

発行所 川崎美嘉子社会保険労務士事務所
〒260-0013
千葉県千葉市中央区中央1-7-8 シグマビル9階
TEL: 043-216-5601 FAX: 043-216-5602
URL: http://www.kawasaki-sr.com

発行人 社会保険労務士 川崎 美嘉子

業務内容 健康保険・厚生年金・労災保険・雇用保険の手続き
就業規則・賃金規程、労使協定等の作成・届出
各種給付金・助成金の支給申請
人事制度構築支援
給与計算

CONTENTS

page

- | | | | |
|---|--|---|---|
| 1 | 長時間労働かつ転勤直後にうつ病、自殺
公庫に8,900万円の賠償命令 | 5 | すっきりわかる。労災
海外の労働災害に備える「海外派遣の特別加入」 |
| 2 | 特集
そろそろ準備を「労働保険の年度更新」 | 6 | 人事労務の法律ミニ教室
非常時に36協定を超えて残業
— 代休を与えたら問題ない？ |
| 4 | 給与計算 こんな時どうする？
社会保険の徴収時
おさえておきたいチェックポイント | 7 | 助成金を活用しましょう
平成25年度 雇用関係助成金の改正一覧 |
| | | 8 | 災害ゼロへ！安全管理入門
重大事故を未然に防ぐ「ヒヤリ・ハット報告」 |
| | | 8 | 労務ひとこと
飲酒強要は「パワハラ」 |

長時間労働かつ転勤直後にうつ病、自殺 公庫に8,900万円の賠償命令

旧農林漁業金融公庫（現日本政策金融公庫）に勤務していた男性が自殺したのは、過重労働によるうつ病が原因として、遺族が約1億8,000万円の損害賠償を求めた訴訟の判決で、大阪地裁は3月6日、公庫に約8,900万円の支払いを命じました。

判決によると、男性は2005年4月に転勤し、同年5月下旬までにうつ病を発症、7月に自殺しました。転勤直前は残業時間が月100時間近くになり、疲労を解消しないまま転勤先で業務を始めていたといいます。

裁判長は「公庫は男性が相当な残業をしても業務が遅れがちだったのを認識していたのに、健康状態が悪化しないよう適切な措置を取らなかった」と指摘しました。ただし判決では、男性が健康上の問題を公庫に相談しなかつ

た点を本人の過失として、賠償額を減額しています。

労災認定の基準を参考に

今回の自殺について、労働基準監督署は労災を認定していました。

一般的に、メンタルヘルス不全が労災認定されると、損害賠償請求の裁判においても会社側の安全配慮義務違反が認められる傾向にあるようです。そうであれば、会社は、どのような場合に労災認定されるのかを知っておく必要があるでしょう。

精神疾患の労災認定では「業務による心理的負荷評価表」を使ってストレスの強度を評価します。評価表には、例えば配置転換や転勤の場合、どのようなものがストレス「強」と判断されるのか、どの程度の長時間労働がスト

レス「強」になるのかなど、具体的に示されているので参考になるでしょう。

チェックリストで早期発見

また、労働安全衛生法では、月100時間を超える残業により疲労の蓄積した労働者から申出があった場合は、医師による面接指導を実施しなければならないとしています。残業が月80時間を超える場合についても、面接指導が努力義務となっています。

しかし、会社側から働きかけることなく、社員が自発的に申し出てくることはまれでしょう。そこで、80時間を超える残業をしている社員を対象に、厚生労働省の「疲労蓄積度チェックリスト」でセルフチェックさせ、メンタルヘルス不全の早期発見に役立っている企業もあるのです。

特集

そろそろ準備を「労働保険の年度更新」

毎年6月から労働保険料の申告・納付手続きがスタートします。この手続きを「年度更新」といい、前年の4月から今年の3月までの賃金をもとに労働保険料を計算します。そろそろ賃金の集計作業など準備を始めましょう。

今年度は雇用保険・労災保険ともに保険料率に変更はありません。

労働保険の「年度更新」とは

まず、労働保険の年度更新とは何かを簡単に確認しましょう。労働保険とは、労災保険と雇用保険の総称です。労災保険では、業務上または通勤途中のケガや病気などに、雇用保険では、失業時や、在職中に育児・介護休業を取るときなどに給付が受けられます。

この2つの制度の保険料は、労働者に支払った賃金をもとに算出されるため、年に一度、賃金を集計し、保険料の申告と納付をおこなう手続きをします。これを年度更新といいます。

年度更新は、前年度の保険料の確定精算と、今年度の保険料の仮払いを同時におこないます。つまり今年度は、平成24年4月から平成25年3月までの保険料を確定精算し（「確定保険料」といいます）、平成25年4月から平成26年3月までの保険料を仮払い（「概算保険料」といいます）します（下図参照）。

前年度の確定保険料は前年度の賃金

総額^{*}をもとに、今年度の概算保険料は今年度の賃金総額の見込額をもとに算出します。事業を急激に拡大して人員を大幅に増やす予定があるなど大きな変動（賃金総額の見込額が1/2未満または2倍超）がある場合でなければ、「今年度の賃金総額の見込額＝前年度の賃金総額」とします。実務的には、今年度の賃金総額の見込額は、前年度の賃金総額を使用することがほとんどです。

※建設業などで労働保険料を納める場合は「賃金総額」の代わりに、「請負金額×事業の種類ごとに定められた労務費率」を使用して保険料を算出することができます。

昨年支払った概算保険料の仮払いが確定保険料に対して不足していた場合は、今年の概算保険料に不足分を加算して納付します。逆に、多く払いすぎている場合には、今年の概算保険料からその額を控除して納付します。

申告・納付は7/10まで

年度更新の申告・納付期間は6月1日から7月10日までとなります（労

働保険事務組合に委託している場合は、その事務組合の日程によります）。

保険料は3回に分けて納付することもできます（「延納」といいます）。ただし、延納できるのは概算保険料が40万円以上（労災保険か雇用保険のどちらか一方のみの場合は20万円以上）の場合または労働保険事務組合に委託している場合に限られます。

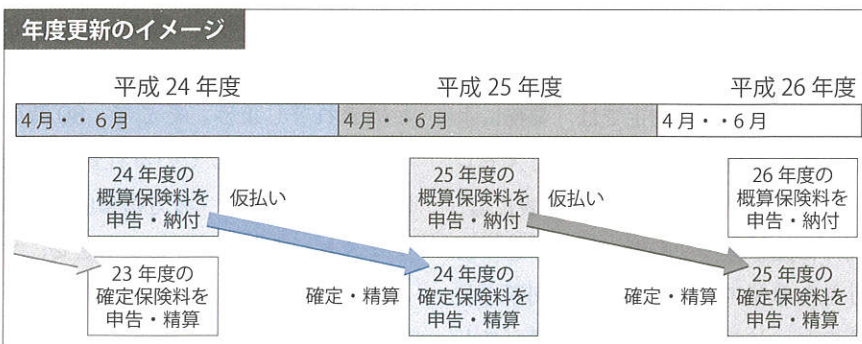
保険料率は変わらず

今年度の雇用保険料率は前年度と変わらず下表のとおりです。労災保険料率も前年度と同じで、業種ごとに2.5/1000から89/1000の間で定められた率となります。

ただし、メリット制が適用される場合はこの限りではありません。

メリット制とは、災害発生率の高い事業主には労災保険料率を高く設定し、災害発生率の低い事業主には労災保険料率を低くするというものです。事業が一定の規模以上になると自動的に適用されます。

なお、メリット制が適用される場合、



平成25年度の雇用保険料率

事業の種類	率（うち労働者負担）
一般の事業	13.5/1000（5/1000）
農林水産・清酒製造の事業	15.5/1000（6/1000）
建設の事業	16.5/1000（6/1000）

別途、保険料率が事業所に通知されま
す（申告書にも印字されます）ので、
その率で計算します。

準備は何から？

まず、昨年4月から今年3月まで

に労働者へ支払った賃金の集計をしま
す。保険料は「賃金総額×保険料率」
で算出します。

賃金を集計する際は、下のQ&Aの
ような点に注意しましょう。

一般拠出金も忘れずに

年度更新の際に、石綿（アスベスト）
健康被害者の救済費用に当てるための
一般拠出金もあわせて申告・納付しま
す。この費用は事業主が負担します。

賃金を集計するには・・・

Q パートタイマーやアルバイトの賃金もすべて含めるのですか？

A 労災保険料の計算では、すべてのパートやアルバイトの賃金を含めます。

雇用保険料の計算では、雇用保険に加入するパートやアルバイトの賃金を含めます。

雇用保険の被保険者となるかどうかは、右下の表を参照してください。

Q その他、賃金の集計に含めなくてよい人はいますか？

A 出向者の賃金は、労災保険料の計算では出向先に、雇用保険料の計算では生計を維持するに必要な主たる賃金を受け取る一方の会社で被保険者となり集計に含めます。

また、雇用保険料の計算では、その年度の初め(4月1日)に64歳以上であった人の雇用保険料は、いったん申告書に記載のうえ、本人負担・事業主負担ともに免除されます。

Q 賃金には通勤交通費も含めますか？賞与も集計に含めますか？

A 通勤交通費（出張旅費などは含まない）や賞与も含めて集計してください。特に、通勤定期券を現物で支給している場合は、集計漏れのないように注意してください。

Q 平成24年4月から平成25年3月までの賃金を集計するということですが、当社は3月25日までの給与を4月5日に支払います。この場合、どこからどこまでを集計すればよいのですか？

A 「月＝締め日の属する月」として集計しますので、昨年5月5日支払い分から今年4月5日支払い分までです。

※労働保険事務組合では異なる場合があります。



Q 役員の報酬も含めるのですか？

A 法人の役員報酬は集計に含めません。ただし、役員の地位にあっても事実上は労働者性があると認められる場合は被保険者となるため賃金の集計に含めます。

この場合、「役員報酬」の部分は含めず、「賃金」の部分のみ算入します。

労働者性のある役員として取り扱う場合は「兼務役員届」を事前にハローワークに提出しておく必要があります。

事業主と同居する家族従事者の賃金についても、原則集計に含めません。

ただし、就業実態が他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われている場合は被保険者となるため集計に含めます（労災では、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業において、一般事務または現場作業等に従事していることも必要）。



労災・雇用保険における賃金の取り扱い

	労災保険	雇用保険
短時間労働者の賃金 (パート・アルバイト)	すべて集計に含める	以下の要件を満たせば被保険者となり、集計に含める ①31日以上雇用見込みがある ②1週間あたりの所定労働時間が20時間以上である ※昼間学生は除く。その他例外あり。
派遣労働者の賃金	派遣先では集計に含めない	
法人の役員の報酬	集計に含めない ※事実上、労働者性が強い場合は被保険者になるため集計に含める。その場合、「役員報酬」は含めず「賃金」の部分のみ算入する。	
事業主と同居する家族従事者の賃金	集計に含めない ※就業実態が他の労働者と同様の場合などは労働者となるため、集計に含める。 なお、労災保険の方が労働者となるか否かの判断が厳しい。	
出向者の賃金	出向先での集計に含める	生計を維持するに必要な主たる賃金を受け取る会社で被保険者となり、集計に含める
通勤交通費	集計に含める(出張旅費など実費弁済分は含めない)	
賞与	集計に含める	

給与計算 こんな時 どうする?

このコーナーでは給与計算の基本を確認します。今回は「社会保険料の徴収時に見落としがちなチェックポイント」について確認していきましょう。

給与計算にかかわる社会保険料は、「健康保険料（介護保険料を含む）」「厚生年金保険料」「雇用保険料」の3つです。

年齢におけるチェック

保険料は、被保険者の年齢により変わるときがあります。

①「40歳」と「65歳」 （介護保険料の徴収）

40歳以上65歳未満の健康保険の被保険者は、介護保険の被保険者（第2号）として、介護保険料を納めます。「40歳^{*1}になった月（誕生日の前日が属する月）」から介護保険料が発生します^{*2}。特に、誕生日が「1日」の場合は、徴収開始時期に注意してください。

※1 民法では誕生日の前日に年が加算されます。

※2 健康保険・介護保険・厚生年金の保険料は、原則、翌月支給する給与から徴収します。

例) 4月20日が誕生日の場合
誕生日前日：4月19日
→4月分から介護保険料が発生

例) 5月1日が誕生日の場合
誕生日前日：4月30日
→4月分から介護保険料が発生

そして、健康保険の被保険者が65歳になると、介護保険料の納付方法が原則「年金からの天引き」に変わります。

社会保険の徴収時 おさえておきたいチェックポイント

そのため、給与から徴収する介護保険料は、65歳になる月（誕生日の前日が属する月）の前月分までになります。

②「64歳」（雇用保険料の免除）

4月1日時点において「満64歳（64歳の誕生日を迎えている）」の者は、4月分から雇用保険料が免除されます。

よって、4月分給与から雇用保険料は徴収しません。

平成25年4月1日時点：満64歳
（昭和24年4月1日以前生まれ）
→4月分給与から徴収しない

③「70歳」と「75歳」 （厚生年金保険料と健康保険料）

70歳になると、厚生年金の被保険者資格を喪失します。

また、75歳になると、健康保険の被保険者資格を喪失し、後期高齢者医療制度へ加入します。

よって厚生年金または健康保険の保険料は「70歳または75歳になった月（誕生日の前日が属する月）」の前月分までの徴収になります^{*2}。

育児休業におけるチェック

被保険者が3歳未満の子どもを養育するために育児休業を取得している場合、事業主の申し出により、健康保険料（介護保険料を含む）と厚生年金保険料が免除されます。

保険料は、育児休業の開始日の属する月から終了日の翌日の属する月の前月まで、被保険者負担分および事業主負担分が免除されます。

例) 開始日：平成25年5月21日
開始日の属する月：5月
→5月分保険料から免除

例) 終了日：平成26年3月31日
終了日の翌日の属する月：4月
→3月分保険料まで免除

なお、産前産後休業期間は、給与の有無にかかわらず、保険料は免除されません^{*3}ので注意してください。

育児休業終了後、勤務時間の短縮等で給与が下がる場合は、被保険者の申し出によって、育児休業終了日の翌日の属する月から3カ月間の給与支給額をもとに、保険料（標準報酬月額）を見直すことができます。

これを「育児休業等終了時改定」といい、育児休業終了日の翌日から4カ月目の保険料が改定され、翌月支給する給与から徴収します。

※3 法改正により平成26年より免除の予定

給与変動におけるチェック

昇（降）給や家族手当の変更などにより固定的賃金が変動したり、日給制から月額制になったなどの賃金体系の変更があった場合などは、変動（変更）があった月から3カ月間の給与支給額をもとに、保険料（標準報酬月額）を見直します。

これを「随時改定」といい、変動（変更）のあった月の4カ月目から保険料が改定されます。昇給等があったから数カ月後に変わるため、忘れがちです。注意しましょう。





海外の労働災害に備える 「海外派遣の特別加入」

Q このたび、海外に現地企業との共同出資で会社を設立し、当社（日本）より社員を外向させることになりました。

しかし、日本の労災保険が適用されないと聞きました。何かよい方法はありますか？

A 本来、海外事業所で就業する労働者は、日本の労災保険の給付の対象外で、その国の災害補償制度の対象となることです。しかし、海外の制度で必ずしも十分な補償が受けられるとは限らないため、労災保険に「海外派遣の特別加入制度」というものがあります。この制度に加入した場合に限り、海外事業で就労する労働者も国内の労災保険から給付を受けることができます。

特別加入できるのは

海外派遣の特別加入ができるのは、労働者を派遣する事業主（派遣元）の国内の事業について労災保険が成立していることが必要です。さらに、次のいずれかに該当する場合です。

- ①国内事業（有期事業を除く）から派遣されて、海外支店、現地法人、海外提携企業など海外でおこなわれる事業に従事する労働者。
 - ②国内事業（有期事業を除く）から派遣されて、海外の中小規模*の事業に従事する事業主等。
*金融業、小売業など50人以下、卸売業、サービス業100人以下、その他300人以下。
 - ③開発途上地域における技術協力の事業（有期事業を除く）をおこなう団体から派遣され、開発途上地域でおこなわれる事業に従事する者。
- ただし、現地採用の者は、国内事業

から派遣されていないため、特別加入はできません。留学を目的とした派遣も、海外事業に従事するとは認められないため、特別加入できません。

海外派遣と海外出張は違う

特別加入の対象は、あくまでも「海外派遣」です。海外派遣とは、海外の事業所に所属し、その事業所の使用者の指揮に従って働くものです。たとえば、海外の現地法人に外向するものや、海外支店への転勤などです。

似ているものとして「海外出張」があります。海外出張とは、国内の事業所に所属し、その事業所の使用者の指揮により働くものです。たとえば、商談、打ち合わせ、市場調査などのため海外に出張するものです。

海外出張の場合は、海外派遣と違い、特に手続きをしなくても、国内の労災と同様に給付を受けることができます（給付請求に現地医師の証明や翻訳資料は必要になります）。

加入の手続き

海外派遣の特別加入をするには、「特別加入申請書（海外派遣者）」を所轄の労働基準監督署長を経由して都道府県労働局長に提出します。

労働局長の承認を受けた後、実際に派遣されて事業に従事することとなったときは、遅滞なく「海外派遣に関する報告書」を提出する必要があります。

なお、派遣労働者の異動、氏名や業務などの変更があったときは「特別加

年間保険料の計算式

年間保険料 = (給付基礎日額 × 365日)* × 保険料率 (4/1000)

例) 給付基礎日額 3,500円 → 5,108円
20,000円 → 29,200円

※千円未満切捨

入に関する変更届」を、全員が特別加入しなくなるときは「特別加入脱退申請書」を提出します。

保険料と給付額は

特別加入の労災保険の保険料と給付は、加入者の申請に基づき労働局長が決定する「給付基礎日額」により支払われます。変更したい場合、変更申請書を提出して、翌年度より変更できます。

給付基礎日額は、3,500円から20,000円の範囲で申請します。年間の保険料は上図のように求めます。

どのようなときに給付されるか

海外派遣の特別加入をしている者の労災の給付は、「普通の労働者として派遣される場合」と「中小事業の代表者となって派遣される場合」で異なります。

普通の労働者の場合、国内の労働者と同様に、業務災害および通勤災害で給付を受けることができます。

中小事業の代表者の場合、通勤災害は国内の労働者の場合と同様ですが、業務災害は申請書の「業務内容」欄に記載した所定労働時間内に申請事業のためにおこなったもの、他の労働者の時間外労働・休日労働に応じて就業するときなど、一定の業務をおこなっていた場合に限られています。



非常時に 36 協定を超えて残業 —— 代休を与えたら問題ない？

Q 当社の工場で火災が起き、後始末のために 36 協定に定めた時間を超えて残業させてしまいました。労働基準監督署に届出が必要とのことですが、後で代休を与えるなら届出はしなくてもいいですか？

A 非常時の残業が要件を満たしたものであるかどうか、監督署長の判断を仰ぐ必要があります。認められなければ残業させた時間分の休憩や代休を与えなければなりません。代休を与えるからといって届出をしなくていいというものではありません。届出は必須です。

* * * * *

通常、残業をさせる場合は 36 協定を締結・届出し、そこに定めた限度内に残業時間を収めなければなりません。しかし災害など非常時においては、36 協定に定めた限度を超えて働いてもらわなければならない場合も出てきます。

労働基準法には、こうした非常時に法定労働時間や 36 協定の制限にかかわらず労働させることができる旨の定めがあります。しかし、この例外的な措置が安易に適用されることがないように、次のように要件が設けられています。

要件

- ①災害その他避けることのできない事由
- ②臨時労働の必要性
- ③必要の限度内で
- ④事前許可または事後届出

災害が予見される場合や突発的な機械の故障でも

「①災害その他避けることのできない

事由」とは、地震、豪雪などの自然災害のほか、火災や爆発などの事故も含まれ、通常予想できないような事由がある場合をいいます。実際に災害が発生した場合だけでなく、災害発生が客観的に予見される場合も含まれます。東日本大震災では、被災地のライフライン復旧のために、被災地域外の他の事業者が協力要請にもとづき作業をおこなう場合も認められました。

このように、人命や公益を保護するために必要な場合のほか、事業が運営できなくなるような突発的な機械の故障の修理なども認められています。しかし、単なる業務の繁忙や通常予見される部分的な修理などには適用されません。なお、使用者の過失の有無は問われません。

「②臨時労働の必要性」は、災害や事故が起きた結果、予想を超えて緊急の作業がどうしても必要になったのかということです。たとえ避けられない事由があっても、それが恒常的なものなら、それに応じた措置が講じられるべきであり、臨時の必要性は認められません。たとえば、人命保護のためでも、病院などで恒常的な必要がある場合は交替制で対応すべきとされています。

工場火災の復旧も含まれる？

「③必要の限度」の範囲は社会通念によって判断されるべきですが、例えば、工場火災等において、消火作業中や消火後の後始末の時間は「必要の限度」の範囲に含まれると解釈されています。しかし、後始末後のいわゆる「復旧」のための作業は、この限度を超えるものとして認められないでしょう。

割増賃金は必要

以上のような要件を満たしているかどうかは事業主が判断することではありません。事前に労働基準監督署長の許可を受けることが必要です。ただし事態が急迫していた場合は、事後の届出でもかまいません。非常時ですから事後届出となる場合が多いでしょう。

監督署長によって「不相当」と判断された場合は、残業させた時間分の休憩または代休を付与しなければなりません。ちなみに、この休憩や代休は無給でかまいません。「相当」と認められた場合は、法定労働時間や 36 協定の制限を超えて労働させることが可能です。つまり、本来は違法となるところ、残業させても罰せられないという「免罰効果」があるのです。この場合は代休も与える必要がありません。

ご質問のように、代休を与えれば届出をしなくてよいというものではないので注意が必要です。また、いずれの場合も残業させた時間分の賃金および割増賃金は必要です。

時間制限はないが健康に配慮を

この非常時の例外的措置は、女性[※]や年少者を含むすべての労働者が対象となります。パートタイマーや派遣社員にも適用されます。なお、派遣社員の場合は派遣先の会社が許可申請をする必要があります。

※妊産婦が時間外労働をしないことを請求した場合を除く。

延長できる時間には特に制限がありませんが、過度な長時間労働とならないよう極力配慮すべきでしょう。

助成金を活用しましょう

平成25年度雇用関係助成金の改正一覧

平成25年度から雇用関係の各種助成金制度が変わります。以下のように既存の助成金で類似するものを統廃合してわかりやすい制度体系となります（平成25年度予算成立後より実施予定）。



このほか、非正規労働者のキャリアアップ支援、若年層の安定雇用の確保、高齢者の就労促進などを目的とする新しい助成金ができる予定です。

既存の助成金を統廃合して新設

新しい助成金名	概要	統廃合される助成金名
雇用調整助成金	景気の変動等により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練、出向をおこなって労働者の雇用を維持した場合、かかった費用の一部を助成します。	・雇用調整助成金 ・中小企業緊急雇用安定助成金
試行雇用奨励金	職業経験、技能、知識などから安定的な就職が困難な求職者を、一定期間試行雇用（トライアル雇用）した場合に助成します。	・若年者試行雇用奨励金 ・日雇労働者試行雇用奨励金 ・中高年齢者試行雇用奨励金 ・季節労働者試行雇用奨励金 ・住居喪失不安定就労者試行雇用奨励金 ・試行雇用奨励金（母子家庭の母等、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス）
地域雇用開発奨励金	雇用情勢が特に厳しい地域（同意雇用開発促進地域）等で事業所の設置・整備をおこない、併せて地域の求職者を雇い入れた事業主に対して、設置・整備費用および雇入れ人数に応じて一定額を助成します。	・地域求職者雇用奨励金 ・地域再生中小企業創業助成金
中小企業労働環境向上助成金	雇用管理改善をおこなう中小企業団体、雇用管理責任者を選任し、雇用管理改善につながる事項について新たに制度を導入した成長分野等の中小企業事業主に対して助成します。	・中小企業人材確保推進事業助成金 ・介護労働環境向上助成金
建設労働者確保育成助成金	建設産業における若年者に魅力ある職場づくりや労働者の技能向上等に取り組む事業主等に対して助成します。	・建設教育訓練助成金 ・建設雇用改善推進助成金
中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金	障害者を多数雇い入れる中小企業の事業所の施設整備を助成します。	・重度障害者等多数雇用施設設置等助成金 ・特例子会社等設立促進助成金
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金	発達障害や難病のある人をハローワークの職業紹介により常用労働者として雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告した事業主に対して助成します。	・発達障害者雇用開発助成金 ・難治性疾患患者雇用開発助成金
精神障害者等雇用安定奨励金	精神障害者等を新たに雇い入れ、働きやすい職場づくりに努める事業主や、その雇用管理をおこなうために必要な業務遂行上の支援をおこなう者を配置する事業主に対して助成します。	・精神障害者雇用安定奨励金 ・職場支援従事者配置助成金

継続

※これらの助成金についても、一部要件が変更される場合があります。

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・労働移動支援助成金 ・高齢者雇用開発特別奨励金 ・沖縄若年者雇用促進奨励金 ・両立支援助成金 ・試行雇用奨励金（障害者） ※精神障害者ステップアップ奨励金を統合 ・成長分野等人材育成支援事業（震災特別・復興関連分） | <ul style="list-style-type: none"> ・日本再生人材育成支援事業（平成25年1月創設） ・特定就職困難者雇用開発助成金 ・被災者雇用開発助成金 ・通年雇用奨励金 ・障害者初回雇用奨励金 ・キャリア形成促進助成金 |
|--|---|

廃止

※平成25年3月末をもって廃止

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・中小企業定年引上げ等奨励金 ・高齢者労働移動受入企業助成金 ※新しい助成金に移行予定 ・実習型試行雇用奨励金 ・両立支援助成金（中小企業子育て支援助成金部分） ・成長分野等人材育成支援事業（本体・移籍特別・県外高度訓練分） ・3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金 | <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者職域拡大等助成金 ・受給資格者創業支援助成金 ・正規雇用奨励金 ・中小企業基盤人材確保助成金 ・3年以内既卒者トライアル雇用奨励金 |
|---|---|



重大事故を未然に防ぐ 「ヒヤリ・ハット報告」

安全管理の手法に「ヒヤリ・ハット報告」というものがあります。これは、事故には至らなかったけれども、「ヒヤリ」や「ハット」した程度の危険な思いを作業者に報告させるものです。

安全技師のハインリッヒが発表した「1：29：300の法則」では、1回の重傷災害の背後に29回の軽傷災害があり、さらには300回の無傷災害や無傷事故があるといえます。

つまり1回の重傷災害を防止するには、多くの無傷災害を見逃さないことが有効な手段となるのです。

たとえば、「建設現場で頭上から工具が落下してきて、幸い頭にぶつからずに足元に落ちたが、ヒヤリとした…」このようなことは、重大事故になる可能性が十分にあります。しかし、誰もケガをしなかったということで、放っておけば忘れられてしまうことになります。

そこで、作業者に「ヒヤリ・ハット

報告」を提出させ、重大事故が起きる前に、原因を分析し、対策を実施するのです。

たとえば先ほどの事例では、「落下防止ネットを張る」「高所作業の方法」や「作業現場でのヘルメット着用」を再確認させるなどを徹底します。

効果的な実施方法は

実際に報告制度を導入しても、思うように報告がでてくるとは限りません。たとえば、「問題意識が足りない」「書類を書くのが面倒」「自分の作業方法が悪いと叱られる」など理由は様々です。

そこで会社は、ヒヤリ・ハット報告によって、作業者の安全を保ち、作業の改善が図られていることが作業者に感じられるように、

定期的集計結果を発表したり、改善策の検討に作業者を参加させたり、活性化を図るための工夫をしていくことが求められます。

<改善のステップ>

- ① ヒヤリ・ハット報告による情報収集
- ② 情報の分析
- ③ 改善策の策定と実施
- ④ 実施結果の確認・評価

ヒヤリ・ハット報告書	
所属 _____ 氏名 _____	
いつ	平成 年 月 日 () 時 分頃
どこで	
何をしていた	
どうなった	
私の考える原因	
<div style="border: 1px solid gray; border-radius: 50%; padding: 10px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> これは一例です。 会社で工夫して 作成してください。 </div>	
私の改善案	

労働ひとつ

飲酒強要などのパワハラを受けたとして、ホテル運営会社の元社員が会社と元上司に損害賠償などを求めた訴訟の控訴審判決で、東京高裁は2月27日、飲酒強要を不法行為と認定し、150万円の支払いを命じました。

裁判長は、極めてアルコールに弱い体質の元社員が少量の飲酒で嘔吐しているのに、元上司が「吐けば飲め」と言って執拗に酒を強要したことから、「単なる迷惑行為にとど

まらず違法。元社員の肉体的、精神的苦痛は軽視できない」と指摘しました。

一審の地裁判決では、元上司の別の行為をパワハラに当たると判断して70万円の慰謝料を認めましたが、

飲酒強要は「パワハラ」

飲酒強要については「上司の立場を逸脱し、許容範囲を超えていたとは言いがたい」と訴えを退けていました。

「パワハラ」という言葉は広く認知

されているにもかかわらず、どうした行為がパワハラに該当するのかという判断は人によって異なっていたため、厚生労働省は昨年、パワハラの実態調査と行為の類型化をおこないました。行為類型に飲酒強要は含まれていませんが、今回の判決をふまえて、今後、職場の飲み会などで、こうした執拗な強要がないように注意を促していくべきでしょう。

パワハラ予防・解決には、職場の一人ひとりが共通認識を持つことが必要なのです。