



人事労務情報

2018
4

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス 6 階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

		PAGE
労働災害情報	第 13 次労働災害防止計画が公表、製造業は引き続き重点業種	1
information	外国人労働者の安全衛生対策 厚労省がリーフレットなどを紹介	3
トピックス	厚労省 平成29年賃構調査 女性の賃金が過去最高に	4
相談室《人事労務管理》	60 歳以上の再雇用者、更新時も同日得喪手続が可能	5
実務の疑問解決！	障害者雇用率制度と障害者雇用納付金制度について	7
information	情報セキュリティ 10大脅威 2018 [IPA発表]	9

労働災害情報

第13次労働災害防止計画が公表、製造業は引き続き重点業種

3月19日、厚生労働省から、2018年4月から2023年3月までの5年間の計画期間とする「第13次労働災害防止計画」が公表されました。これは、1958年に第1次の計画が策定されて以降、5年単位で労働災害を減少させるための重点取組事項を定めているものです。

今回は、「第13次労働災害防止計画」の中から、製造業に係る部分を取り上げていきます。

1. 基本的考え方

死亡災害は減少しているものの、依然として年間約1,000人が亡くなっています。

製造業は、第12次労働災害防止計画(以下「12次防」)期間中、重点業種として取り組んできたにもかかわらず、全業種平均の死亡災害の減少率に届いておらず、第13次労働災害防止計画(以下「13次防」)においても引き続き重点業種として取り組むことが必要です。

死傷災害(休業4日以上労働災害をいう。以下同じ。)については、かつてのような減少は望めず、これまでとは異なった切り口や視点での対策が求められています。

また、「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)を踏まえ、労働者の健康

確保対策やメンタルヘルス対策等に取り組むことや、治療と仕事の両立支援を推進することも求められています。

なお、13次防は、就業構造の変化等に対応し、高年齢労働者、非正規雇用労働者、外国人労働者、障害者である労働者の安全と健康の確保を当然のこととして受け入れていく社会を実現することもねらいとしています。

上記ことを踏まえ、労働災害を少しでも減らし、安心して健康に働くことができる職場の実現に向け、2018年度を初年度として、5年間に渡り、国、事業者、労働者等の関係者が目指す目標(次ページ(A))や重点的に取り組むべき8つの重点事項(同(B))を定めた「第13次労働災害防止計画」が策定されました。

(A) 13次防における目標 (一部抜粋)

- ① 全体
死亡災害：15%以上減少 死傷災害：5%以上減少
- ② 重点業種 - 製造業
死亡災害を15%以上減少
- ③ その他
メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上

(B) 13次防における8つの重点事項

- ① 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進 (→3 関連)
- ② 過労死等の防止等の労働者の健康確保対策の推進
- ③ 就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進 (→4 関連)
- ④ 疾病を抱える労働者の健康確保対策の推進
- ⑤ 化学物質等による健康障害防止対策の推進
- ⑥ 企業・業界単位での安全衛生の取組の強化
- ⑦ 安全衛生管理組織の強化及び人材育成の推進
- ⑧ 国民全体の安全・健康意識の高揚等

2. 製造業の現状と施策の方向性

(1) 死亡災害

平成10年以降の20年間の死亡災害の発生状況について、全業種平均の減少率が約46%に対し、製造業は約43%に留まります。年齢構成の偏りによる作業に習熟したベテラン労働者の不足、業務アウトソーシングの増加による現場管理の複雑化、生産設備の自動化等による異常時対応の困難化、装置産業における主要設備の高経年化に伴う劣化の進展等が課題となります。

なお、事故の型別でみると、機械災害対策として重点的に取り組んできた「はさまれ・巻き込まれ」による死亡者数の減少が鈍く、さらなる対策が必要です。

(2) 死傷災害

平成10年以降の20年間の死傷災害の発生状況については、製造業の死傷者数の減少率は全業種平均を大幅に上回り、改善されました。

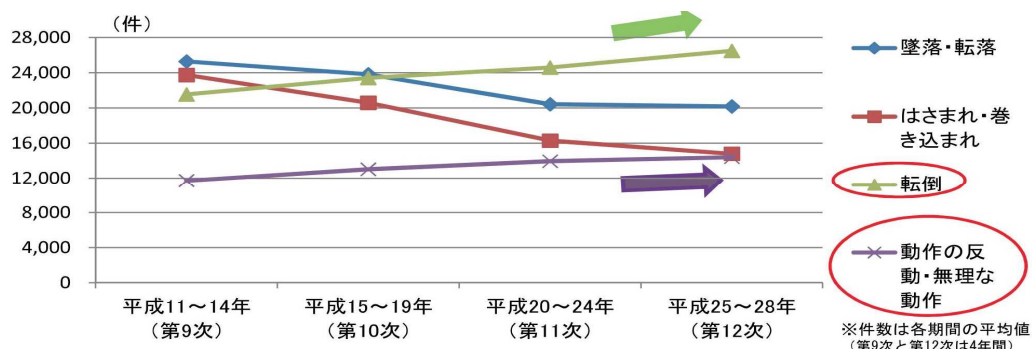
このことは、死傷災害を事故の型別に見たとき、製造業に多い「はさまれ・巻き込まれ」が減少していることから分かります。一方、高い年齢層で発生しやすい「転倒」「動作の反動・無理な動作」が少しずつ増加しています。【参考：グラフ】

3. 重点事項 製造業における災害等の防止策

製造業では、施設、設備、機械等に起因する災害等を防止するため、次のことを実施する必要があります。

- ☑ 危険性の高い機械等について、製造時のリスクアセスメントを確実に実施するための方策の検討。残留リスク等の情報を使用者に確実に提供する方策を検討
- ☑ 信頼性の高い自動制御装置によって機械等を監視・制御する場合などに、柵などの設置等の危険防止措置、点検・監視や有資格者の配置などの特例を検討
- ☑ 経済産業省及び中央労働災害防止協会と連携し、製造業安全対策官民協議会の検討結果の周知を図り、事業場の自主的な安全確保を促進
- ☑ 高経年施設・設備に対する点検・整備等の基準を検討
- ☑ 安全投資を促進するインセンティブを高めるための方策について検討
- ☑ 災害が多発している食料品製造業については、食品加工機械の安全な使用方法を浸透させるため、関係省庁と連携しつつ、職長に対する教育の実施等を推進
- ☑ 建設業での職長の再教育を、製造業でも実施できるようカリキュラム等の策定を検討

【グラフ】 労働災害防止計画期間ごとの主な事故の型別の死傷災害件数の推移



4. 重点事項 就業構造の変化等への対策

(1) 職場における「危険の見える化」の推進

- ・ 労働者の知識や経験の程度にかかわらず安心して働ける職場を実現していけるよう、未熟練労働者等が就労する事業場において、労働災害防止に関する標識、掲示等の普及を推進
- ・ 日本語の理解度に差のある外国人労働者においても同様の対策を普及

【危険の見える化】

ステッカー等を利用し、危険を可視化して共有することをいいます。



【高年齢労働者に配慮した職場改善事項の例】

- ・ 筋力の低下、不良姿勢への配慮
- ・ 作業スピード、ペース等への配慮
- ・ 作業の継続時間への配慮
- ・ 事故防止への配慮
- ・ 生理機能低下への配慮
- ・ 安全性の確保・心理的ストレスへの配慮 等

(2) 高年齢労働者等の労働災害の防止

高年齢労働者、非正規雇用労働者、外国人労働者及び障害者である労働者の労働災害の防止対策が必要です。

□ 高年齢労働者対策 【参考：📌ピン止め】

高年齢労働者に配慮した職場改善や筋力強化等の身体機能向上のための健康づくり等の取組事例の収集と、安全と健康確保のための配慮事項の普及

□ 非正規雇用労働者対策

派遣労働者に関する雇入れ時の安全衛生教育や健康診断の実施などの把握と、その結果を踏まえた必要な取組の検討等

□ 外国人労働者、技能実習生対策

- ・ 関係府省と連携した外国人労働者を雇用する事業場に対する、安全衛生教育の実施、労働災害防止のための日本語教育等の実施、労働災害防止に関する標識・掲示、健康管理の実施等の徹底
- ・ 技能実習生への、外国人技能実習機構と連携した労働災害防止のための取組の推進

□ 障害者である労働者対策

障害者である労働者の労働災害防止や安全への不安を払拭するため、労働災害事例や安全上の配慮事項等の実態把握を行い、必要な対策を検討

13次防に基づく取組が着実に実施されるよう、毎年、計画の実施状況の確認及び評価が行われ、必要に応じて計画の見直しも行われることになっています。「第13次労働災害防止計画」の全体については、こちらでご確認ください。

👉 <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000197308.html>



外国人労働者の安全衛生対策 厚労省がリーフレットなどを紹介

厚労省のウェブサイトには、「外国人労働者の安全衛生対策について」というページがあり、次のことが紹介されています。

- 未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアル
 - ・ 小規模事業場における雇入れ時や作業内容変更時等の安全衛生教育に役立つマニュアル
- 外国人労働者の労働災害防止（東京労働局作成）
 - ・ 安全に働くための基本、職場内の危険への対処の基本についてのリーフレット

どちらも、英語・中国語・スペイン語・ポルトガル語の翻訳版が出ています。外国人労働者を雇い入れている場合には、一度、ご確認ください。

👉 <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000186714.html>

トピックス

厚労省 平成29年賃構調査 女性の賃金が過去最高に

厚生労働省から、「平成29年賃金構造基本統計調査 結果の概況」が公表されました（平成30年2月28日公表）。これは厚労省が実施する最大規模の賃金調査であり、全国の主要産業に雇用される労働者の6月分の賃金等（残業代は含まず）について、例年実施されているものです。今回は、10人以上の常用労働者を雇用する民間の約66,000事業所のうち、有効回答を得た約50,000事業所についての集計となります。

☞ <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2017/index.html>

1. 一般労働者（フルタイム）の月当たり賃金

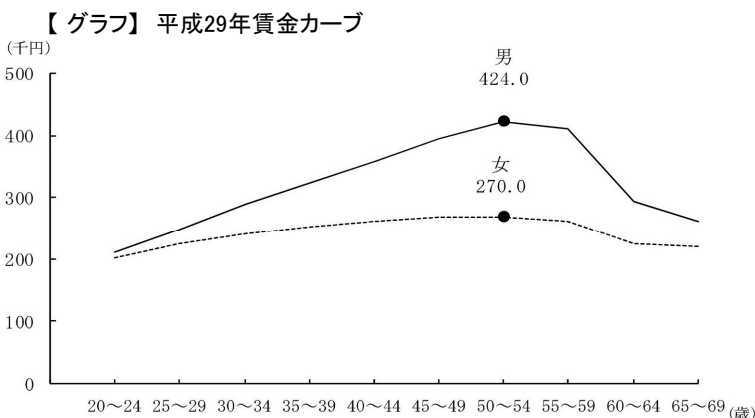
(1) 全般

男女計 年齢42.5歳 勤続12.1年	304,300円	前年比 0.1%増
男 性 年齢43.3歳 勤続13.5年	335,500円	前年比 0.1%増
女 性 年齢41.1年 勤続9.4年	246,100円	前年比 0.6%増

女性の賃金は過去最高となっており、男女間賃金格差(男性＝100)は、比較可能な昭和51年調査以降で過去最小の73.4となります。

(2) 男女別賃金カーブ

年齢(階級)とともに変化する賃金の状況をグラフで表したものを賃金カーブといい、次のようになっています。



[賃金カーブの特徴]

・ 男性

年齢階級が高くなると賃金も上昇し、50～54歳で424.0千円と賃金がピークとなり、その後下降している。

・ 女性

同じく50～54歳の270.0千円がピークとなるが、緩やかな賃金カーブである。

(3) 年齢階級別の賃金の対前年比

・ 男性

39歳以下の各層で増加、40歳以上では55～64歳層を除き減少

・ 女性

30～34歳を除くいずれの年齢階級も増加

2. 短時間労働者の1時間あたり賃金

男女計	1,096円	前年比2.0%増
男 性	1,154円	前年比1.8%増
女 性	1,074円	前年比1.9%増

いずれも過去最高となっています。

男女の賃金格差の縮小については、女性の社会進出が進み、勤続年数が増えたことに加え、女性の管理職が過去最高の9.6%になったことが要因とみられています。



相談室《人事労務管理》

60 歳以上の再雇用者、契約更新時も同日得喪手続きが可能です！



人事部長

新年度は、気持ちが新たにになりますね！ 人事部全体としても、社員がよいスタートを切れるよう、人事異動の手続きや新入社員の入社手続き、また契約社員や嘱託社員の契約更新手続等々を進めているところです。

先日お知らせいただいたことを踏まえ、定年再雇用の嘱託社員の労働条件通知書には、「有期雇用特別措置法による特例の対象者」として、「無期転換申込権が発生しない期間：定年後引き続き雇用されている期間」の事項を追加しましたよ。



社労士

お忘れなく、ご対応されたのですね。ありがとうございます。御社は、定年再雇用者の無期転換の特例の認定を受けましたので、今回からの嘱託社員労働条件通知書に記載をすることが必要になったのですよね。



人事部長

はい。弊社では、年々、定年再雇用の嘱託社員が増えています。そして、60歳以上となると働く意欲や健康状態が個人によって異なっていること、また年齢を重ねることによっても変化していくことを実感しています。これらの違いや変化を考慮し、契約更新に伴う面談には時間をかけ、結果として給与額が変更となることも想定されます。

そこで、今日は、60歳以上の社員の給与額が変更となった場合の社会保険手続きについて確認をしたいと思っています。

社労士

そうでしたか。となると、「同日得喪(どうじつとくそう)」のことですね。

現在、御社では、60歳以上で定年退職し、1日も空けることなく再雇用される場合に、社会保険の取得と喪失の手続きを同時に行う「同日得喪」を行っていますね。

人事部長

はい。再雇用に伴って給与額が下がった場合、随時改定ではなく、再雇用された月から再雇用後の給与に応じた標準報酬月額に改定できるように手続きをとっています。



社労士

そうですね。随時改定だと3か月後の確認で該当するかどうかが決まりますが、同日得喪を使えば、標準報酬が1等級下がる場合でもあっても、すぐに新しい標準報酬に切り替えができますからね。社会保険料の減額は、社員にとっても、会社にとってもメリットとなります。

なお、同日得喪は義務ではありません。役員として再雇用する場合などでは給与が増えることもあり得ます。このようなときは、通常通りの随時改定や定時決定まで待った方が有利ですので、あえて同日得喪の届をする必要はありません。

人事部長

なるほど。定年再雇用の社員については、都度、確認し、同日得喪の対象となる場合は、忘れずに手続きを行います。

社労士

ところで、この同日得喪は、何も定年退職時に限ったものではないのですよ。御社のように、契約更新手続を丁寧に行っている場合は特に、契約更新時に給与額が変更となる可能性がありますよね。同日得喪の手続きは、こういった契約更新時の給与変更の場合でもできるのですよ。

人事部長

えっ、そうなのですか!? 今後の契約更新では、働き方の実態と合わせた給与額の変更が想定されるので、契約更新時の同日得喪もあり得るということですね。

では、契約更新時でなく、もしも契約期間の途中で給与額が変更となった場合はどうなるのですか?



社労士

契約期間の途中の給与変更の場合は、通常の月額変更に該当するかどうかで判断されます。この同日得喪は、あくまで契約更新時に給与改定があった場合に手続きすることができるというものです。また、契約更新のたびに何度でも申請することが可能ですので、積極的に活用したいですね。

人事部長

そうですね! そのためには手続きの確認をしておかないと・・・。定年退職時の同日得喪のときは、就業規則の写しと新しい労働条件通知書を添付していたのですが、契約更新時のときはいかがでしょうか。



社労士

はい、それに直近の労働条件通知書を付けてくださいね。契約更新の前後の労働条件通知書を確認し、新旧の標準報酬を比べることになります。

手続きが必要となったときにも説明させていただきますので、安心してくださいね。

～ 補 足 ～

◆ この社会保険の同日得喪の取扱いは、平成25年4月に対象者の範囲が拡大されたものです。

平成25年3月まで	退職後継続雇用された、「特別支給の老齢厚生年金」を受ける権利がある者
平成25年4月から	60歳以降に退職後、継続雇用される方すべて

上記のように、同日得喪の対象者は、平成25年3月までは「特別支給の老齢厚生年金の受給権者」に限られていましたが、平成25年4月より「60歳以上の者で退職後継続して再雇用される者」へ対象範囲が広がりました。嘱託社員は一般的に有期雇用契約が多いかと思いますが、契約更新時に給与改定があり、標準報酬が1等級でも下がることがあれば、この同日得喪の手続きをすることができます。契約期間の途中の給与改定の場合は、月額変更として2等級以上の差が生じる場合にしか手続きすることはできません。特に60歳以上で在職老齢年金を受給されている方については、標準報酬月額が下がることにより在職老齢年金が増えますので、契約更新時に同日得喪の手続きが発生するかどうかあわせて確認しましょう。

◆ 傷病手当金の額への影響

標準報酬月額が変わることによって、健康保険の傷病手当金の額も変わることにご注意ください。傷病手当金の計算の基礎となる標準報酬月額が少なくなれば、受給できる傷病手当金も減少します。

実務の疑問解決！

障害者雇用率制度と障害者雇用納付金制度について



4月に入り、一定の規模の事業所では、「障害者雇用納付金」の申告・申請時期となりました。該当する事業所には、年明けに、高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部から申告申請書が届いていると思います。なお、高齢・障害・求職者雇用支援機構のウェブサイトには、申告についての案内や申告申請書作成支援シートなどもありますので、ご活用ください。

☞ <http://www.jeed.or.jp/disability/koyounoufu/index.html>

今回は、4月からの障害者雇用率制度の改正の実務上のポイントと、この「障害者雇用納付金制度」について取り上げます。

Ⅰ. 障害者雇用率制度

事業主に対し、労働者の一定割合(＝法定雇用率)以上の障害者の雇用を義務付ける制度のことです。

平成30年4月1日から、法定雇用率が2.2%となり、常時45.5人以上の労働者を雇用する事業主について障害者の雇用義務が生ずることになりました。

実務上のポイント

☑ 1人未満の端数について

常時雇用している労働者数の算定にあたり、短時間労働者(1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者)は0.5人でカウントするため、1人未満の端数が生じます。

☑ 常時雇用している労働者について

原則として、「各月の初日」で計算し、1年以上継続して雇用される者(見込みを含む)で、1週間の所定労働時間が20時間以上の者をいいます。

☑ 障害者雇用状況報告について

常時45.5人以上の労働者を雇用する事業主は、毎年6月1日現在における障害者の雇用に関する状況を翌月15日までにハローワークに報告しなければなりません。

☑ 障害者雇用推進者の選任について

常時45.5人以上の労働者を雇用する事業主は、障害者の雇用の促進と継続を図るため、障害者雇用推進者を選任するように努めなければなりません。

Ⅱ. 障害者雇用納付金制度

1. 目的

障害者を雇用するには、作業施設や設備の改善、職場環境の整備、特別の雇用管理等が必要とされることが多く、障害がない人の雇用に比べて経済的負担が伴います。そのため、「障害者雇用率制度」に基づく雇用義務を果たしている事業主とそうでない事業主とは、その経済的負担に差が生じることとなります。

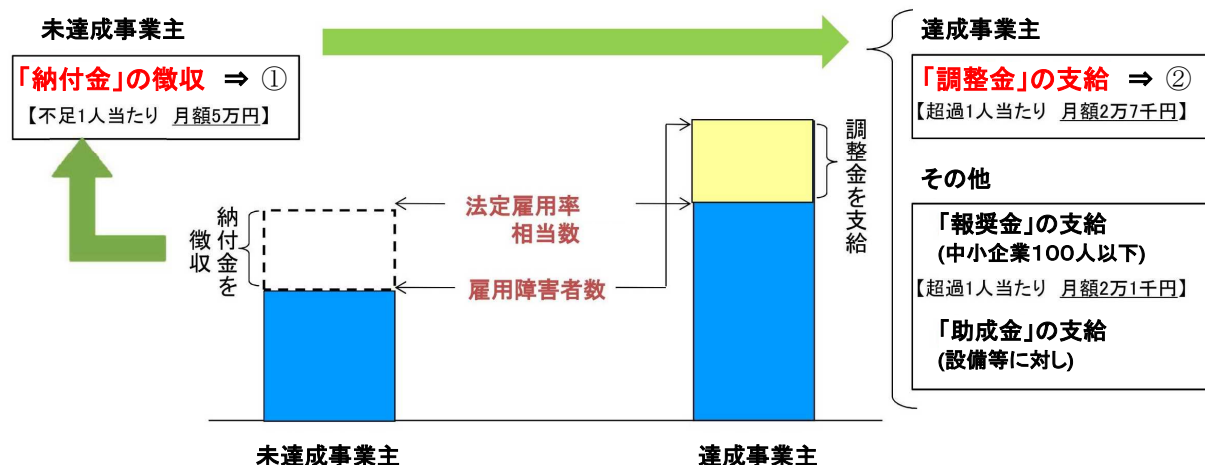
そこで、身体障害者、知的障害者及び精神障害者を雇用することは事業主が共同して果たしていくべき責任であるとの社会連帯責任の理念のもと、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るとともに、障害者を雇用する事業主に対して助成、援助を行い、障害者の雇用の促進等を図るために「障害者雇用納付金制度」が設けられています。

2. 概要

高齢・障害・求職者雇用支援機構では、障害者雇用納付金を徴収するとともに、この納付金を財源として障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給を行っています。【参考：8ページ【障害者雇用納付金制度】】

- ・ 常時雇用している労働者数が100人以下の事業主については、障害者雇用納付金制度の適用が免除されています。
- ・ 障害者雇用納付金を納付しても、障害者雇用義務は免除されません。

【障害者雇用納付金制度】



① 障害者雇用納付金

常時雇用している労働者数が100人を超える事業主が、法定雇用率に達していない場合、法定障害者数に不足する障害者数に応じて、1人につき月額50,000円を納付しなければなりません。

なお、常時雇用している労働者数が、100人超200人以下の場合は、平成32年3月31日まで、減額特例として1人につき月額40,000円になります。

② 障害者雇用調整金

常時雇用している労働者数が100人を超える事業主が、法定雇用率を超えて障害者を雇用している場合は、申請することで、超えている障害者数に応じて、1人につき月額27,000円の障害者雇用調整金が支給されます。



障害者雇用納付金の申告は、対象となるすべての事業主が行う義務があります。納付金制度は、事業主の自主申告制をとっていますが、申告書を提出しない事業主に対しては、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、障害者雇用納付金の額を決定し納入の告知を行うこととなります。なお、この場合、納付金のほか、納付金額の10%の追徴金が課せられます。

3. 申告・申請の手順

手順1 各月ごとの常時雇用している労働者数の把握

月ごとに集計し、100人超の月が5か月以上ない場合は、納付金の申告義務はありません。

手順2 各月ごとの雇用している障害者数を把握

この障害者数に計上できるのは、原則として、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者福祉手帳のいずれかの手帳を持っている者です。

手順3 自社が除外率設定業種に該当するか確認

一律に法定雇用率を適用することがなじまない業種については法定雇用率の軽減があります。

《注意》

1. 障害者雇用調整金の額の算定には、除外率の適用はありません。
2. 具体的な判定は、管轄のハローワークが判定することになりますが、食料品製造業では「障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種」としては指定されていません。

手順4 申告・申請書を作成・提出

手順5 納付金の納付・調整金の等の受給

情報セキュリティ10大脅威 2018 [IPA発表]

今年1月末の仮想通貨の流出事件を覚えている方も多いと思います。このような情報セキュリティに関する事件や事故は、依然として後を絶ちません。IPA(独立行政法人情報処理推進機構)が公表しました「情報セキュリティ10大脅威 2018」のうち、組織への脅威を見ていきましょう。

👉 <https://www.ipa.go.jp/security/vuln/10threats2018.html>

◆ 標的型攻撃による情報流出が1位！

2017年に発生した社会的に影響が大きかったと考えられる情報セキュリティにおける事案から、IPAが脅威候補を選出し、情報セキュリティ分野の研究者、企業の実務担当者など約100名のメンバーからなる「10大脅威選考会」が決定したものです。

組織の10大脅威の1位「標的型攻撃による情報流出」、2位「ランサムウェアによる被害」は、引き続き大きな脅威とされていますが、新しい手口ではありません。また、基本的なセキュリティ対策で防げるものですので、日頃からの対策を怠らないようにしましょう。

◆ 新たに選定された脅威について

次に、昨年のランク外から新たに10大脅威に選ばれた、「ビジネスメール詐欺」と「脆弱性対策情報の公開に伴い公知となる脆弱性の悪用増加」の概要をIPA発表資料からご紹介します。

順位	組織の10大脅威	昨年順位
1位	標的型攻撃による情報流出	1位
2位	ランサムウェアによる被害	2位
3位	ビジネスメール詐欺	ランク外
4位	脆弱性対策情報の公開に伴い公知となる脆弱性の悪用増加	ランク外
5位	セキュリティ人材の不足	ランク外
6位	ウェブサービスからの個人情報の窃取	3位
7位	IoT機器の脆弱性の顕在化	8位
8位	内部不正による情報漏えい	5位
9位	サービス妨害攻撃によるサービスの停止	4位
10位	犯罪のビジネス化(アンダーグラウンドサービス)	9位

□ ビジネスメール詐欺

「ビジネスメール詐欺」(Business Email Compromise: BEC)は巧妙に細工したメールのやりとりにより、企業の担当者を騙し、攻撃者の用意した口座へ送金させる詐欺の手口です。詐欺行為の準備としてウイルス等を悪用し、企業内の従業員の情報が窃取されることもあります。これまでは主に海外の組織が被害に遭っていましたが、2016年以降、海外取引をしている国内企業でも被害が確認されています。

□ 脆弱性対策情報の公開に伴い公知となる脆弱性の悪用増加

脆弱性対策情報の公開は、脆弱性の脅威や対策情報を広く呼び掛けられるメリットがあります。一方、その情報を攻撃者に悪用され、対策前のシステムを狙う攻撃が行われています。また、近年では脆弱性情報の公開後、その脆弱性を悪用した攻撃が本格化するまでの時間が短くなっている傾向があります。

情報セキュリティ上の脅威には、様々なものがあります。脅威に関する情報収集を行い、自社に必要な対応策を実施していくことが大切です。

