

こんにちは。

今回も人事労務に関する最新情報をタイムリーにお伝えします。

#### 【目次】

1. 平成 28 年「賃金構造基本統計調査(初任給)」結果
2. インフルエンザに罹患した従業員の賃金の扱い
3. 雇用保険失業給付の見直し案

■社会保険労務士山口事務所：<http://www.ys-office.co.jp/>

---

---

#### 1. 平成 28 年「賃金構造基本統計調査(初任給)」結果

---

厚生労働省が平成 28 年新規学卒者の初任給に関する調査結果を公表しました。男女を合わせた初任給はすべての学歴で前年を上回り、大学卒、高専・短大卒、高校卒では過去最高となりました。

#### 【学歴別初任給】

大学卒：203,400 円(前年比 0.7%増)

高専・短大卒：176,900 円(前年比 0.7%増)

高校卒：161,300 円(前年比 0.2%増)

初任給額の分布をみると、大学卒では男女とも 20 万円台(200,000 円～209,900 円)が最も多く、高校卒では男女とも 16 万円台(160,000 円～169,900 円)が最多となっています。

最近の労働力不足の影響もあり、初任給の額が前年を上回る傾向は来年も続くのではないのでしょうか。

今後の採用活動の参考にして下さい。

参考：

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/16/index.html>

(報道資料)

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/16/dl/01.pdf>

(概況)

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/16/dl/02.pdf>

(望月)

---

## 2. インフルエンザに罹患した従業員の賃金の扱い

---

インフルエンザの季節となりました。

例年、インフルエンザは 12 月から 3 月にかけて流行します。

従業員がいわゆる季節性のインフルエンザにかかった場合、会社は就業を禁止できるのででしょうか。

労働安全衛生法では、第 68 条で「病者の就業禁止」というのがあります。

これを根拠に就業禁止を考えるかもしれませんが、インフルエンザは本条で就業禁止できる病気には該当しません。

現在、行政解釈では本条で就業禁止となる伝染性の疾病は結核のみとされています。

会社が従業員の就業を禁止する行為は、従業員にとっては賃金を得られなくなるため重大なことです。

ですので、法律は就業の制限をなるべく認めないスタンスを取っています。

もし、インフルエンザに罹患した従業員が出勤したいと言っているのに、会社が一方的に、従業員の就業を制限するとどうなるでしょうか。

これは労働基準法上、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当し、会社は従業員へ休業手当(平均賃金の 6 割)の支払が必要と考えられます。

ただ、通常は本人の意思で会社を休み、多くの場合は有給休暇扱いとするため、実務上は休業手当を払うことはあまりないかと思います。

法律上の根拠(就業制限)もなく、「本人の意思に反して」一方的に会社が出勤を禁ずることは「使用者の責」に該当し、休業手当の支払が必要になると考えられますので留意しましょう。

なお、一般的な「季節性インフルエンザ」ではなく、国民に免疫のない「新型インフルエンザ」の場合は、感染症予防法により就業が禁止されます。

この場合は、会社を休ませても、「使用者の責」には該当せず休業手当の問題は生じません。

会社としては、まずはインフルエンザの蔓延を防ぐための社内体制づくりが肝心です。

- ・うがい・手洗いの励行
  - ・咳やくしゃみが出たらマスクを着用するよう呼びかける。
  - ・体調が悪い場合は、早めに帰れる職場環境づくり
- など、基本的なことが大切ですね。

インフルエンザに関する情報は下記サイトを参照ください。

※東京都インフルエンザ情報サイト

(中山)

---

### 3. 雇用保険失業給付の見直し案

---

現在、雇用情勢の改善により失業者は減少し、雇用保険の積立金残高が過去最高に近い水準(平成 27 年度決算で約 6.4 兆円)となっています。

厚生労働省では、今後雇用保険制度について見直しを検討していますので、その内容をお知らせします。

#### 1. 失業給付賃金日額の上限、下限の改定

賃金日額とは、失業者等の 1 日あたりの平均給与額のことです。

原則として退職前 6 か月間の給与平均額であり、賃金日額の上限を超えた場合は上限額となり、下限額を下回った場合は下限額に引き上げられます。

この額に 50%~80%の給付率を掛けて、失業給付の日額が算出されます。

##### ・上限額見直し案

30 歳未満:現状 12,740 円→13,370 円

30 歳以上 45 歳未満:現状 14,150 円→14,850 円

45 歳以上 60 歳未満:現状 15,550 円→16,340 円

##### ・下限額見直し案

全年齢共通:現状 2,290 円→2,460 円

これにより、育児休業給付の支給額も増額する場合があります。

#### 2. 特定受給資格者の給付日数拡充

雇用保険加入期間 1 年~5 年未満で 30 歳~45 歳未満の特定受給資格者(倒産、解雇、有期契約が 3 年以上継続した後に雇い止めとなった方等)は就職率が低いため、給付日数の拡充が検討されています。

30 歳以上 35 歳未満:現状 90 日→120 日

35 歳以上 45 歳未満:現状 90 日→150 日

#### 3. 雇用保険料率の引下げ

安定な運営が見込まれる 3 年間に限り、雇用保険料率を 2/1,000 引き下げること検討しています。

参考:[http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Roudouseisakutantou/0000144892.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000144892.pdf)

現時点ではあくまでも見直し案であり、今後の雇用情勢等により大きく変わる可能性もありますが、特に雇用保険料率の改定は会社負担額に影響を与えますので、決定し  
だいお伝えしていきます。

(佐藤)

---

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士山口事務所

執筆: 望月孝次、佐藤貴之、中山貴子

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 3-15-4 渋谷 Monostep ビル 5 階

TEL: 03-6427-1191 FAX: 03-6427-1192

Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>

Facebook: <http://www.facebook.com/ysoffice>

---