

関島社会保険労務士事務所便り

2016年
9月号

関島社会保険労務士事務所
（墨田葛飾地区中小企業者組合）
社会保険労務士・行政書士
関島 康郎
〒125 - 0041
東京都葛飾区東金町2 - 7 - 12
電話：03 - 3609 - 7668
HP：<http://www.srseki.info>



（犬サフラン）

「高年齢者の労働災害」への防止対策

◆60歳以上死亡災害 50歳以下の3.6倍

厚生労働省の「第12次労働災害防止計画」によると、60歳以上の労働者の死亡災害発生率（危険度）は若者の3.6倍、また、50歳以上の労働者が全死亡災害の56%を占めています。

労働者の定年延長や退職者の再雇用が進み、企業の人手不足感から高齢者の積極的な活用というニーズが生じている中で、高年齢の就業者は今後さらに増えることが見込まれ、対策は急務です。

◆加齢による身体機能の低下による労災

高年齢者の労働災害では「墜落・転落・転倒」が多数を占めます。加齢により、平衡感覚や筋力・視力・聴力、鋭敏性が低下することがその要因の1つです。

財団法人労働科学研究所によると、55歳～59歳の身体機能は20歳～24歳と比較すると、平衡機能は48%、薄明順応は36%、視力は63%、瞬発反応は71%など、大きく低下しますが、高年齢労働者自身は自分の身体機能の低下を軽く見る傾向にあり、注意を促しても危機意識を持たないことが多いようです。

また、高年齢者の場合、傷害が重篤化して休業も長期化する傾向にあります。

◆対策は「加齢」の意識が肝要

このような高年齢者の労働災害を未然に防止するためには、特に「加齢」を意識した対策を講じることが求められます。

例えば、①身体機能の低下に配慮して作業負担を軽減するような作業方法を定め、その方法が適切に実施されるように管理する。

②労働者個人の健康の状態をチェックして異常を早期に発見するためのシステム作りを行い、健康を管理する、といった対策が考えられます。

◆役員や一人親方の特別加入が重要

労災保険の補償の対象から原則除かれている会社役員や一人親方については、労災保険への特別加入が重要になっています。

建設業の場合、下請に一人親方を使用している例がみられます。この場合、一人親方の特別加入は欠かせません。

特別加入者の労災補償は原則労働者と同一ですが、給付基礎日額が選択できます。

また、労災の上乗せ給付制度もありますので、お問い合わせください。

遺族厚生年金の仕組み④.

遺族年金と妻の年金の併給調整

◆複数の年金をもらえるときのポイント

- 夫の死亡による遺族年金と妻の年金については、妻が65歳前のときは、どちらか一つを選択します。
- 遺族年金と妻の国民年金は、65歳以降は全額支給になります。
- 65歳以降の厚生年金のある妻は、三つの選択肢があり、自分自身の老齢厚生年金を受給し、遺族厚生年金の額が多いときは、その差額が支給されます。
- 障害基礎年金と、遺族厚生年金が併給されるようになりました(H18.4)。

◆65歳前 どれか一つを選択

夫の死亡による遺族年金と妻の厚生年金・老齢基礎年金・障害年金など、いくつかのパターンがありますが、65歳前はどれか一つです。併給されることはありません。所得税額を考慮して選びます(遺族年金・障害年金は非課税)。

(妻が65歳前)

夫の遺族厚生年金 または 妻の老齢基礎年金

◆65歳以降 併給調整に注意

併給調整されるのは、妻の厚生年金で、妻の国民年金は全額支給されます。

そのため、満額の国民年金(老齢基礎年金)に不足する妻は少しでも増やしておくとう安心です。

(妻が65歳後)

夫の遺族厚生年金
妻の老齢基礎年金

両方もらえます

◆妻の年金が厚生年金のとき

(妻が65歳前)

夫の遺族厚生年金 または 妻の老齢厚生年金

65歳後 次のうち一つを選択

夫の遺族厚生年金には経過的寡婦加算が含まれます。

(妻が65歳後)

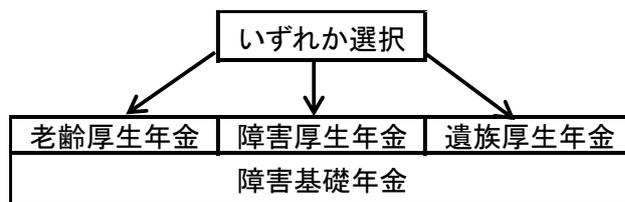
夫の遺族厚生年金	又は	妻の老齢厚生年金	又は	夫の遺族厚生年金の2/3	妻の老齢厚生年金の1/2
妻の老齢基礎年金		妻の老齢基礎年金		妻の老齢基礎年金	

この場合、平成19年4月から妻の老齢厚生年金より他の方法が多いときは妻の老齢厚生年金が優先的に支給され、差額が支給されます。

◆障害基礎年金と遺族厚生年金の併給

国民年金の障害年金を受給中の妻も、65歳以降は、老齢厚生年金、障害厚生年金又は遺族厚生年金のなかから組み合わせを選択できるようになりました。(H18.4)

ただし、遺族厚生年金を選択した場合は、その中に経過的寡婦加算が加算されているときは、その経過的寡婦加算は支給停止になり、さらに、妻に老齢厚生年金があると、その分が支給停止になり、差額支給になります。



(遺族厚生年金の経過的寡婦加算は支給停止となります。)

「求人が充足しやすい企業」の特徴

人手不足対策＝厚生労働省調査より

◆雇用管理改善の取組みが業績の向上に

厚生労働省の「今後の雇用政策の実施に向けた現状分析に関する調査研究事業」（実施は三菱UFJリサーチ&コンサルティング）の調査結果が公表されました。

この調査は、「近年、景気の緩やかな回復基調に伴い、有効求人倍率が上昇傾向にある中において、特に中小企業の多くで人手不足が常態化することが予想され、今後どういった企業の求人が充足されやすいのか」という視点から、企業が労働条件や職場環境等の改善に取り組むことと、労働生産性や業績の向上との関連性を調べたものです。

◆重要なポイントは

雇用管理改善の取組みとは人事評価・キャリア支援、ワーク・ライフ・バランス、女性活用、ビジョン共有・トラブル解決の仕組み等の人材マネジメントなどを言います。

この雇用管理改善の取組みは、従業員の意欲・生産性向上や、業績向上・人材確保につながるという結果が出ていますが、調査結果からは以下の点が重要だということが明らかになりました。

（１）「従業員満足度」と「顧客満足度」の両方を重視する

経営方針として、これらの両方を追求する方が、効果が高いとのことでした。

また、「顧客満足度」を重視する企業は多いですが、「従業員満足度」を上位に挙げる企業は必ずしも多くなく、経営者はこれら両方を経営方針に据え、従業員に浸透させることが望ましいとされています。

（２）雇用管理改善に継続的に取り組む

「10年以上前から行っている」など早期に取り組んできた企業で人事目標の達成度合いが高いことから、雇用管理改善が効果を現すにはある程度の時間が必要なことがうかがえます。

また、こうした早期から取り組む企業では正社員が「量・質ともに確保できている」とする割合が高く、人材が確保にも好影響を与えています。

（３）表彰・認定の取組みを推進する

効果行政による様々な企業の表彰・認定制度があり、これらの利用が効果的とのことでした。

◆若者の定着にも効果あり

改善の取組みの中でも、労働時間の短縮や有給休暇取得促進、働きやすい職場づくりなどは、特に若者の定着に効果があるようです。

また、若手が相談しやすい・意見を言えるような仕組みや、賃金・評価制度の見直しも効果があったとの回答が多数ありました。

しかし、こうした改善はやみくもに取り組めばよいものではなく、目標を設定し計画的に取り組む、それを社外に積極的に情報発信することの必要性が指摘されています。

5年後、10年後の自社の在りたい姿を描きながら一歩ずつ進めていく必要があります。

●年齢で賃金に差は企業の裁量内 東京地裁

派遣会社に勤務していた男性（69）が、「業務が同じなのに60歳未満の運転手より賃金が低く、80%になったのは違法だ」と会社に400万円の損害賠償を求めた訴訟の判決が東京地裁であった。東京地裁は、「企業の裁量の範囲内で不合理とは言えない」として男性の請求を棄却した。（8月26日）

●「入職者数」が「離職者数」を上回る

厚生労働省が2015年の「雇用動向調査」の結果を発表し、昨年1年間に就職や転職などで新たに職に就いた人が774万9,000人、離職した人が713万1,000人となり、3年連続で入職者数が離職者数を上回ったことがわかった。（8月25日）

●厚生労働省の組織を改編へ

厚生労働省は「働き方改革」を実現するため、労働関係の部局の再編を行う方針を明らかにした。労働基準局、職業安定局は残し、人材開発局、雇用環境・均等局、子ども家庭局（以上、仮称）を新設する。雇用環境・均等局は、「同一労働同一賃金」の実現や長時間労働の是正などに関する政策を中心的に担う。職業能力開発局、雇用均等・児童家庭局は廃止する。（8月24日）

●「65歳超雇用推進助成金」を創設へ

厚生労働省の第2次補正予算案が明らかになり、「介護離職防止支援助成金」「65歳超雇用推進助成金」（いずれも仮称）が創設されることがわかった。前者は、仕事と介護の両立のための職場環境整備に加え、介護休業の取得・職場復帰や介護のための時差出勤制度などを実現した事業主に、後者は65歳以上への定年の引上げ、定年の廃止、希望者全員を対象とした

66歳以上の継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した場合に助成される。（8月24日）

●最低賃金 過去最高 25円増で東京 932円に

今年度の最低賃金の改定額が全都道府県で出揃い、全国加重平均の時給は823円となった。25円増は過去最高の上げ幅。最高は東京都の932円、最低は沖縄県・宮崎県の714円で、10月1日以降順次改定される。（8月23日）

●外国人に訪問介護を認める方針

厚生労働省は、経済連携協定（EPA）により来日した介護福祉士に対し、訪問介護を認める方針を決定した。現在は特別養護老人ホームなどに限られているが、1人で高齢者の自宅を訪問し食事や入浴などの補助を可能とする。対象は、東南アジア3カ国（インドネシア、フィリピン、ベトナム）から来日し、日本で介護福祉士を取得し経験を積んだ者。告示を改正して2017年4月から実施する予定。（8月11日）

●介護を行う労働者の残業免除を義務化へ

厚生労働省は、家族の介護を行っている労働者の残業を免除する制度の導入を企業に義務付ける方針を示した。来年1月施行の改正育児・介護休業法に基づく省令で実施する予定。介護されている家族の状態は「要介護2」以上で、就業規則に明記することを求める。指導に従わない場合は企業名を公表する考えで、「介護離職ゼロ」の実現を目指す。（8月11日）

