



ゆとり

令和3年10月1日

第114号(秋季号)

(協) 郡山労務経営サービスセンター

2021 全国労働衛生週間 10/1~10/7

スローガン

「向き合おう！ こころとからだの健康管理」

副スローガン

「うつらめうつさぬルールとともに みんなで守る健康管理」



全国労働衛生週間

現在の労働衛生の状況と対策は？

- 過労死等の労災認定件数は802件、仕事に強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者も半数以上。(令和2年)

⇒ 長時間労働による健康障害の防止とメンタルヘルス対策の推進

- 新型コロナウイルスによる休業4日以上労災認定は6,000人以上(令和2年) 令和3年はもっと多くなる見込み。(郡山労基署管内でも多発しています。)

⇒ 職場に即した新型コロナウイルス感染の拡大防止対策の徹底 「取組みの5つのポイント」

- ① 体調のすぐれない人が気兼ねなく休めるルールや雰囲気づくり
- ② 従業員間の距離、定期的な換気、仕切りなど密にならない工夫
- ③ 休憩所、更衣室、飲食の場などでの対策、呼びかけ
- ④ テレワーク、時差出勤等の推進
- ⑤ 手洗い、手指の消毒、マスクの徹底、複数人が触る箇所の消毒の対策



- 高齢労働者の労災事故の増大

- 転倒(特に女性に多い) ● 墜落、転落(住宅建築などの建設現場が多い)
- 腰痛(特に介護現場が多い) ● 交通事故(操作のミス) ● 熱中症(重症化)

⇒ 高齢労働者の身体機能の衰えに配慮した対策

- ① 作業ノルマなどの軽減・・・高所作業はさせないなどの作業内容の見直し、勤務時間、勤務日数などの見直し、休暇の導入などにより負担の軽減化
- ② 作業環境の改善・・・歩行しやすい、見やすい、聞き取りやすい作業環境、体温調整機能への配慮
- ③ 高齢者向けの教育の実施・・・労働者が加齢による衰えがあることを気付かせ、自発的な健康維持活動を促す。

- 労働人口の3割は何らかの疾病をかかえている

⇒ 治療と仕事との両立が出来る支援、職場づくり。

「職場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」の活用



特集 1・事業主に支給される助成金 (主なコースのピックアップ)

<両立支援助成金> 出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金)

男性労働者が育児休業を取りやすい職場環境づくりに取り組み、育児休業や育児目的休暇を取得した男性労働者が生じた場合。 < >内は売上げが3年前比6%以上伸び、解雇者がいない場合など

- ① 1人目の育休取得 57万円<72万円> 個別支援加算10万円<12万円>
- ② 2人目以降
 - a・育休5日以上 14.25万円<18万円> 個別支援加算5万円<6万円>
 - b・育休14日以上 23.75万円<30万円> 同上
 - c・育休1か月以上 33.25万円<42万円> 同上
- ③ 育児目的休暇の導入・利用 28.5万円<36万円>



- 法律を満たす育児休業、育児短時間勤務や育児目的休暇の規定がなされ、労基署に届出ていること。
- 事前に育児と仕事の両立の為の「一般事業主行動計画」を作成、労働局の認定を受けていること。

<建設労働者人材開発助成金> 建設労働者技能実習コース

労働者に安全衛生法に定める実習や講習を受けさせ、講習日に通常の賃金を支払った場合。

< >内は3年後の売上げが6%以上伸び、解雇者がいない場合など

- ① 経費助成
 - 労働者20人以下の場合・・・受講料の3/4 <3/20加算>
 - 労働者21人以上の場合・・・受講料の7/10 <3/20加算>
- ② 賃金助成
 - 労働者20人以下の場合・・・8,550円/人日<2,000円/人日加算>
 - 労働者21人以上の場合・・・7,600円/人日<1,750円/人日加算>



- 講習日が会社の休日や、労働時間外に行われた時は休日割増し手当や時間外手当を払う必要あり。
- 自社で実習する場合は事前に計画書の提出必要。外部機関が実施する講習等に参加させる場合は計画書は不要で、実施後2ヶ月以内に申請すれば良い。

<65歳超雇用推進助成金> 65歳超継続雇用促進コース

定年を65歳以上に上げたり、廃止したりした場合。

引上げ年数 対象労働者数	定年の引上げまたは定年の廃止			
	65歳	66歳～69歳		70歳または 定年の廃止
		5歳未満	5歳以上	
10人未満	25万円	30万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	160万円



- 対象労働者：例えば60歳定年、継続雇用65歳の会社なら60歳～64歳までの者がいること。(定年前から有期雇用だった者、60歳以降、新たに雇用された者などは対象外)
- 年齢の引き上げの他、高齢者(55歳以上の者)を対象とした教育訓練、作業施設の改善、健康管理、処遇の改善、賃金の優遇、勤務時間の弾力化のいずれか一つ以上の措置を取るのが条件。

<キャリアアップ助成金> 正社員化コース

有期雇用者やパートなど非正規労働者を無期雇用にしたり、正社員に転換し、賃金を上げた場合。

< >内は売上げが3年前に比べ6%以上伸びている場合

- ① 有期雇用 → 正規雇用 1人当たり57万円<72万円>
- ② 有期雇用 → 無期雇用 1人当たり28.5万円<36万円>
- ③ 無期雇用 → 正規雇用 1人当たり28.5万円<36万円>

- キャリアアップ計画書を作成、労働局長の認定を受けていること
- 就業規則に非正規社員を正規雇用や無期雇用へ転換する制度を規定し、それに基づいて転換。
- 対象労働者：転換する場合は雇用期間が通算6ヶ月以上過ぎてからでないこと対象外。
- 転換後6ヶ月の基本給・固定的賃金を転換前より3%以上増額させていること
- 転換させた前後6ヶ月以内に解雇、勧奨退職等で離職した者がいないこと



- ★ 上記以外にも細かい条件があり、それを満たす必要があります。
- ★ 休日、労働時間、残業代の支払いなど労働基準法をきちんと遵守していることが前提です。
- ★ 不正受給は厳しく禁止されます。不正が見つかりましたら以後5年間は他の助成金も受けられなくなります。

特集2・ **改めて解説** 大切な「平均賃金」の話!

●いろいろな場面で聞く「平均賃金」とは?

「当該の労働者に直前3ヶ月に支払った賃金を平均した1日当たりの賃金です。」と言っても分からないので具体的に説明してみます。(分かり易い例を挙げてみます)

<例>Aさん(月給)

基本給(月給) 26万円+職務手当3万円+家族手当1万円=合計30万円
直前3ヶ月の給与合計が90万円、給与計算期間の歴日数が91日の場合

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{3ヶ月の賃金 90万円}}{\text{歴日数 91日}} = 9,891 \text{円}$$

色々なケースがありますので、具体的な事案についてはご相談ください

<例>Bさん(日給)

基本給 1日10,000円で直前3ヶ月の歴日数が91日、
・直前1ヵ月:18日出勤 18万円 ・直前2ヶ月:15日出勤 15万円
・直前3ヶ月:19日出勤 19万円の場合 合計52万円

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{3ヶ月の賃金 52万円}}{\text{歴日数 91日}} = 5,715 \text{円} \dots \text{ア}$$

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{3ヶ月の賃金 52万円}}{\text{実際の出勤日数 52日}} \times 60\% = 6,000 \text{円} \dots \text{イ}$$

ア、イのいずれか高い方(イの6,000円)



出勤日数が多いとアの計算式の方が高くなります。

●平均賃金は、このような時に使われます。

➡<解雇手当の計算>

・従業員を解雇する場合は30日以上前に予告するか、即日解雇の時は、その従業員の平均賃金の30日分以上を支払う必要があります。

Aさんの場合は9,891円×30日=296,730円
Bさんの場合は6,000円×30日=180,000円となります。

・予告日数は手当を払った分、短縮できます。(例えば20日前に予告した時は10日分の解雇手当を払えば良いことになります。)

・解雇手当は即日解雇した当日、予告の場合は予告した当日に払うのが原則です。(後日、給与支払日に払われることも多いようですが)

➡<減給の計算>

・就業規則に違反するなどした場合に減給処分が取られる事ありますが、限度は1事案につき1日の平均賃金の2分の1となっています。

Aさんの場合は4,945円となりますが、意外に少ないと思われるかも知れません。

・懲戒事案が複数あつて減給する場合でも1ヶ月の賃金の10分の1が限度です。

例えば減給事案が7つあつた場合

4,945円×7=34,615円ですが、当月減給できるのは3万円までで残りは翌月となります。

もともと、そんな方は出勤停止とか降格とか、もっと厳しい処分になるでしょう。

➡<休業手当の計算>

・会社の都合で、休業させた場合は各人の平均賃金の最低60%を休業手当として支払わなければなりません。

・Aさんの場合:1日当たり9,891×0.6=5,935円

・Bさんの場合:1日当たり6,000×0.6=3,600円となります。1日の賃金の60%でなく、実際はそれより少ない額となる事が多いです。

(残業等が特に多ければ高くなったりします)

・半日休業した場合、当日、実際に働いた時間に対する賃金が平均賃金の60%に達している場合は、半日分の休業手当は払う必要がありません。

➡<労災事故の補償額の計算>

労災事故などによる各種補償も、被災した本人の平均賃金(給付基礎日額)を基に計算されます。

●休業補償 :平均賃金の80%(休業4日目~)

●障害補償

障害1級~7級 :平均賃金の313日~131日分(年金)

障害8~14級:平均賃金の503日~56日分(一時金)

●遺族補償

遺族の数などにより平均賃金の153日~245日分(年金)

*障害、遺族とも他に特別支給金(一時金)が加算されます

●埋葬料 :315,000円+平均賃金30日分(最低保障あり)

その他、年次有給休暇を取ったとき払う賃金の計算に使われる時もあります。(時間が変動的なパートなど)

労務 Q & A (実際あったご質問から)

<労災保険> 派遣や出向の時の労災事故

Q・派遣社員や出向社員が労災事故にあった時の取扱いはどうなりますか？

A・派遣、出向、業務委託、請負など色々なパターンがありますが次の通りとなります。

①派遣・・・派遣元の会社の労災保険を使う。

労働保険料は出向元で負担。

②出向・・・出向先の会社の保険を使う。

在籍出向の場合は雇用保険料は出向元、労災保険料は出向先が負担するようになります。

③業務委託・・・一般的には完成物ではなく、業務の遂行そのものを請負う場合です。業務を受ける側の労災保険を使います。

④請負・・・建物とか製品とかの「完成物」を納品するのを目的とする場合です。

請負会社の労災保険を使います。

(建設業の場合は元請会社)



<社会保険> 出産手当金 予定日とのズレ

Q・出産予定日より遅れたり早まったりした場合出産手当金はどのようになりますか？

A・出産手当金は産前42日(多胎妊娠は98日)、産後56日休業し給与が出なかった場合直前1年平均の報酬の4分の3が支給されるものです。

<予定日より早まった場合>

・産前42日(多胎98日) - 早まった日数 + 産後56日

<予定日より遅れた場合>

・産前42日(多胎98日) + 遅れた日数 + 産後56日

<帝王切開する日が決まっている時の開始日>

・帝王切開予定日が産休に入る前にすでに決まっている場合、帝王切開日を予定日としてその前42日(多胎98日)にしても良い。

*ただ出産手当金請求書に医師の証明を貰う時は帝王切開日を予定日にしてもらって下さい。

<労働基準> 年次有給休暇の5日付与

Q・年次有給休暇は必ず5日付与して良く聞きますが何ですか？

A・労働基準法の変更で年5日は必ず与えなければならなくなりました。

●与えなければならない者は

年10日以上、年次有給休暇を持っている労働者です(正社員、パートを問いません)

●与え方は？

本人が自発的に5日取得すれば問題ありませんが、なかなか取らない場合は、会社は本人と相談の上時期を指定して与える事が必要です。自発的に取得した日数+時期を指定して与えた日数=5日あればOKです。

●取らなかった場合は買い取ればいいのか？

買い取りは禁止されています

●取らせなかった場合は罰せられるのか？

罰金は1人当たり30万円といわれますが、いきなりは取られないでしょう。

(悪質な場合はわかりませんが・・・)

<雇用保険> 介護休業給付

Q・従業員が家族の介護の為、しばらく休むようになった。雇用保険から給付金は出ますか？

A・介護休業給付金が出るには条件があります。

<支給条件>

①休業開始前2年間に11日以上出勤した月が12カ月以上あること。

②親、兄弟姉妹、子、孫、祖父母の介護であること。

③常時介護を要する期間が2週間以上であること(休業期間が2週間以上と言う訳ではなく7日でも10日でも出ます)

④介護休業の支給対象期間(1か月区切り)に10日以上、就業していないこと

⑤休業後は職場復帰を予定していること。

<支給額・期間>

●1日当たり：直前6ヶ月(11日以上出勤した月)を180日で割った額×67%

●支給期間：3ヶ月(93日)が限度(3回まで分割取得が可能)。

シリーズ福島めがみやまの山 (その67)

女神山 (599m)

川俣町

その昔、川俣町に養蚕と絹織物を伝えた小手姫を祀ったので、この名が付いたと言う。

福島市から114号線を川俣町方面に向かい、松川・霊山線を2km位北上すると小さな看板があるので、それに従って柗平(くぬぎだいら)登山口まで入る。

空き地に車を止め、民家の横を通って登山道へ。人里のこじんまりした山なのにうっそうと樹木が茂り、道も草深い。でもその方が山歩きは楽しい。枝道もあるが忠実に登って行くと上になるほど道はよく整備され、歩きやすくなる。

途中、堀切登山口からのコースと出会い、更に進むと、吾妻、安達太良展望台。一休みには丁度良い。

歩き始めて30分足らずで山頂に到着。山頂にはご神体の大岩が祀られている。

しばし展望を楽しみ、復路は堀切登山口へと下る。特に難しい個所はないが、雨上がりなどは滑りやすいので、低山だからと言って油断しないようにしましょう。

ほどなく、堀切登山口に出る。

そこから舗装道路を歩くこと10分位で車を止めた柗平登山口に着く。小手姫などに思いを馳せながら、阿武隈ののどかな風景の中、車を走らせて帰途に就く。



事業報告（8月～9月）



第31回・組合員親善ゴルフコンペ（9月15日）矢吹ゴルフ倶楽部

毎年、恒例の親善ゴルフコンペが21名参加のもと「矢吹ゴルフ倶楽部」で開催された。

新型コロナで厳しい状況にあるが、秋晴れの好天に恵まれ、参加者一同、日ごろのストレスを発散させた。

＜主な結果＞ 敬称略	＜トータル＞＜ネット＞	
・優勝 伊藤芳治（村越建設㈱）	87	72.6
・準優勝 堀田耕吉（有丸実産業）	104	72.8
・第3位 蛭田 隆（㈱リードシステム）	105	73.8



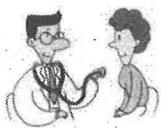
＜スタート前の記念撮影＞

ちなみに参加者の平均年齢は71歳、最高齢は先崎友尉さん（81歳）でした。皆さんいつまでもゴルフを楽しみましょう。

組合員合同健診（9月17日）郡山青色会館 143名受診

組合員と組合員従業員の健康保持のため合同健診がマスク着用、健診時間帯を割振るなど、感染対策を取って実施された。（実施医療機関：福島労働保健センター）

＜143名の内訳＞



・一般健診 114名
・成人病検診 29名

年齢	～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60才～
男性	0	17名	24名	26名	18名	22名
女性	0	3名	8名	9名	9名	7名

*毎月、労働基準協会、南東北卸センター等でも行われています。
当センターにお電話頂ければ予約します。TEL 024-932-3050

＜事務局よりお知らせ＞ INFORMATION！！

社会保険・労働保険の手続きの他、次のようなこともお引き受けしています！！

- 共同購買事業（事務用品等を割安で購入）
 - 中小企業退職金共済（従業員の退職金制度）
 - 小規模企業共済（事業主・役員の退職金制度）
 - 一人親方の労災保険（現場に入るには今や必須）
 - 中小事業主の労災保険（社長も入って安心）
 - 就業規則、諸規程の作成（会社の労務管理の基本です）
 - 給与計算（面倒な計算も任せて楽々）
 - 建設業許可、産廃許可（新規、更新も任せて安心）
 - 労災上積共済の加入（国の労災保険に上乘せ）
- 当サービスセンターにお電話ください
TEL 024-932-3050

＜新人紹介＞

阿部 仁美



7月21日
に入社し
ました

1日でも早く組合員の皆様のお役に立てますよう努めてまいります。どうぞ宜しくお願い致します。

郡山自動車学校
koriyamazidoshagakko
〒963-0725 福島県郡山市田村町金屋字マセロ53
☎024-944-0440(代)

郡山産業機械講習所
Sangyo Kikai Kousyujo
〒963-0725 福島県郡山市田村町金屋字孫右エ門平28-1
☎024-942-7522(代)

JUAVAC ドローンエキスパートアカデミー 福島 郡山校
DRONE EXPERT ACADEMY

全社一括購買システム

smartprime™
スマートプライム™

ずいぶん切り詰めたけど、
もっと経費削減
できないかな？

社内のオフィス用品に着目して、
さらにコストダウン。
おまかせください！

三和事務機販売株式会社

新規入会組合員さんのご紹介 (7月~9月)

名称	所在地	事業内容	入会日
(株)ブリッジ	須賀川市向陽町	橋梁補修工事	R3. 9. 1
エムケー工業	郡山市開成	消防設備、配管設備工事	R3. 9. 1

令和3年9月30日現在 401社 一人親方特別加入者 102人

★お知り合いの会社で労務問題や手続きでお困りの所がありましたらご紹介ください。

1人でも労働者を使っている時は労働保険に加入が必要です



・言葉・ことば・Key Word

最近、良く耳にするが意味が分かるような、分からないような外来語

- ダイバーシティ・・・多様性
国籍、性別、価値観などにとらわれないこと
- インボイス・・・適格請求書
売手が買手に正確な税率や消費税額を伝えるもの
- インバウンド・・・訪日外国人観光客
「外から中に入る」の意味
- オンデマンド・・・受注対応
「要求があればすぐに」の意
- アーカイブ・・・保存記録、記録保存館
NHKなどの番組でよくやっている
- アカウントビリティ・・・説明責任
行政や企業が社会に対して持っている責任
- インフォームドコンセプト・・・納得診療
十分な説明を受けたうえでの同意
- サステナブル・・・維持可能な
自然環境や社会が維持継続できるような
- ソリューション・・・問題解決
顧客の抱える問題の解決支援
- フリーランス・・・自由契約・個人事業主
一人親方は「建設系フリーランス」か？

日本人は何で横文字を良く使いたがるのかな？



ミニ・ミニデータ

大切な糞便(うんこ)の話

- 生まれてから死ぬまでの糞便の量は？
いったい人間は一生でどの位の量の糞便を排泄するのだろうか？
1日200gとして仮に80歳まで生きるとすると幼少期や高齢期での量を少なく見積もっても、ざっと5トンになると言う。すごい量だが戦前に比べ半減していると言う。
- 国による糞便量は？

国	1日平均糞便量
ケニア	520g
ウガンダ	470g
イラン	350g
日本	200g
欧米	100~150g

誰がこんなこと調べたんだ？



(男女差、個人差はあります)

体の大きい欧米人が少ないとは意外だが、野菜を多く取る国は多く、肉食・糖質が多い国は少ない事が分かるだろう。また欧米人に比べてアフリカ人は心臓病、糖尿病、肥満、大腸ガン、便秘が少ないと言われる。

- 理想的な便とは？
「バナナ型」「臭くない」「スルっと短時間で出る」とのこと。そのためには腸内環境を良くすることが大切。野菜、穀類、善玉菌の多い発酵食品、ヨーグルトなどが良い。またストレスをためない事も大切。

(あなたはどうか？)



<編集後記>

私の車は最近、時々ダダをこねてエンジンが掛からなくなる。出勤前や山に行った帰り動かなくなり、慌ててレッカー車呼んだことも。ディーラーで何日もかけて調べて貰っても原因不明というから手に負えない。気まぐれで、しばらくすると掛かったりする。今でもエンジンを掛ける時はドキドキ。毎日スリルがあってドラマティックである。いやドラマティックでなくていい、フツーに動いてくれれば良いのだが。若いころは、そうとも思わなかったが、最近は「普通」「平凡」が良いのかなと思ったりする。平凡でも家族みんなが健康で、事故や災害に遭わず、失業せず働いて、毎日、変わらず普通の生活できるのが幸せなのかも知れない。人生なかなかそうは行かないのでしょうか・・・ 事務局長 岩崎

発行所

協同組合
郡山労務経営サービスセンター
〒963-8024
郡山市朝日三丁目4-7
<http://www.koriyamaroumu.or.jp>
発行責任者 佐藤 信男
TEL 024-932-3050
FAX 024-932-4470