

## 地域別の最低賃金が変更されます

平成25年度の地域別最低賃金が正式に決定されました。すべての都道府県において増額改定が行われ、全国加重平均で対前年比15円の上昇となりました。

時給制のパート・アルバイトだけではなく、固定残業代の多い月給制の社員についても、最低賃金以上になっているか、きちんと確認することが大切です。

違反すると、50万円以下の罰金を科されることがあります。



都道府県名	最低賃金時間額	平成24年度
熊本	664円	653円
福岡	712円	701円
佐賀	664円	653円
長崎	664円	653円
大分	664円	653円
宮崎	664円	653円
鹿児島	665円	654円
沖縄	664円	653円

※その他の県につきましては当社までお問い合わせください

### 最低賃金の計算方法

- ・時給制の場合  
時間給  $\geq$  最低賃金額
- ・日給制の場合  
(日給  $\div$  1日の所定労働時間)  $\geq$  最低賃金額
- ・月給制の場合  
(月給  $\times$  12ヶ月)  $\div$  年間総所定労働時間  $\geq$  最低賃金額
- ・深夜勤務の場合 (22:00～翌朝5:00)  
上記金額  $\times$  1.25 (割増)  $\geq$  最低賃金額

## Pick Up 労基署による送検事例

### 東京労働局の送検事例

東京労働局では、労働基準監督署が送検した事例をホームページ上で公表しています。ここでは、労災事故に関連した最近の送検事例を見てみましょう。

### 労災かくしで書類送検

平成24年2月、タク

シー会社の駐車場で労働者がハイヤーを洗車していたところ、転倒して手を骨折し、休業4日以上に及ぶ労災事故が発生しました。

労働安全衛生法では、「休業4日以上」を要する労災については、遅滞なく所轄労働基準監督署長に「労働者死傷病報告」を提出することを義務付

けていますが、この会社は労災の発生を隠ぺいするため報告書を提出していませんでした。

中央労働基準監督署は、タクシー会社と営業所長を労働安全衛生法違反の容疑で、平成25年8月に東京地方検察庁に書類送検しました。

### 墜落死亡災害で書類送検

平成24年4月、高架橋の防風柵新設工事現場

で、建設工事業者の労働者(当時19歳)が、つり足場の組み立て作業中に足場から約13メートル下の運河上に墜落して死亡しました。

労働者につり足場の組み立て作業を行わせる場合は、「足場の組立て等作業主任者技能講習」を修了した者の中から作業主任者を選任し、作業主任者に作業の進行状況および保護帽と安全帯の使用状況を監視させなくてはな

らないところ、この工事業者は、選任した作業主任者が当該現場に不在であり作業の進行状況と安全帯の使用状況を監視していないことを知りながら、被災労働者らに作業をさせていたことが判明しました。

亀戸労働基準監督署は、工事業者と工事部長を労働安全衛生法違反の疑いで、平成25年9月に東京地方検察庁に書類送検しました。

労基署が送検を行うのは特に重大な事案の場合に限られますが、「労働安全衛生法違反」以外にも、「労働基準法違反」や「最低賃金法違反」等で送検を行うことがあります。



# 最新情報 年休の権利発生要件一部変更



年次有給休暇の権利発生の要件として、「全労働日の8割以上出勤したこと（出勤率が8割以上）」という要件がありますが、この全労働日の取り扱いが、平成25年7月10日の付けの通達で変更されました。

## ■基礎となる「全労働日」の取り扱いが一部変更

そもそもの基礎知識として、年次有給休暇は「前年の出勤率」の条件を満たした人に与えるということになっています。出勤率の計算式は下記になります。

$$\text{出勤した日} \div \text{全労働日} \geq 8 \text{割}$$

上記式の「全労働日」の数え方が今回、若干変更されました。変更後は下記ようになります。

1. 年次有給休暇算定の基礎となる全労働日の日数は就業規則その他によって定められた所定休日を除いた日をいい、各労働者の職種が異なること等により異なることもあり得る。したがって、所定の休日に労働させた場合には、その日は、全労働日に含まれないものである。
2. 労働者の責に帰すべき事由によるとはいえない不就業日は、次の「3」に該当する場合を除き、出勤率の算定に当たっては、出勤日数に算入すべきものとして全労働日に含まれるものとする。  
例えば、裁判所の判決により解雇が無効と確定した場合や、労働委員会による救済命令を受けて会社が解雇の取消しを行った場合の解雇日から復職日までの不就業日のように、労働者が使用者から正当な理由なく就労を拒まれたために就労することができなかった日が考えられる。
3. 労働者の責に帰すべき事由によるとはいえない不就業日であっても、次に掲げる日のように、当事者間の衡平等の観点から出勤日数に算入するのが相当でないものは、全労働日に含まれないものとする。
  - ① 不可抗力による休業日
  - ② 使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日
  - ③ 正当な同盟罷業その他正当な争議行為により労務の提供が全くなされなかった日

## ■どう変わったかというところ

- ・従来は、「使用者の責めに帰すべき事由による休業の日」は、全労働日に含まないこととされていました
- ・しかし、これでは、労働者が使用者から正当な理由なく就労を拒まれたために就労することができなかった日についても、全労働日に含まないこととされます（“全労働日が0になり、年休を与える余地はない”という考えになる）
- ・そこで、「労働者の責に帰すべき事由によるとはいえない不就業日」と表現を変え、そのような日は、一定の場合（上記3.①～③）を除き、出勤日数に算入すべきものとして全労働日に含めるものとされました

この変更、平成25年6月の最高裁の判例を受けて行われたものです。変更を考慮しなければならぬ事例はめったに生じないと思いますが、このような変更があったことは、知っておいた方がよいでしょう。

## 職場のパワハラへの取組み

### 急増するパワハラ

職場内でのいじめや嫌がらせ（パワーハラスメント／パワハラ）については、近年、労働局や労働基準監督署等への相談が急増するなど、社会的な問題として顕在化してきており、対応に悩む職

場が増えてい

場が増えてい

場が増えてい  
厚生労働省が平成24年  
度に実施した「職場のパ  
ワーハラスメントに関す  
る実態調査」によると、  
約1/4の従業員が、パワ  
ハラを経験しています。パ  
ワハラは、従業員個人に  
メンタル不調等を生じさ  
せるだけでなく、職場風

土の悪化等による生産性  
の低下、企業が職場環境  
配慮義務違反等を問われ  
るリスク、企業イメージ  
の低下など、企業にも大  
きなマイナスの影響を与  
えます。

### 厚生労働省の取組み

これを防ぐためにも、  
予防・解決に向けた取組  
みを行うことが求められ  
ていますが、そのような  
取組みを行う企業は現在

約半数にとどまっている  
ようです。

様々な業種（全17社）の  
取組みが紹介されている  
ほか、就業規則の規定例  
などが掲載されており、  
取組みが遅れている企業  
が活用できる内容となっ  
ています。また、このハ  
ンドブックをもとに、無

### ハンドブックの入手方法

厚生労働省では、この  
ような状況を受けて、企  
業の取組みの好事例など  
を紹介した「職場のパワ  
ハラ」を制作しました。  
ブック」を作成しました。  
この中では、製造業や建  
設業、社会福祉施設など

料の「パワーハラスメン  
ト対策支援セミナー」が  
全国約50カ所で開催され  
ることとなっています。

このハンドブックは、  
都道府県労働局や労働基  
準監督署等で配布するほ  
か、「あかるい職場応援団」  
(<http://www.ro-powdfora.nhw.jp>)  
からも無料でダウン  
ロードすることができます。

# 企業における懲戒処分の実施状況

近年、労使トラブルは増加傾向にあります。それに伴い懲戒処分を実施する（または実施を検討する）企業も増えているようです。

ここでは、独立行政法人労働政策研究・研修機構から今年7月末に発表された「従業員の採用と退職に関する実態調査」（常用労働者50人以上を雇用している全国の民間企業約六千社が回答）の結果から、企業における懲戒処分の状況について見てみましょう。

## 懲戒処分の規定内容

まず、懲戒処分の規定が「ある」企業の割合は95%で、規定のある企業を対象にその規定の形式を尋ねたところ、ほとんどの企業（98%）が「就業規則」に規定していることがわかりました。なお、「労働協約」で定めている企業は6%でした。

規定内容は、割合の高い順に「必要な場合には懲戒処分を行う旨の規定」（76%）、「懲戒処分の種類」（70%）、「懲戒の対象となる事由」（62%）となっています。

## 最近の実施状況

ここ5年間で懲戒処分の種類ごとの実施割合は、次の通りとなっています。

- ① 始末書の提出（42%）
- ② 注意・戒告・譴責（33%）
- ③ 一時的減給（19%）
- ④ 降格・降職（15%）
- ⑤ 懲戒解雇（13%）
- ⑥ 出勤停止（12%）
- ⑦ 諭旨解雇（9%）

なお、「いずれの懲戒処分も実施していない」企業の割合は39%でした。

## 実施時の手続き

懲戒処分を実施する際の手続きとして法律で定められた要件はありませんが、一般的には「理由の開示」、「本人の弁明機会の付与」が必要とされています。

また、「労働組合や従業員代表への説明・協議」を行うことにより、本人以外の従業員の納得性を高めることもできますので、実施する際には慎重な配慮が必要です。

## ハラスメント研修開催

日時：9/11～9/12 17:15～18:15

参加者：社会福祉法人施設職員 70名

講師：上田正順・楠田剛士

9月11日・12日で社会福祉法人施設の職員を対象にハラスメント研修を実施致しました。今回の研修は、ハラスメントの中でも特に職場でのパワーハラスメント、セクシャルハラスメントについての内容でした。

ハラスメントについては、就業規則または別規程で、しっかり定義づけし、起こってしまった場合の対策や制裁などについて明確に規定する事が重要であることについて詳しく説明しました。また、セクハラについてはその種類や具体的な言動ややりとりを例にあげて、より理解していただけるようにしました。

ハラスメントに関する相談件数は増加しています。経営者・管理者の方だけでなく、全職員の方にハラスメントについて知っていただきたいと思えます。よりよい職場環境をつくっていくための研修としてぜひご活用ください。（担当：森山）

## 勤務条件の最近の動向

人事院が、毎年民間企業に対して行う調査の2012年分の結果が、このほど公表されました。①労働時間の短縮制度、②業務災害および通勤災害に対する法定外給付制度の状況等について調査し、常勤の従業員数50名以上の企業（6,852社）から回答を得ました。



### ①「三六協定」により延長できる労働時間数

1カ月単位で三六協定を締結している企業において、協定により延長できる労働時間数は、「45時間」が49.6%、「30時間超45時間未満」が31.9%でした。また、1年間では「360時間」が53.7%、「300時間以上330時間未満」が26.5%でした。

特別条項付き三六協定を適用した場合の延長時間数については、1カ月間の延長時間数を「60時間超80時間以下」とする割合が46.7%、「45時間超60時間以下」が22.4%、「80時間超100時間以下」とする割合が18.2%でした。また、1年間の延長時間については、「720時間超」が33.2%、「660時間超720時間以下」が18.3%、「540時間超600時間以下」が13.2%でした。

### ②業務災害および通勤災害に対する法定外給付制度

従業員が業務災害または通勤災害にあった場合に、労災保険による給付の他に独自給付を設けている企業の割合は、業務災害の場合、死亡で56.3%、後遺障害で50.0%、通勤災害の場合、死亡で51.3%、後遺障害で45.1%でした。

## お仕事カレンダー

11/10

- ・一括有期事業開始届の提出（建設業）  
主な対象事業：概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事
- ・10月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

11/15

- ・所得税予定納税額の減額申請

11/30

- ・10月分健康保険・厚生年金保険料の納付
- ・所得税の予定納税額の修正申告
- ・所得税の予定納税額の支払
- ・個人事業税の納付（納付対象：第2期分）
- ・9月決算法人の確定申告・翌年3月決算法人の中間申告
- ・12月・翌年3月・6月決算法人の消費税の中間申告

# 人材マネジメントについて講演を行いました

日時：10月2日（水） 16：30～17：45

参加者：推進協 福岡支部 経営職・管理職・ミドルリーダー約 35 名

テーマ：人材マネジメントについて

講師：上田正順



介護施設では、人材確保・定着・育成が「福祉経営の要」となります。離職率の高い介護の職場で、選ばれる施設になる為には一度退職者の要因を振り返ることも必要です。

どのような人材が退職しているのか、期待値が高く、継続しようと思えば出来た人材が退職してはいないかを過去 10 年程のデータで振り返ります。退職者要因マッピングを使用することで、どのようなタイプの方が退職しているのかが一目瞭然になり、その施設のかかえる問題点や退職への流れを極力阻止するための取組課題もわかるようになります。こちらは専用フォームがございますので、お気軽にお問い合わせください。

その後、教育概論やそれぞれの役職者の方に期待される役割をお話して、実際に普段の仕事の棚卸し

をしていただきました。さすがは理事長・施設長・リーダーを務められる方々で短時間でもスパッと棚卸しをされていました。棚卸しをした業務をもとに重要度と緊急度の高低で4つに分類することで、思い切って部下に渡し、減らすべき業務があることをあらためて感じていただけます。

今回の組織として成果を上げるマネジメントをご活用いただくことで、目的・目標を全職員が共有できる強い組織作りを後押しできればと思います。

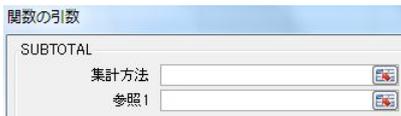
(担当：倉田)



## One Point 非表示の行を計算から除外する (SUBTOTAL 関数)

行を非表示にしたときに、見えているセル（可視セル）だけの合計を求めたいということはありませんか？ SUM 関数では非表示になった行も含めて合計が計算されます。そのような時は SUBTOTAL 関数を使用しましょう！

### ■SUBTOTAL 関数



集計方法：計算の方法を数値で指定します

参 照：計算に使用する範囲を指定します

=SUBTOTAL(9, B3:B50)

=SUBTOTAL(109, B3:B50)

#### 集計方法の数値

非表示も計算する	非表示は計算しない	計算内容	同様の関数名
1	1 0 1	平均	AVERAGE
2	1 0 2	数値の個数	COUNT
3	1 0 3	データの個数	COUNTA
4	1 0 4	最大値	MAX
5	1 0 5	最小値	MIN
6	1 0 6	積	PRODUCT
9	1 0 9	合計	SUM

※よく使用されるもののみ紹介していますが、全部で11種類の計算が可能です

非表示の行を計算しない 101 ～については、EXCEL2003 からの機能となりますので、それ以前のバージョンでは計算できません



2013年11月9日(土)  
18:00～20:00

### 第 26 回やつしろ全国花火競技大会

北は秋田、南は鹿児島まで全国各地から 30 の有名花火師が集まり、その技と華麗さを競う花火競技大会です。1 万 3000 発の打ち上げを予定し、「10 号玉」「5 号玉」「スターメイン」の 3 部門で競技が行われ、ナイアガラ花火、ミュージック花火など余興花火も楽しむことができます。



**BrainStar**  
株式会社ブレインスター

代表取締役 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F  
TEL：096-211-6055 FAX：096-211-6065  
URL：http://brainstar.jp