

松田事務所 ニューズ

松田社労士事務所

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子
〒810-0074 福岡市中央区大手門3-1-1-402
TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131
E-Mail:matsuda@matsuda-syaroushi.com
◆労働・社会保険関係事務・相談◆人事・労務管理の相談
◆就業規則、賃金規程等の作成・改訂◆給与計算代行業務

「過労死」をめぐる労災認定事例・裁判例

2010年10月に急性心不全で亡くなった私立病院勤務の理学療法士の男性(当時23歳)について、横浜西労働基準監督署が過労死の労災認定の決定を行いました(10月4日付)。遺族側代理人の弁護士によれば、この男性は2010年4月から病院で働き始め、患者の治療計画作成・治療・リハビリなどの業務を担当していましたが、担当患者が増えたことに加えて、研究発表の準備等も行っていたことから、同年9月以降は非常に多忙となっていました。

男性は、早朝・深夜の時間帯に自宅等で研究発表のための準備を行っていましたが、病院側は「勤務ではなく自己研鑽」であるとして、その時間分の残業代は支払っていなかったそうです。

労基署では、研究発表の準備を労働時間として算定はしませんでした。これらの時間が男性の重い負担になったと判断し、労災認定を行いました。

大阪地裁は、過労死などにより従業員が労災認定を受けた企業の名称を公開しないとされた大阪労働局の決定の適否が争われた行政訴訟において、労働局の決定を取り消す判決を下しました(11月10日)。

同地裁は、「企業名を公開したとしても、社員のプライバシーや企業の信用を失うおそれはなく、不開示は違法である」と判断したものです。

原告側代理人の弁護団によれば、企業名の情報開示を認めた判決は初めてであり、「企業側が社会的監視にさらされることにより、過労死をなくす努力をより強く求められることになる。健康管理態勢の改善につながる画期的な判決である」として、高く評価しているようです。敗訴した労働局側では、「労災を発生させたことを広く知られるのを恐れた企業側が、就労実態調査に協力的でなくなる」としていましたが、その主張は退けられました。

未払い残業代をめぐる裁判例と未払い残業の現状

コンピューター会社でSEとして働いていた男性が、裁量労働制を適用されていたものの、実際には裁量外の労働を行っていたとして、勤務していた会社に対して未払い残業代など(約1,600万円)を求め、京都地裁に提訴していましたが、同地裁は、会社側に約1,140万円の支払いを命じる判決を下しました(10月31日)。

判決理由で裁判官は、裁量労働制が適用されるSEであったが、ほとんど裁量が認められないプログラミングや営業活動等に従事していたと判断して、「裁量労働制の要件を満たしているとは認められない」としました。

なお、この男性は2002年にこのコンピューター会社に就職し、2009年3月に

退職しましたが、退職前の5カ月間は、月に約80～140時間の残業をしていたそうです。男性側の代理人弁護士は「裁量労働制を採用していたのに適用せず、残業が認められたのは珍しいケース」とし、会社側の代理人弁護士は「システムエンジニアの職務の実態を裁判所が理解していない。主張が受け入れられず残念」としています。

厚生労働省から、全国の労働基準監督署が取りまとめた割増賃金の不払いに関する状況が発表されました。平成22年4月から平成23年3月までの1年間の間に、残業に対する割増賃金が不払いになっているとして労働基準法違反で是正指導を行った事案のうち、1企業当たり100万円以上の割増賃金が支払われた事案をまとめたものです。

この取りまとめによれば、是正企業数は1,386企業(前年度比165企業増)、支払われた割増賃金合計額は123億2,358万円(同7億2,060万円増)、対象労働者数は11万5,231人(同3,342人増)と、いずれも増加しています。

なお、支払われた割増賃金の平均額は1企業当たり889万円(労働者1人当たり11万円)で、1企業での支払額については、上位から、3億9,409万円(旅館業)、3億8,546万円(卸売業)、3億5,700万円(電気通信工事業)となっています。

知得情報！助成金情報 ～ 第5回：均衡待遇・正社員化推進奨励金 ①～

①正社員転換制度の奨励金

Q1. どんな会社が利用できるの？

A1. パートタイマーや有期契約労働者の待遇を正社員と同等にするため正社員転換制度を導入し、実際に制度を適用した場合に利用できます。

Q2. いくら貰えるの？

A2. 支給額は下記のとおりです。

(1) 制度導入分(対象者1人目)

*新たに転換制度を導入し、その雇用するパートタイム労働者・有期契約労働者を1人以上正社員に転換させた事業主

1事業主につき **中小企業:40万円 大企業:30万円**

(2) 転換促進分(対象者2人目～10人目)

*2人以上の対象労働者を正社員に転換させた事業主

対象労働者2人目～10人目まで

1人につき **中小企業:20万円 大企業:15万円**

対象労働者が母子家庭の母等である場合

1人につき **中小企業:30万円 大企業:25万円**

★上記制度の導入を検討されている場合はぜひご相談ください。

会員の「転職意識」はどうなっている？

株式会社日経HR(日本経済新聞社の子会社)では、10月に「転職意識」に関するアンケート調査(1,442人が回答)を実施し、先日、その結果が発表されました。転職したい理由、転職で重視することなどが明らかになっており、企業にとっても興味深い結果となっています。

まず、「なぜ転職したいと思ったのですか？」との質問に対する回答では、「年収を上げたい」(39%)がトップとなりました。別の調査(株式会社インテリジェンス)によれば、転職希望者の年収は、前年比で5万円減(平均449万円)となったとのデータもあります。減少は4年連続とのこと。

なお、以下、「会社の先行きが厳しく不安なため」(37%)、「会社の体質が自分に合わない」(32%)、「上司、同僚など人間関係の問題」(14%)、「職種を変えたい」(13%)、「業種を変えたい」(12%)が続いています。

「転職先を選ぶ際の最優先項目はどれですか？」との質問に対しては、「仕事内容」(55%)がダントツの1位となり、以下、「年収」(13%)、「勤務地」(9%)、「自身の成長」(7%)と続いています。「転職するにあたり、不安なこと・知りたいことはありますか？」との質問に対しては、「自分の年齢に合った求人があるか」(66%)、「自分の経験が生かせる求人があるか」(63%)との回答が多く寄せられました。以下では、「自分の経験が一般と比較して十分なのか」(33%)、「自分の年齢に合った年収がいくらか」(33%)、「キャリアアップが可能か」(29%)が続いています。

1月の主な税務と労務手続き

- 10日 ・源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
 ・雇用保険被保険者資格取得届の提出 <前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
 ・労働保険一括有期事業開始届の提出 <前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]
- 20日 ・特例による源泉徴収税額の納付<前年7月~12月分> [郵便局または銀行]
- 31日 ・法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・配当剰余金調書・同合計表>の提出 [税務署]
 ・給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの> [市区町村]
 ・固定資産税の償却資産に関する申告 [市区町村]
 ・個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4期分> [郵便局または銀行]
 ・労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月~12月分> [労働基準監督署]
 ・健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
 ・日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
 ・労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

- ・給与所得者の扶養控除等申告書の提出 [給与の支払者]
 ・本年分所得税源泉徴収簿の書換え [給与の支払者]

行列のできる人事労務相談所

社員の「世代間ギャップ」を
どう埋める？

Q.最近、若い社員は何を考えているのかさっぱりわからなくなってきました。若手社員の考えを理解する為のアドバイスはありますか？

A.独立行政法人労働政策研究・研修機構では、今年1月に「世代間コミュニケーション」についての企業調査を行い、先頃その結果が発表されました。

対象を3世代に分類し、それぞれ世代の入社時点での印象を企業に尋ねたところ、キャリア意識などの面で違いが見られました。

バブル期までに採用された世代は、企業から、「組織が求める役割を果たそうとする意識が強い」「失敗や困難があってもやり遂げようとする意思が強い」など見られているようです。

逆に、1990~2000年代に採用された世代では、それらの印象が弱くなり、「自分の取り組みたい仕事へのこだわりが強い」「失敗したり困難な仕事に直面したりすると自信を失う」など見られています。

入社時の資質がそのまま残るとは限りませんが、上の世代は自分が若かった時と比べがちであり、それが世代間ギャップの一因ともなっているようです。

高度経済成長で豊かになった時代に生まれ育った団塊ジュニア世代以降は、「食べるために働く」意識が希薄だと言われます。働く目的は「自分の能力や個性を生かすため」であり、「給料をもらうために辛抱しろ」といった考えは通用しません。

しかし、下の世代からみれば、会社への依存体質が強くなりあちこちの40代に対して不満があるようです。

若手社員は「自己成長」には強い関心があるため、先輩・上司はその特質を知り、どのように接すれば良いパフォーマンスを引き出せるかを考える必要があるようです。

職場環境は常に変化し、不景気で人員も少ない中で効率を上げることが求められており、コミュニケーションに割ける時間は確実に減少しています。管理職には、自分から部下・後輩に歩み寄り、彼らに合わせる役割も求められています。

編集後記

～謹賀新年～

昨年は格別の御厚情を賜り、厚く御礼を申し上げます。本年も松田社労士事務所の職員一同、皆様にご満足頂けるサービスを心がける所存でございますので、何とぞ昨年同様のご愛顧を賜りますよう、お願い申し上げます。

さて、当事務所においては、新年の取り組みとして、ホームページをリニューアルし、会員専用ページを設けました。今後は経営に役立つ情報を随時掲載し、今まで以上に皆様のお役に立てるよう努めて参りたいと存じます。【ユーザー名:roumu2012/パスワード:ki1zu2na3】皆様のご健勝と貴社の益々のご発展を心よりお祈り致します。本年もどうぞ宜しく願い申し上げます。



松田 法子