398	43	10.8
製造業小計		0	115	115	1	119	120	-5	-4.2
	食料品製造業	0	26	26	0	26	26	0	0.0
	繊維工業	0	0	0	0	0	0	0	0.0
	繊維製品製造業	0	2	2	0	1	1	1	100.0
	木材木製品製造業	0	13	13	0	17	17	-4	-23.5
	家具装備品製造業	0	5	5	0	3	3	2	66.7
	パルプ紙紙加工品製造業	0	3	3	1	7	8	-5	-62.5
	印刷製本業	0	1	1	0	0	0	1	-64.7
	化学工業	0	9	9	0	9	9	0	0.0
	窯業土石製品製造業	0	14	14	0	10	10	4	40.0
	鉄鋼業	0	2	2	0	4	4	-2	-50.0
	非鉄金属製造業	0	4	4	0	2	2	2	100.0
	金属製品製造業	0	14	14	0	22	22	-8	-36.4
	一般機械器具製造業	0	5	5	0	5	5	0	0.0
	電気機械器具製造業	0	5	5	0	6	6	-1	-16.7
	輸送用機械器具製造業	0	4	4	0	2	2	2	100.0
	電気ガス水道業	0	1	1	0	1	1	0	0.0
	その他の製造業	0	7	7	0	4	4	3	75.0
鉱業小計		0	2	2	0	1	1	1	100.0
	土石採取業	0	2	2	0	1	1	1	100.0
	その他の鉱業	0	0	0	0	0	0	0	0.0
建設業小計		2	79	81	0	91	91	-10	-11.0
	土木工事業	1	18	19	0	17	17	2	11.8
	建築工事業	1	40	41	0	54	54	-13	-24.1
	その他の建設業	0	21	21	0	20	20	1	5.0
運輸交通業小計		1	61	62	1	61	62	0	0.0
	道路旅客運送業	0	5	5	0	4	4	1	25.0
	道路貨物運送業	1	53	54	1	56	57	-3	-5.3
	上記以外の運輸交通業	0	3	3	0	1	1	2	200.0
貨物取扱業小計		0	3	3	0	5	5	-2	-40.0
	陸上貨物取扱業	0	0	0	0	0	0	0	0.0
	港湾荷役業	0	3	3	0	5	5	-2	-40.0
農林業		0	9	9	1	8	9	0	0.0
畜産水産業		0	1	1	0	1	1	0	0.0
上記以外の事業小計		1	167	168	3	106	109	59	54.1
	商業	0	56	56	1	33	34	22	64.7
	通信業	0	6	6	0	6	6	0	0.0
	保健衛生業	0	32	32	1	21	22	10	45.5
	接客娯楽業	0	40	40	1	19	20	20	100.0
	清掃業	0	19	19	0	11	11	8	72.7
	その他の事業	1	14	15	0	16	16	-1	-6.3

## 特定機械等災害の発生状況

	プレス機械	木工機械	建設用機械	フォークリフト	クレーン等	木造家屋建工業	交通事故	派遣先	業務上疾病
平成25年	1	7	7	5	7	11	27	7	16
平成24年	0	12	10	5	5	14	27	8	4

注) 死亡者数及び休業4日以上の数、労働者死傷病報告書による。

平成25年

# 委託事業所における労働災害発生状況

当協会に労働保険事務を委託している事業所における、平成25年1月～12月までの労働災害及び通勤災害発生状況がまとまりました。

業務災害は60件（うち特別加入者4件）通勤災害は0件でした。

前年比で見ると、僅か1件の減少にとどまり、発生件数はほぼ横ばいの状況でした。このことは、いわき地区においては復興景気により依然活発な経済活動が続いていることを窺わせますが、基本的な安全対策の徹底が望まれるところです。

以下、全死傷者の災害内容について分析した結果は、図1～図6のとおりです。

①業種別発生件数では、製造業が（25件）41.7%と全体の半数近くを占め、次いで、運輸業（12件）、商業・サービス業（12件）、建設業（5件）、林業（4件）の順で多く発生しています。

②建設・運輸・林業などの屋外型産業では、墜落・転落、激突・飛び降りや飛来・落下による災害が、また商業・サービス業では転倒や交通事故が多く見られました。

③製造業では、機械・金属工業での発生が11件（44.0%）と全体の5割弱を占め、次いで食料品製造業（9件）、木材木製品製造業（2件）などで多く発生しております。

また、機械による挟まれ・巻き込まれ事故が依然多く、ボール盤や旋盤に巻き込まれる災害も目立ちました。

④年代別では、労働力の高齢化が進んでいる結果、50代と60代を合わせた件数が30件と体の50.0%を占めたほか、30台と40代で10件ずつ発生しており、高齢化に対応した作業方法などを検討する必要があり、適切な高さの作業台の使用や重量物取扱いの際のマニュアルなどを作成する必要性が認められます。

また、10代の労働者3人が被災しており、危険を知らずに現場作業に入ることが無いよう入場前の安全教育を徹底したいものです。

⑤災害の規模を見ると、災害全体に占める休業4日以上災害の割合は、平成24年は68.9%でしたが、平成25年は75.0%と重篤な災害が更に増加しております。



図1 業種別状況

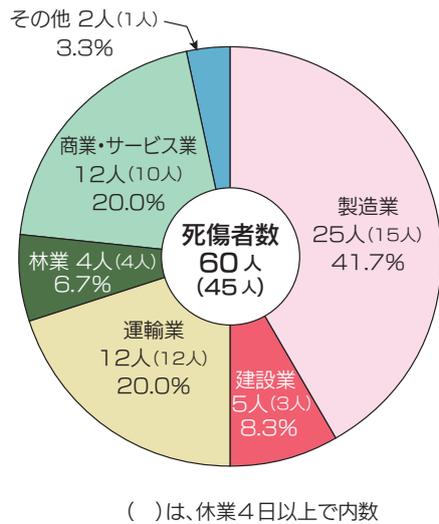


図2 事故の型別状況

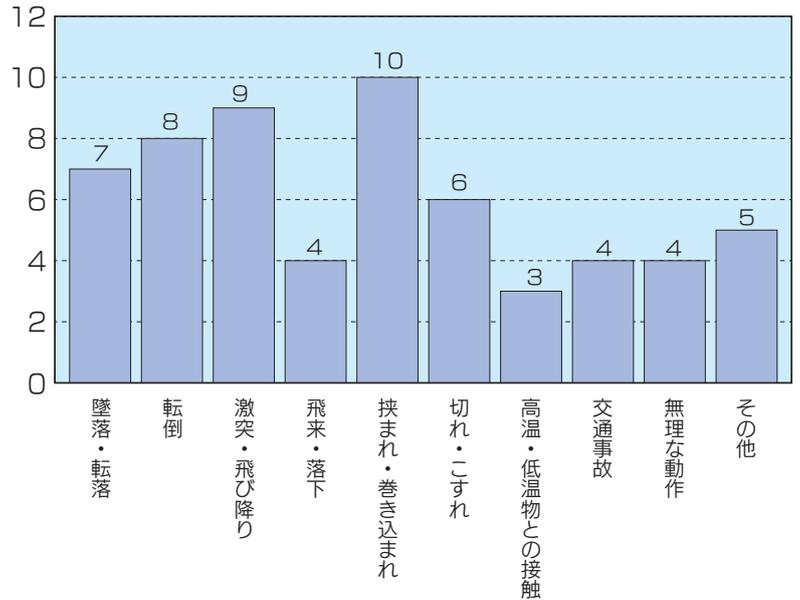


図3 事故の起因物状況

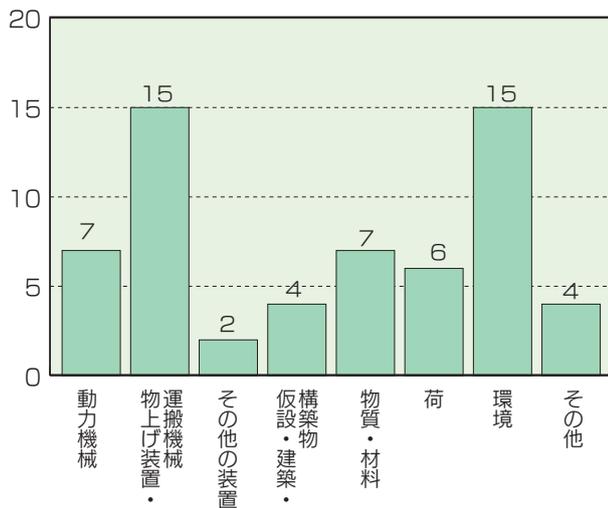


図4 年齢階層別状況

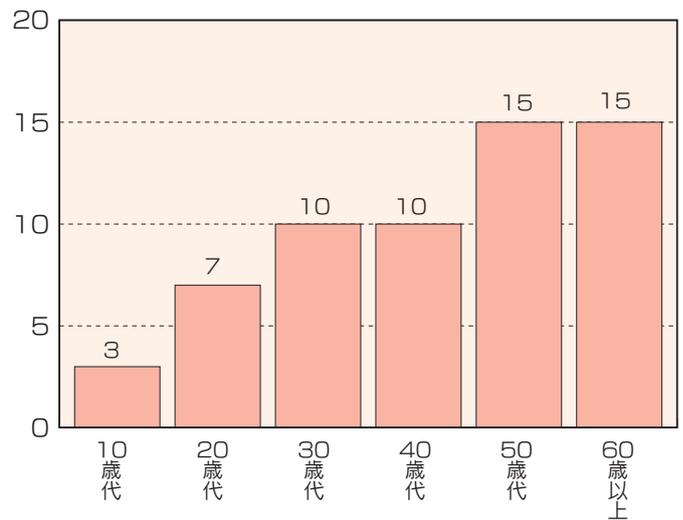


図5 発生月別状況

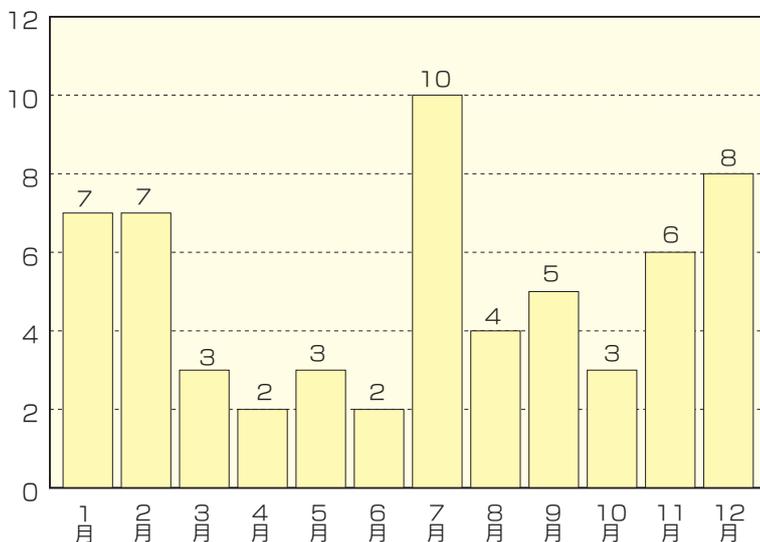
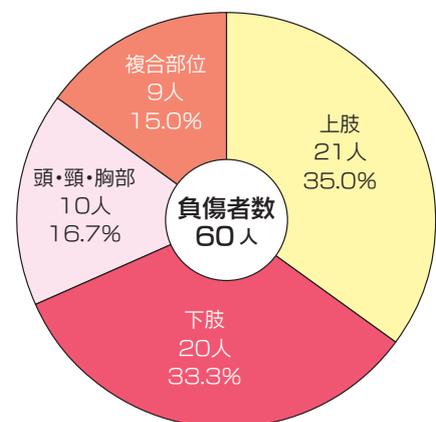


図6 負傷部位別状況



## 労働基準情報

### 半日分の出勤率？ 時間単位で年休取得



この度、当社では年休の時間単位付与制度の導入を行うことにしました。出勤率の算定に際し、「4時間以上の年休取得日は半日出勤とみなす」といった自主ルールを定めることは可能でしょうか。



#### A 1日出たとみなす扱い

年休は、付与基準日前の1年（最初は6ヵ月）間に全労働日の8割以上出勤した従業員に権利が生じます。

時間単位の年休制度を導入した後は、例えば3時間勤務の日（5時間の年休取得）、6時間勤務の日（2時間の年休取得）等が生じます。ご質問は、「出勤時間に応じて出勤率を計算できるか。仮に可能としたら、簡便ルール（半日単位で処理）を自主設定できるか」という趣旨だと思われます。

しかし、出勤率の計算時には、「出勤したとみなす日」も存在します。法文上は、業務上傷病による休業期間・育介休業期間・産前産後休業期間が列記されています（労基法39条8項）が、「年休取得日も出勤したもの」として取り扱います（昭22・9・13発 基17号）。時間単位年休により休んだ時間も含め、その日は1日分の出勤として出勤率を計算します。

### 予告手当手渡せない 欠勤続き解雇可能か



試用社員の就労態度に問題があり、改善もみられないため、期間満了で解雇する旨通告しました。残り20日なので、10日は解雇予告手当として最終日に支払う予定でしたが、数日後から本人が欠勤を続けています。手当を支払わないまま、解雇という形で処理して差し支えないでしょうか。



#### A 「指定支払日」に効力生じる

労働者を解雇しようとするときは、原則として30日前の予告が必要ですが、「1日について平均賃金を支払うことで、予告の日数を短縮する」ことができます（労基法20条2項）。つまり、通告日から解雇予定日まで30日を切ったときは、予告と手当の併用という方法を取ることができます。

日数不足分を補う予告手当は、「予告と同時ではなく、現実の解雇の日までに支払えば足りる」と解されています（労基法コンメンタール）。

解雇通告時には特に不満を述べなかった労働者が、欠勤して手当を支払えない場合の対応ですが、「労働者が受け取り得る状態に置く」ことで要件を満たします。解釈例規（昭63・3・14基 発150号）では、一例として「支払日を指定し、その日に本人不参のときはその指定日」に効力が発生するとしています。

## 職業安定情報

### 家族の交通費出るか ハローワーク経由で就職



ハローワークの紹介で遠隔地に就職する際、引越しに要する費用が補助されると聞きます。本人の交通費相当額は当然ながら支給されると思いますが、家族はどうなのでしょう。配偶者や子ども以外に家族がいる場合、人数制限等が課せられますか。



#### A 人数分が支給され上限なし

移転費は、基本手当等の受給資格者が「公共職業安定所の紹介した職業に就くため、または公共職業訓練を受けるため」、住所・居所を変更するときに支給されます（雇保法58条）。現在、①鉄道賃、②船賃、③航空賃、④車賃、⑤移転料、⑥着後手当の6種類が定められています。

①～④は運賃相当額等を基準としますが、「受給資格者・随伴する家族」について人数分が支給されます（雇保法施行規則88条5項）。⑤と⑥は親族を随伴するか否かに応じて2種類の金額が定められています（しないときは半額）。

対象となるのは、「受給資格者の収入によって生計を維持されている同居の親族（事実婚含む）」で、人数の上限は定められていません。「訓練等受講のためやむなく別居していた家族も支給して差し支えない」という取扱いです。

### 有期契約者も含む？ 障害者雇用率2%に



平成25年4月1日から、障害者の法定雇用率が2.0%に引き上げられています。雇用率達成のため、正社員以外の形態で必要な障害者数を確保する方法を検討しています。有期契約労働者、派遣労働者等の活用を拡大したとして、雇用率計算の対象に含まれますか。



#### A 「常時雇用」と同じ状態なら

事業主は、「常時雇用する身体障害者等の数が、常時雇用する労働者の総数に障害者雇用率を乗じて得た数以上にする」義務を負っています（障害者雇用促進法43条）。

「常時雇用」とは、次のいずれかの条件を満たす場合をいいます。

- ①期間の定めがない
- ②期間契約を反復更新し、事実上期間の定めがないと同様の実態にある（1年以上雇用または雇用見込み）
- ③日々雇用で、②と同様の実態にある

有期契約でも②③に該当すれば、雇用率計算の対象になります。週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の「短時間労働者」は、重度障害なら1人、それ以外は0.5人とカウントします。派遣労働者については、「ダブルカウント（派遣先の雇用者数にも含める）の可否」が検討課題として挙げられていますが、現在のところ対象外です。

いわゆる

# 偽装請負になっていませんか？

**労働者派遣法により、建設業務への労働者派遣は禁止されています。**

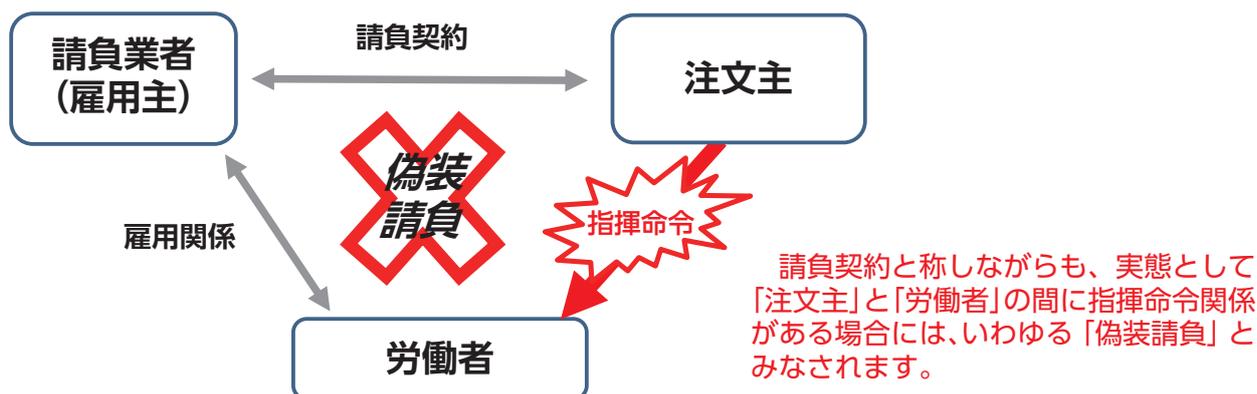
◇ 労働者派遣法で禁止されている建設業務とは、土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務をいいます。（労働者派遣法第4条第1項第2号）

**また、除染作業は建設作業の準備作業とみなされる場合が多く、建設作業の準備作業への労働者派遣を行うことはできません。**

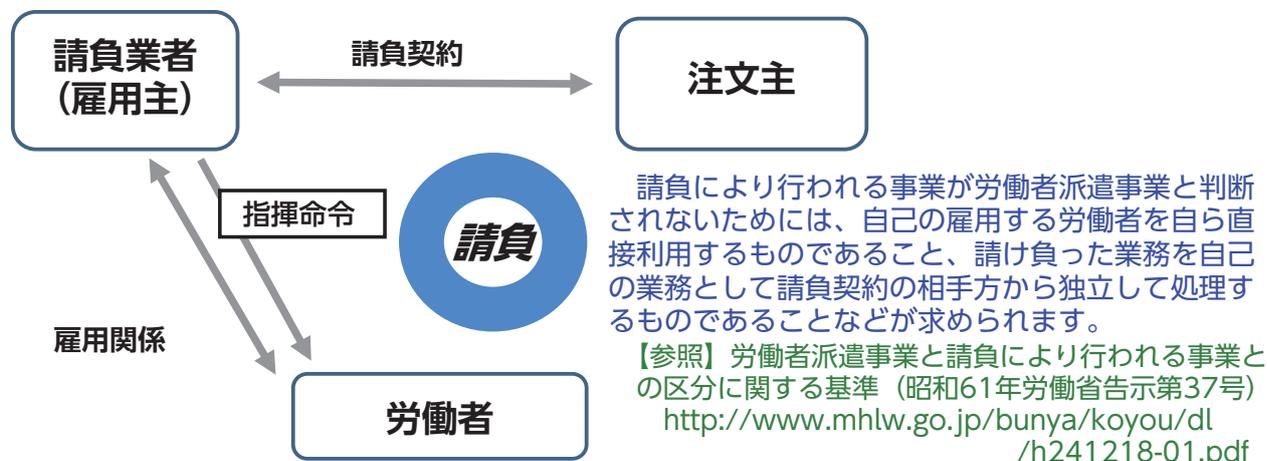
一般的に、派遣先が建設現場である場合には、単独で実施すれば建設業務に当たらない業務であっても、それが土木・建築等の作業の準備作業に当たるものとみなされることがほとんどであるため、禁止業務に該当することになります。

【参照】「除染等作業に従事する労働者の放射線障害防止のためのガイドライン」（平成23年12月 厚生労働省）  
<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/120118-01.pdf>

次のような場合には、**いわゆる偽装請負とみなされ、労働者派遣法違反となります。**



**請負が労働関係法令に照らして適正に実施されるようにしてください。**



福島労働局 需給調整事業室

〈お問合せ先電話番号〉024-529-5746

〒960-8021 福島県福島市霞町1番46号 福島合同庁舎4階

## 社会保険情報

### 産休後にも等級改定か



平成26年4月から産前産後休業中も、育児休業中と同様に社会保険料が免除になるという記事を見ました。育児休業に関しては、保険料免除のほか、「休業終了後の標準報酬月額改定」の規定が設けられています。産休についても、同様になるのでしょうか。



#### A 休業終了後の3カ月を平均

育児休業中、賃金の支払いがなくても、標準報酬月額は従前のままで据え置かれます。一方、復職後は、育児負担があるため休業前と同様に働けず、賃金水準が低下するケースも少なくありません。この場合、休業前と同じ標準報酬月額をもとに保険料を算定するのは不合理なので、速やかに報酬月額を適正水準に下げる仕組みが設けられています。

産前産後休業後、育児休業を取得せず、復職するときも、同様の問題が発生します。このため、産休中の保険料免除に合わせ、「休業を終了した際の改定」の規定も整備されました。健保法は43条の3、厚年法は23条の3の条文が新たに追加されました。「休業終了日の翌日が属する月以後3月間の報酬額平均」を基準として、標準報酬月額の改定を申し出ることができます。

### 障害等級を再認定？ 1年半経過後に症状悪化



従業員が通勤中に負傷し、リハビリ中です。障害認定日に等級に該当しませんでしたでしたが、症状が悪化した場合、再度、認定を受けられるのでしょうか。



#### A 「事後重症」で受給可能

障害厚生年金は、はじめて医師の診療を受けた日（初診日）から1年6カ月を経過した日あるいは傷病が治った日のいずれかにおいて、障害等級に該当したときに支給されます（厚年法47条）。

通災の場合、労災保険から障害年金または一時金が支給される可能性があります。こちらは「治ったとき」に障害が残っていれば支給されます。両者を併給する場合は労災保険給付（一時金を除く）が減額調整されます。治った日には、「症状が固定し治療の効果が期待できない状態に至った日」を含みます。厚生年金については症状が固定していなくても、1年6カ月の時点で、等級認定を受けます。

認定時に1～3級の障害等級に該当しなくても、「事後重症」による救済を受けられます。障害が悪化し、65歳に達する日の前日までに障害等級に該当するに至ったときは、障害厚生年金を請求できます（厚年法47条の2）。

なお、労災保険の障害年金の受給者については、障害の程度が変化したときは額を改定します（労災保険法22条の3）。障害厚生年金の事後重症とは別の仕組みです。

# ←CASE 紛争と解決のケーススタディ STUDY→

## 一方的な給与カット

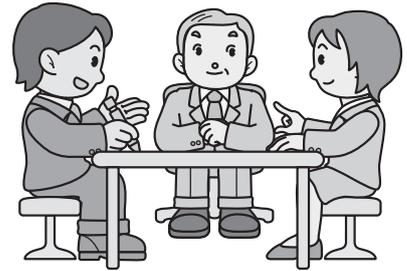
業績不振のために一律に基本給の5%カットを断行したが、従業員から事前に説明を受けていないと抗議を受けた。

### 労働者の言い分

- ①以前から会社の経営状態が悪いという話は聞いていた。
- ②ある日突然、給料支払日に給与明細書を見て基本給が5%カットされていることを知った。
- ③この件について会社からの説明は受けていないし、承知もしていないのに、一方的に行うことは認められるのか。

### 会社の言い分

- ①受注が日に日に減少していることは、社員も毎日の作業を通じてわかることであり、苦境はわかっていると思っていた。
- ②給与カットでしのがなければ、人員整理もしなくてはならない。
- ③先行きについても明るい見通しは持てない。



### 社労士からのアドバイス

- ①この件については、次の点に問題があるのではないかと、イ対等の立場で決定するという視点が抜けている。ロ労働契約を遵守し、その義務を誠実に履行するということがなおざりになっている。
- ②経営状態が悪いというのであれば、決算書等の経理内容の公開も必要ではないか。

### 最終決着

今回の5%カットはいったん撤回する。その上で、今後のことは労使の話合いで決めることにした。

## チェックポイント

労働基準法では、賃金について全額支給の原則があり、遅配はもとより、減給カットも認めていません。減給するには、事前に減給の幅、期間、対象者とよく話し合うことが大切です。従業員にとっては賃金が収入のすべてです。従業員の立場も理解しなければなりません。

もとより会社が存在しなくなれば、雇用の維持は継続できなくなりますから、その決断は難しいところですが、それだけに会社を守るために普段から従業員との話し合いはしなければなりません。

トピックス  
「おすすめの本」



会社を劇的に変える！

## 残業ゼロにする労務管理

本書の中で著者が繰り返し述べるのは、「残業ゼロは、残業代の削減が目的ではなく、これまで以上の成果を上げる最強組織を作り上げること」。「そんな無理、不可能に決まっている」——従来の管理手法に慣れた経営者からそんな批判が聞こえてきそうだが、すでに100社あまりの企業に「残業ゼロ」コンサルテーションを施してきたというその経歴、一読の価値ありとみてよさそうだ。

推奨される「望月式残業ゼロ」を最大限要約すれば、従業員に時間を意識した働き方を根付かせることと、そのための就業規則や社内申請書を整備することの2点。その実現に向けた具体策を示した手引きといってよく、終章に収録された4社の成功事例が参考になる。

(望月建吾著、日本法令刊、☎03-3249-7182、1900円+税)

### 編集後記

残暑が続いておりますが、会員皆様の体調はいかがでしょう。

皆様のご協力をもちまして、平成26年度の「労働保険年度更新」と「社会保険算定基礎届」(いずれも法定期限は7月10日)も無事終了し、私たち事務局職員もほっと胸を撫で下ろしたところです。

なお、当協会が取り扱った25年度労働保険料は約2億9千8百万円であり、福島労働局にその全額を納入しております。

さて、本号では平成25年(1~12月)において当協会の委託事業所で発生した労働災害について、その発生状況を集計・分析して載せております。それによれば、1年間の災害発生件数は60件(うち特別加入4件)で、前年とほぼ同数でした。しかしながら、福島県内において大震災以降は労働災害が増加傾向にあり、死亡災害も増加しているとのこと。

従って、油断は禁物であり基本的な安全対策を徹底することが大事であると痛感させられます。まずは、整理・整頓・清潔・清掃の4S運動から始めるのも一つの方法だと思います。安全で快適な職場環境づくりを心がけ、笑顔あふれる職場を実現しましょう。



# 労働安全衛生法に基づく 技能講習、特別教育等のご案内

(平成26年10月～平成27年3月)

実施機関	種類	種別	日程					
			10月	11月	12月	1月	2月	3月
(一社)福島県労働基準協会 (住所は下欄)	技能講習	プレス機械作業主任者		須賀川				
		酸素欠乏・硫化水素作業主任者	須賀川	いわき	須賀川	福島	いわき	
		有機溶剤作業主任者	会津	いわき	須賀川	福島		
		特定化学物質及び四アルキル鉛	須賀川	会津	いわき			
建災防福島県支部 〒960-8061 福島市五月町4-25 福島県建設センター 3F TEL 024-522-2266	技能講習	足場組立て作業主任者	郡山	福島	郡山		いわき	郡山
		地山の掘削土止め支保作業主任者	会津			郡山		福島
		型枠支保工			郡山			
		建築物の鉄骨組立て作業主任者					郡山	
		高所作業車の運転	郡山	いわき		郡山		郡山
陸災防福島県支部 〒960-0231 福島市飯坂町平野字 若狭小屋32 TEL 024-558-9011	技能講習	はい作業主任者		郡山			福島	
		フォークリフトの運転	福郡い	福郡い	郡・い	郡・い	郡・い	郡・い
		ショベルローダーの運転	郡山					
林災防福島県支部 〒960-8043 福島市中町5-18 林業会館内 TEL 024-528-3307	技能講習	木材加工用機械作業主任者						
	特別教育	伐木、かかり木、チェーンソー刈払作業従事者	郡山	郡山	郡山			
(公社)ボイラ・クレーン安全協会 いわき事務所 〒971-8181 いわき市泉町本谷字 作123 TEL 0246-58-9300	技能講習	玉掛	6～9	4～7	8～12	13～16	3～6	9～13
		ガス溶接	2～3			22～23		16～17
		車両系建設機械(整地用)運転		17～21			23～26	
		車両系建設機械(解体用)運転		22		27		
		床上操作式クレーン運転	27～30			26～30		
		小型移動式クレーン運転	20～24		16～19		16～20	
	特別教育	クレーン運転業務(5トン未満)			3～4		12～13	
		小型車両系建設機械(整地用)(3トン未満)		10～12		19～21		
(一社)いわき労働基準協会 〒970-8045 いわき市郷ヶ丘 2丁目30-3 TEL 0246-29-0011	技能講習	特定化学物質及び四アルキル鉛等作業	2～3					
		有機溶剤作業主任者技能講習会				15～16		
		酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者			10～12			
	特別教育	アーク溶接		6～7				
		刈払機取扱者安全講習会	9					
	その他の教育	安全管理者選任研修会						3～4
		第56回KYTトレーナー養成研修会					18～20	
		安全衛生推進者養成講習会		26～27				
	職長教育	製造業を主とする			2～3			
		建設業	28～29		16～17	20～21	3～4	

- 注1. 日程欄の○印は実施日未定のもの。  
 2. 女性もすべての免許および技能講習等で資格が取得できます。  
 3. 詳しくは実施機関にご照会ください。

指定教習機関	所在地	TEL・FAX
(一社)福島県労働基準協会	〒960-8035 福島市本町5-8 福島第一生命ビル2F	024-522-6717 024-522-6724

発行所 **一般社団法人 雇用管理協会**  
 〒970-8026 いわき市平字紺屋町45番地  
 (紺屋町ビル内)  
 ☎ (0246) 23-0699 FAX 23-0689  
 編集人 鈴木 寿信