

D・プロニュース 2

2010

梅の花が咲いたニュースを聞きました。季節は1歩1歩春へと向かってい
ますね。体調管理に気をつけて、今月も頑張っていきましょう！

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。



社会保険労務士法人D・プロデュース

神奈川県横浜市中区相生町1-15第二東商ビル5F
TEL : 045-226-5482 / FAX : 045-226-5483



高年齢者雇用確保措置の義務対象年齢が4月より64歳に上げられます

現在、定年（65歳未満のものに限る）の定めを行っている事業主においては、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律により、労働者の65歳までの安定した雇用を確保する義務が課せられており、具体的には以下の①から③までのいずれかの措置の実施が義務づけられています。

①定年の引上げ	65歳まで定年を引上げること
②継続雇用制度の導入	現に雇用している労働者が希望するときは、定年後も引き続いて雇用する制度を導入すること
③定年の定め廃止	定年を廃止すること

高年齢者雇用確保措置の義務年齢は老齢年金（定額部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせて段階的に引上げられており、平成22年4月からはその年齢が64歳に引き上げられます。

高年齢者雇用確保措置の義務年齢

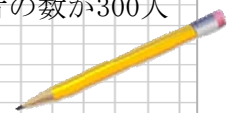
期 間	義務年齢
平成22年4月1日～平成25年3月31日	64歳
平成25年4月1日～	65歳

これにより60歳定年の事業所において継続雇用制度等を導入している場合には、以下の表のように雇用確保を図り、平成21年4月1日以降に60歳に到達する労働者については実質的に65歳までの雇用確保が求められることとなります。

義務対象年齢の段階的引上げのイメージ(60歳定年のケース)

	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
義務対象年齢	63歳	63歳	64歳	64歳	64歳	65歳	65歳
年 齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳
平成20年4月1日から平成21年3月31日に60歳の定年を迎える労働者	[定年]				継続雇用終了		
年 齢	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
平成21年4月1日から平成22年3月31日に60歳の定年を迎える労働者		[定年]					継続雇用終了

上記②の継続雇用制度については、原則として希望者全員を対象とすることが求められますが、労使協定において継続雇用制度の対象となる労働者の基準を策定することにより、継続雇用する対象者を限定することができます。なお、中小企業（常時雇用する労働者の数が300人以下）の事業主に限り、平成23年3月31日までの間に労使協定の締結のために努力したにも関わらず調わないときは、労使協定ではなく就業規則に当該基準を定めることも可能とされています。





雇い入れ時の労働条件の明示事項

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。

総務部長

社労士



4月になると新入社員が入ってきますが、会社としてはどのような準備をしておく必要がありますか？



従業員を雇い入れる際には、労働条件の明示を行うことが求められています。

具体的にはどのような事項を通知すればよいのでしょうか？



明示する必要がある事項は、次の14事項とされています。

- ①労働契約の期間
- ②就業の場所・従事する業務の内容
- ③始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
- ④賃金の決定、計算・支払いの方法、賃金の締切り・支払いの時期に関する事項
- ⑤退職に関する事項（解雇の事由を含む）
- ⑥昇給に関する事項
- ⑦退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払いの方法、支払いの時期に関する事項
- ⑧臨時に支払われる賃金、賞与などに関する事項
- ⑨労働者に負担させる食費、作業用品その他に関する事項
- ⑩安全・衛生に関する事項
- ⑪職業訓練に関する事項
- ⑫災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑬表彰、制裁に関する事項
- ⑭休職に関する事項



たくさんの事項がありますね。



そうですね。これらのうち、①から⑥は「必ず明示しなければならない事項」とされており、中でも①から⑤については必ず書面を交付する必要があります。一方、⑦から⑭の事項に関しては「定めをした場合に明示しなければならない事項」となっており、口頭でも良いとされています。



これらの事項のうち、就業規則の内容とほとんど変わらない場合は、就業規則を交付すれば足りるのでしょうか？



はい。適用される部分を明確に示しておけば問題ありません。



わかりました。まずは、上記①から⑤の事項について書面を用意しておく必要がありますね。



そうですね。書面を交付した上で、新入社員に労働条件の内容を分かりやすく伝えることが望まれます。なお、この明示を怠った場合には、30万円以下の罰金の適用がありますので注意しましょう。



【ワンポイントアドバイス】

- ①従業員を雇い入れる際には労働条件の明示を行う必要がある。
- ②労働条件には明示しなければならない事項が決められており、その中には書面を交付しなければならないものがある。
- ③労働条件の明示を怠った場合は、30万円以下の罰金（労働基準法第120条）の適用がある。



義務化される 育児短時間勤務制度と 所定外労働免除制度

4月1日に施行される改正労働基準法を始めとして、今年には人事労務に関する法改正が数多く予定されています。そのひとつに6月30日に本格施行される改正育児・介護休業法があります。

育児・介護休業法は、平成3年に制定されて以来、細かな改正が重ねられており、徐々に制度の浸透が進められているものの、仕事と子育ての両立や男性の育児休業取得率の低迷が課題として指摘されています。また、家族の介護や看護のために離職・転職を余儀なくされる労働者も多く、働き続けながら家族の介護や看護ができる仕組みづくりが求められています。

こうした背景から今回の改正では、これらの問題を解消するための制度の導入が行われることとなりました。そこで今回は改正点のうち、義務化される「子を養育する労働者にかかる短時間勤務制度」と「所定外労働の免除」について取り上げましょう。

1. 子を養育する労働者にかかる短時間勤務制度の義務化

1) 対象となる労働者

3歳未満の子を養育する労働者で短時間勤務制度の適用を申し出た者
※1日の所定労働時間が6時間以下の労働者は除く

2) 労働者の過半数代表等と労使協定を締結することで除外できる労働者

- ①入社1年未満の労働者
- ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ③業務の性質または業務の実施体制に照らし、短時間勤務制度を適用することが困難な労働者（※）
※この労働者には始業時刻の変更等の措置を導入する必要がある

3) 短縮すべき所定労働時間

1日の所定労働時間を原則として6時間とする

2. 所定外労働の免除の義務化

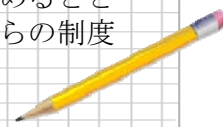
1) 対象となる労働者

3歳未満の子を養育する労働者で所定外労働の免除の請求をした者

2) 労働者の過半数代表等と労使協定を締結することで除外できる労働者

- ①入社1年未満の労働者
 - ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ※事業の正常な運営を妨げる場合には、事業主が拒否することができる

これらの制度の義務化には、働きながら子の養育を行うための時間を確保することが難しいという背景があります。今回の改正法施行により、人員の整備を進めるとともに業務の生産性向上を考えるきっかけにもしたいところです。なお、これらの制度は、常時雇用労働者数が100人以下の企業に対しては適用が3年間猶予されることになっています。





対象となる事業主の範囲が 拡大される 障害者雇用納付金制度

経済情勢の悪化により、雇用環境は厳しさを増していますが、中でも深刻な状況にあるのが障害者の雇用です。こうした背景から、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、「障害者雇用促進法」という）が改正され、7月にその一部が施行されます。この改正法の施行は、常用雇用労働者数201人以上300人以下の企業に大きな影響を与える可能性が高くなっているため、今回はその改正点を押さえておきましょう。

1. 障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大

障害者雇用促進法では事業主に対し、一定の雇用率（1.8%）以上の障害者を雇用することを義務付けており、雇用する障害者数がこの雇用率に満たない事業主から納付金を徴収する仕組みを設けています。この障害者雇用納付金の徴収は、これまで常用雇用労働者数301人以上の事業主を対象としていましたが、平成22年7月より常用雇用労働者数201人以上の事業主も対象となります。

2. 障害者雇用納付金の減額特例

障害者雇用納付金は、雇用する障害者が1人不足するごとに1ヶ月あたり5万円の徴収が行われます。ただし、新たに納付金制度の対象となる事業主における納付金の負担を考え、平成22年7月から平成27年6月まで減額の特例が適用されることになっています。具体的には、常用雇用労働者数が201人以上300人以下の事業主については5万円が4万円となります。

3. 短時間労働を行う障害者の障害者雇用率への算入

現在の障害者雇用率の制度では、原則として、週所定労働時間が30時間以上の労働者を実雇用率や法定雇用障害者数の算定の基礎としています。このため、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の障害者を雇用した場合には一部を除き、障害者雇用率には反映されていませんでした。

今回、この対象となる障害者の範囲が変更され、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の障害者についても、実雇用率や法定雇用障害者数として算入されることとなりました。ただし、そのカウントについては0.5人として行われることになっています。

企業の実態を見ると障害者を雇用しても就かせることができる業務が限られるといった理由から雇用はなかなか進んでいませんが、障害者雇用に関する規制は今後も強化されることが予想されますので、少しずつでもその雇用を進められるような環境の整備について検討を行っていききたいものです。なお、今回の納付金制度の対象事業主の拡大ですが、平成27年4月からは常用雇用労働者数101人以上の事業主に対しても拡大することが決定しています。

経営情報



高年齢労働者の割合が 高い業界は？

高齢化の進展により60歳以上の高年齢労働者の数も増加しています。ここでは、厚生労働省が平成21年8月に発表した、「平成20年高年齢者雇用実態調査結果の概況」(*1)から、産業別に全労働者に占める高年齢労働者の割合をみていきます。

高まる高年齢労働者の割合

上記調査から、事業所の全常用労働者(*2)に占める高年齢労働者(60歳以上)の割合を示すと表のようになります。

全産業の全常用労働者に占める高年齢労働者の割合は、10.0% (16年は7.6%) となっています。10人に1人が60歳以上の労働者ということになります。また産業別にみると、最も高いのは不動産業の18.1%となっています。全体の約20%が60歳以上となっています。

次いで運輸業が14.9%、鉱業が13.7%、サービス業が13.6%などとなっています。16年に比べて高年齢労働者の割合が高くなった産業は、複合サービス業を除く13産業となりました。産業を問わず高年齢労働者の割合が高まっていることがわかります。特に運輸業で急速に高年齢労働者の割合が高まっています。

産業別全常用労働者に占める高年齢労働者の割合 (単位: %)

	16年	20年	増減
不動産業	14.1	18.1	4.0
運輸業	8.9	14.9	6.0
鉱業	12.3	13.7	1.4
サービス業	12.0	13.6	1.6
建設業	11.5	13.2	1.7
教育、学習支援業	12.3	12.4	0.1
飲食店、宿泊業	8.4	9.7	1.3
製造業	6.1	9.1	3.0
医療、福祉	6.4	9.1	2.7
卸売・小売業	5.8	8.3	2.5
複合サービス業	5.3	4.9	-0.4
金融・保険業	3.1	4.2	1.1
情報通信業	1.6	3.3	1.7
電気・ガス・熱供給・水道業	1.6	3.2	1.6
全体	7.6	10.0	2.4

厚生労働省「平成20年高年齢者雇用実態調査結果の概況」より作成

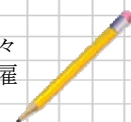
高年齢労働者増加への対応を

少子高齢化・人口減少の進展によって、今後も若年労働者が減少していきます。そのため高齢者の労働力の重要性がますます高まってきます。また、高年齢者雇用確保措置の影響もあり、今後も高年齢労働者は増加していくものと思われます。そのため、高年齢者に配慮した職場の環境づくりが必要となる企業も増えてくることでしょう。

その一方で、中長期的に企業を継続していくためには、若年労働者を採用・教育していくことも必要となってきます。経営者としては将来を見据えた人材の採用も考えていかななくてはなりません。現在の景気動向から、社員の採用を積極的に行う企業は少ないでしょうが、逆に、採用の少ない時期にあえて募集をすると、よい人材に出会えるかもしれません。人材の採用を検討中の企業は、あえてこの時期に採用するのも一つの方法といえましょう。

(*1) 日本標準産業分類(平成14年3月改訂)に基づく14大産業に属し、5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所のうちから、無作為に抽出した事業所を対象に平成20年9月に実施した調査です。調査対象数は9,704事業所、有効回答数は6,465事業所、有効回答率は66.6%となっています。

(*2) 「常用労働者」とは期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇用している者、または日々もしくは1か月以内の期間を定めて雇用している者であって、調査日前2か月の各月にそれぞれ18日以上雇用した者をいいます。





医業情報

医療機関における 役職者の給与データ

給与に関するデータは知りたい人が多いにも関わらず、なかなか詳細なデータが公表されにくいものです。ここでは、人事院が平成21年10月に発表した「民間給与の実態（平成21年職種別民間給与実態調査の結果）」から、病院長、副院長、医科長、薬局長、総看護師長、看護師長の役職者の平均給与データ（*）をご紹介します。

院長の給与はいくら？

きまって支給する給与月額をみると病院長が最も金額が高く、次いで副院長、医科長の順になっています。ただし、このデータをみる限り、病院長と副院長に大きな差がないという結果になっています。ここまですべて平均で100万円を超えており、薬局長、総看護師長、看護師長は40万～50万円台となっています。

さて、この金額について皆様はどのように感じられるでしょうか。

（*）民間給与の実態（平成21年職種別民間給与実態調査の結果）

平成21年4月分の最終給与締切日現在において、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所を対象にした調査です。用語の定義は以下の通りで、給与額は4月分の給与月額となっています。

- ◆病院長：部下に医師又は歯科医師5人以上
- ◆副院長：上記院長に事故等のあるときの職務代行者
- ◆医科長：部下に医師又は歯科医師1人以上
- ◆薬局長：部下に薬剤師2人以上
- ◆総看護師長：部下に看護師長5人以上
- ◆看護師長：部下に看護師又は准看護師5人以上
- ◆きまって支給する給与：

基本給はもとより、年齢給、勤続給、地域給、寒冷地手当、能率給、家族手当、住宅手当、精勤手当、職務手当、通勤手当、役付手当、超過勤務手当、夜勤手当、休日手当等月ごとに支給されるすべての給与を含めたものをいう。
- ◆時間外手当：

きまって支給する給与に含まれ、超過勤務手当、休日手当、宿日直手当、裁量手当等の時間外手当をいう。
- ◆通勤手当：

きまって支給する給与に含まれ、通勤定期券、ガソリン代などの現物支給されたものを含む。

役職別年齢階級別平均給与月額

職種	年齢階層	きまって支給する給与	うち時間外手当(B)	(A-B)	うち通勤手当
		(A)	(B)		
		円	円	円	円
病院長	44～48	1,648,269	6,016	1,642,253	7,073
	48～52	1,721,798	136,151	1,585,647	4,108
	52～56	1,506,326	48,708	1,457,618	4,349
	56～	1,445,974	17,165	1,428,809	14,560
	平均：61.3歳	1,486,715	28,925	1,457,790	11,928
副院長	40～44	1,684,285	39,443	1,644,842	12,590
	44～48	1,495,681	176,302	1,319,379	11,322
	48～52	1,628,287	152,344	1,475,943	27,445
	52～56	1,487,068	96,336	1,390,732	16,068
	56～	1,366,828	74,698	1,292,130	15,795
平均：55.1歳	1,463,687	101,509	1,362,178	17,179	
医科長	32～36	1,069,405	172,998	896,407	11,394
	36～40	1,262,539	233,583	1,028,956	23,049
	40～44	1,270,432	205,913	1,064,519	15,986
	44～48	1,332,087	205,548	1,126,539	18,488
	48～52	1,304,497	210,031	1,094,466	13,439
	52～56	1,279,832	176,879	1,102,953	18,784
	56～	1,266,670	112,252	1,154,418	17,258
平均：49.4歳	1,290,762	187,756	1,103,006	17,246	
薬局長	28～32	385,518	11,503	374,015	3,936
	32～36	369,054	27,553	341,501	15,961
	36～40	417,157	41,823	375,334	11,082
	40～44	443,084	33,879	409,205	6,942
	44～48	478,657	33,368	445,289	10,135
	48～52	486,457	16,464	469,993	13,484
	52～56	520,859	25,210	495,649	12,335
56～	563,104	17,895	545,209	22,622	
平均：49.4歳	491,976	25,290	466,686	13,671	
総看護師長	40～44	489,936	1,579	488,357	5,395
	44～48	487,866	14,309	473,557	8,618
	48～52	488,310	1,661	486,649	7,110
	52～56	517,393	2,413	514,980	8,177
	56～	535,921	4,562	531,359	11,777
平均：55.2歳	519,354	4,133	515,221	9,814	
看護師長	24～28	346,830	41,143	305,687	2,801
	28～32	352,666	45,716	306,950	8,941
	32～36	374,996	41,691	333,305	9,235
	36～40	397,739	39,944	357,795	8,887
	40～44	411,334	32,942	378,392	8,403
	44～48	428,384	32,177	396,207	8,520
	48～52	435,444	27,305	408,139	7,713
	52～56	446,018	24,835	421,183	8,030
56～	444,188	17,144	427,044	7,879	
平均：46.6歳	422,439	30,561	391,878	8,294	

人事院「民間給与の実態（平成21年職種別民間給与実態調査の結果）」より作成

春まだ遠しですが、新入社員の受け入れ準備に入ります。昇給の準備とともに事前準備はしっかりしておきましょう。

2010年2月

お仕事備忘録

- 1. 固定資産税の納付
- 2. 4月昇給の場合の資料収集等の準備
- 3. 新入社員の受入準備
- 4. 火災予防運動に伴う消防設備等の点検実施



1. 固定資産税の納付

第4期分の納付期限が到来します。
資金繰りも考慮した上で、納付もれのないようにしましょう。
納期期限は、市町村の条例で定める日です。

2. 4月昇給の場合の資料収集等の準備

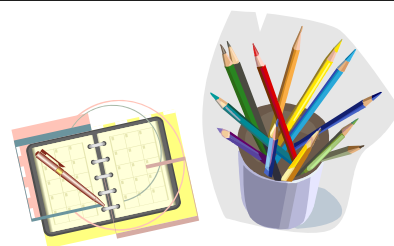
4月昇給の企業は、昇給の情報収集や人事評価等を行います。
世間の昇給に関する情報を収集し、会社の業績資料から原資の検討を行ったり、部門、個別評価や配分の検討を行ったり等、昇給の準備を開始しましょう。あわせて人事制度などの見直し等もするとよいでしょう。

3. 新入社員の受入準備

4月に新入社員を受け入れる企業は、入社式の会場確保等の事前準備や支給貸与品の手配、研修の企画等、受入の準備を開始します。

4. 火災予防運動に伴う消防設備等の点検実施

春の火災予防運動に先立ち、消防設備等の点検（消火器、非常口、非常階段、非難経路等）をしましょう。
また、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（連絡方法、避難対策等）について周知しておきましょう。



お仕事 カレンダー

2010.2

今月は日数が28日と通常月よりも少ないため、効率よく業務ができるようにスケジュールを立てましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	月	大安	<ul style="list-style-type: none"> ●健康保険・厚生年金保険料の支払（12月分） ●継続・有期事業概算保険料延納額の支払（第3期分） ●労働者死傷病報告書の提出（休業4日未満の10月から12月分の労災事故について報告） ●税務署へ法定調書の提出 ●市区町村への給与支払報告書の提出 ●固定資産税の償却資産に関する申告
2	火	赤口	
3	水	先勝	
4	木	友引	立春
5	金	先負	
6	土	仏滅	
7	日	大安	
8	月	赤口	
9	火	先勝	
10	水	友引	<ul style="list-style-type: none"> ●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付（1月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
11	木	先負	建国記念の日
12	金	仏滅	
13	土	大安	
14	日	先勝	
15	月	友引	
16	火	先負	<ul style="list-style-type: none"> ●所得税の確定申告受付開始（～3月15日まで） ●住民税の確定申告受付開始（～3月15日まで）
17	水	仏滅	
18	木	大安	
19	金	赤口	雨水
20	土	先勝	
21	日	友引	
22	月	先負	
23	火	仏滅	
24	水	大安	
25	木	赤口	
26	金	先勝	●固定資産税の納付（第4期分）※市町村で定める日まで
27	土	友引	
28	日	先負	※3月1日期限 <ul style="list-style-type: none"> ●健康保険・厚生年金保険料の支払（1月分） ●じん肺健康管理実施状況報告書