

# 松田事務所ニュース

**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3-1-1-5F  
 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

## 「健康管理体制」に関する行政の監督指導の強化

東京労働局から、平成24年度に実施された、過労死・過労自殺など過重労働による健康障害を発生させ労災申請が行われた事業場に対する監督指導結果の概要が公表されました。

対象となった93事業場の業種は、「交通運輸業」が最も多く、次いで「ソフトウェア・情報処理業」、「建設業」、「卸・小売業」の順で多くなっています。

また、企業規模としては、「10～49人」が最も多く、次いで「100～299人」、「10人未満」、「300～999人」の順となっています。

今回の結果から、過労死等を発生させた事業場では「労働関係法令違反」の割合が90%と高く、被災労働者に対する健康管理体制の不備のある事業場も高い割合であることがわかりました。

違反の状況としては、不適切な労働時間管理(労働時間の違反、未払残業など)によるものが多くなっており、特に「三六協定」の取扱いが厳しく監督指導されているようです。

また、違反のあった事業場のうち半数以上で、1カ月の時間外労働が100時間を超えるか、2カ月～6カ月の時間外労働が平均して月80時間を超えると認められたとのことです。

近年では、過重労働による健康障害を防止するためとして、衛生管理体制の不備についても重点的に指導が行われています。

内容は、健康診断の受診、有所見者への対応(医師等からの意見聴取、勤務軽減措置、保健指導)や、時間外・休日労働が多い労働者に対する医師による面接指導です。

これらの中には努力義務のものもありますが、適切に取り組んでいない場合、いざ過労死や精神疾患の発症等が起きた際には、訴訟等において企業は不利な立場に置かれることとなります。

その他、社員が過重労働により亡くなってしまったり精神疾患等で業務に就けなくなったりすれば、その影響は社員の家族や他の社員に多大な負担を強いることとなります。ひいては企業の社会的評価が低下するなど、経営自体にマイナスとなります。

また、いわゆる「ブラック企業」に対する集中的な指導監督も進められていますので、今後も行政による指導監督は強化されていくことと思われます。この機会に、健康的に働くことができ、会社経営にもプラスとなる労働時間管理について検討してみたいかがでしょうか。

## 「社会保険の適用拡大」に伴う企業と労働者の対応は？

社会保険の適用拡大が短時間労働者の雇用管理に及ぼす影響や、適用拡大が実施された場合の短時間労働者の対応の意向に関する調査の結果が公表されました。

この調査は、独立行政法人労働政策研究・研修機構が、常用労働者5人以上の事業所(1万5,000社)に対するアンケート調査と、短時間労働者が多いとされる業種の企業および労働組合にインタビュー調査を行ったものです。

企業・従業員はどのような対応を取るつもりなのでしょうか？

### ◆企業の意向は？

◎短時間労働者の雇用管理について見直す(と思う)企業が半数超

・「所定労働時間の長時間化を図る事業所」…約3割

「短時間労働者の人材を厳選し、一人ひとりにもっと長時間働いてもらい雇用数を抑制」という企業が30.5%ありました。

・「所定労働時間の短時間化を図る事業所」…約3割

「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」という企業が32.6%ありました。

### ◆従業員の意向は？

社会保険が適用拡大されたら働き方を「変えると思う」短時間労働者は約6割おり、具体的には、次のような意向が多くなっています(無回答:36.3%)。

・「適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く時間を増やす」…26.7%

・「適用されるよう働く時間を増やすが、手取り収入が減らない程度の時間増に抑える」…15.6%

・「適用にならないよう働く時間を減らす」…14.5%

・「正社員として働く」…8.7%

社会保険適用を希望しているが、会社から労働時間の短時間化を求められた場合の対応として、「他の会社を探す」「分からない・何とも言えない」「受けられる」がそれぞれ約3割となっています。

### ◆短時間労働者の二極化

社会保険の適用拡大に伴い、「短時間労働者」という雇用形態では、“長時間化する層”と“短時間化する層”への二極化が進むと予測されます。また、基幹となる短時間労働者については、業務上の高度な役割を担う割合が高くなっていくでしょう。

その際、処遇や労働条件を適切に確保しなければ、貴重な人材の流出につながる可能性が高まります。

自社の状況を踏まえながら、今後の対応を検討してみたいかがでしょうか。



知得情報! **助成金情報 ~第26回 キャリアアップ助成金**

**⑤短時間正社員コース~**

Q1. どんな会社を利用できるの?

A1. 短時間正社員制度を規定し、①雇用する労働者を短時間正社員に転換し、または②短時間正社員を新規で雇い入れた場合に利用できます。

Q2. 短時間正社員とは?

A2. 所定労働時間が短いながら、正社員として適正な評価と公正な待遇が図られた働き方で、次のどちらにも該当する労働者をいいます。

- ①期間の定めのない労働契約を締結していること
- ②時間当たりの基本給、賞与、退職金の算定方法などが同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等であること

※主にワーク・ライフ・バランスの観点から正規雇用労働者を短時間正社員に転換するケースや、短時間労働者を短時間正社員に転換するケースなどが想定されています。

Q3. どんな内容の給付金?

A3. **1人当たり20万円(15万円)** ※( )内は大企業の額です。

**<短時間労働者の週所定労働時間延長コースの人数と合計し、1年度1事業所当たり10人まで>**

※対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、1人当たり10万円加算。(加算額は中小・大企業ともに同額です。)

★上記給付金を検討されている場合はぜひご相談下さい。実施要件、支給要件等の詳細につきまして、ご案内させていただきます。

**10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<br>・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>  | [郵便局または銀行]<br>[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]  |
| 31日 | ・個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分><br>・労働者私傷病報告の提出<休業4日未滿、7月~9月分><br>・健保・厚年保険料の納付<br>・日雇健保印紙保険料受払報告書の提出<br>・労働保険料の納付<延納第2期分><br>・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<br>・外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌日未日> | [郵便局または銀行]<br>[労働基準監督署]<br>[郵便局または銀行]<br>[年金事務所]<br>[郵便局または銀行]<br>[公共職業安定所]<br>[公共職業安定所] |

**行列のできる人事労務相談所**

アルバイトの非行増加!  
万が一に備えて就業規則をチェック

Q. 非行行為を行う非常識なアルバイトについて最近よく耳にしますが、それを防ぐ為に会社として行うべき事や注意点を教えてください。

A. コンビニのアルバイト店員がアイス用の冷凍庫の中に入っているところを写真に撮ってSNSに掲載した事件を皮切りに、最近、飲食店や小売店で類似の事件が相次いで起こっています。

中には事件をきっかけに閉店することとなった店舗もあることから、経営者がこの問題を軽く考えてアルバイトに対する教育や労務管理をおざなりにすることは、経営の存続をも危くする大きなリスクをはらんでいると言えます。

こうした非行を未然に防止するためには、就業時間中は業務に集中することとして携帯電話(スマホ)の操作やSNS等へのアクセスを禁じたり、休憩時間中や就業時間外であっても勤務先の不利益につながるような行為は厳に慎むべきことを教育したりする必要があります。

さらに、これらのことを職場におけるルールとして徹底するとともに、就業規則や店舗に備付けの業務マニュアル等にも明記しておく必要があるでしょう。

就業規則は、労働基準法により常時10人以上の労働者を使用する使用者に作成が義務付けられているものですが、正社員用の就業規則だけでアルバイト用のものは作成されていなかったり、アルバイト用の就業規則はあるが規定内容に不備があったりするケースもあります。

また、使用する労働者数が10人未滿であることを理由として、そもそも就業規則が作成されていないこともあります。

就業規則が作成されていない、または規定内容に不備があるという場合、万が一従業員に非行があってもそれを事由とする懲戒処分には付したり懲戒解雇にしたりすることができなくなるおそれがあります。

こうした問題を抱える会社では、自社の就業規則をチェックし、作成の仕方や見直しの要否等について検討してみると良いでしょう。



**編集後記**

居酒屋チェーンの店員だった20代男性が死亡したのは長時間労働による過労死として両親が会社と社長ら役員4人に対し計約1億円の損害賠償を求めた訴訟で、最高裁第3小法廷は9月24日付で同社の上告を退ける決定をするとともに、同社と社長ら役員4人に対し計約7800万円の支払いを命じた一、二審判決が確定しました。亡くなった男性は急性心不全により死亡しましたが、死亡前4か月の月平均の残業時間は100時間を超えており、2008年に労災認定もされておりました。長時間労働は未払い賃金の他にこういったリスクもありますので企業の対策は必須といえます。



松田 法子