

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3-1-15F
 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

「ブラック企業」の定義と労働行政の対応

最近、マスコミ等で大きな話題となっている「ブラック企業」ですが、「労働法令を遵守せず、労働者の人格を著しく無視したかたちで働かせている企業」、「違法な長時間労働や賃金不払い残業があり、離職率が極端に高い企業」、「就職したらひどい目にあうので避けた方がよい企業」などと定義されているようです。

先日、連合総研が10月初旬に実施した「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」(首都圏・関西圏に居住し民間企業に勤務する20～64歳の人2,000名が回答)の結果が発表されました。この調査で、「あなたの勤め先は『ブラック企業』にあたると思いますか」と質問したところ、「そう思う」と回答した人は17.2%でしたが、若者世代ほど「そう思う」と回答した割合が多い結果となりました(20代:23.5%、30代:20.8%、40代:15.4%、50代:11.2%、60代:9.0%)。

厚生労働省では「ブラック企業」という言葉は使わずに、「若者の使い捨てが疑われる企業」と呼んでいます。今年9月を「過重労働重点監督月間」と定め、過重労働が行われている疑いのある事業所に対して重点的に指導・監督を行いました。同省が9月1日に実施した無料電話相談には全国から1,042件の相談が寄せられたとのことで、相談内容(複数回答)は上位から、(1)賃金不払残業(53.4%)、(2)長時間労働・過重労働(39.7%)、(3)パワーハラスメント(15.6%)だったそうです。なお、相談者が勤務している業種は、「製造業」(20.4%)と「商業」(19.9%)で約4割を占めました。

厚生労働省は「労働条件の確保・改善対策」を重点施策として挙げており、今後も、労働法令を遵守しない企業に対する監督指導の強化傾向は続くものと思われる。労働基準監督署による調査や監督指導は、労働者や退職者からの情報提供をきっかけに行われるケースも多いので、労働者等から「ブラック企業」とのイメージを持たれることのないよう、労務管理上、万全の対策をとっておく必要があります。

飲食店で多発する労働災害と防止のポイント

休業4日以上となる重大な労働災害の発生は全産業では減少傾向にありますが、飲食店においては、平成19年から平成23年度についてみると約4,000件前後で推移する横ばい状態が続いています。

飲食店で発生する事故の約27%は「転倒」が占めており、このうち約半数を「滑り」が、約3割を「つまずき」が占めています。事故の発生状況を見ると、「物の運搬中の転倒」が最も多く、材料や料理、ゴミなどの運搬中に、水や油で濡れた床に滑って転倒していることや、足元が暗かったり障害物があったりしてつまずいて

転倒していることがわかります。

また、事故の約25%は「切れ・こすれ」が占めており、このうち約4割を刃物が、約3割を割れた食器などが占め、残る約3割については缶の蓋の鋭利な部分で切ったり食料品加工機械を使った作業中に切ったりする災害が占めています。事故の発生状況を見ると、作業中に起きているものがほとんどですが、よそ見をしていたり安全な状態にない刃物を放置していたり、不適切な方法で機械操作を行ったりなど、安全策をきちんと講じていれば防ぐことができたと思われるケースもあります。

パートやアルバイト等が多い飲食店では、比較的短期間で従業員が入れ替わるため、経験不足の従業員が安全な作業方法や安全な職場環境の保ち方を知らないことがあります。

新米従業員の採用時や異動時に「整理・整頓・清掃・清潔」の「4S活動」を徹底させるほか、ベテラン従業員に対しても常に意識付けすること等により、職場全体で取り組む必要があります。

「応募者」から見られている「採用面接官」

人材を採用する際、「採用面接」を実施しない企業はほとんどないでしょう。

面接を担当する人(面接官)は、「こんな質問をして、自社に必要な人材かどうかを見極めよう」「自社にふさわしい人材であるか、応募者の態度をじっくり観察しよう」と考えていることですが、実はその面接官自身も応募者からじっくりと観察されているのです。

人材採用コンサルティング会社の株式会社ジョブウェブでは、今年4～5月に2014年度卒の学生を対象に「2014年度卒学生・就職活動振り返り調査」(349名が回答)を実施しました。

この調査で「面接で志望度に影響すること」について尋ねたところ、「かなり影響した」項目の上位5つは下記の結果となりました。

- (1)「面接官の態度・話を聞く姿勢」(67.3%)
- (2)「面接で自分自身の素が出せたかどうか」(47.6%)
- (3)「面接官の話の促し方」(46.1%)
- (4)「学生からの質問に対する面接官の受け答え」(45.6%)
- (5)「面接官の人選」(42.1%)

上記の結果からおわりの通り、応募者の志望度に最も影響するのは「面接官の態度・話を聞く姿勢」だということです。

採用側が複数回の面接を実施し、時間をかけて応募者の態度・姿勢をじっくり観察して採用を決定したとしても、応募者から見た面接官の態度・姿勢(応募者に与えるイメージ)が良くなければ、採用を辞退されることもあり得るのです。

面接官が与えるイメージは、応募者にとっては「会社のイメージ」そのものとなります。自社に必要な人材を採用するためには、まずは「面接官としてふさわしい人材」を育成することが重要なのではないのでしょうか。

知得情報! **助成金情報 ～第28回 キャリア形成促進助成金**

①若者人材育成コース～

Q1. どんな会社が利用できるの?

A1. 従業員のキャリアを形成するために、教育訓練の実施等を行う中小企業の会社が活用できます。

Q2. 対象となる労働者とは?

A2. 雇用契約締結後5年以内かつ35歳未満の雇用保険の被保険者です。

Q3. どんな訓練が対象?

A3. 訓練の基本要件は以下のとおりです。

- 1) Off-JTにより実施される訓練であること
(事業主自ら企画・実施する訓練、または教育訓練機関が実施する訓練)
- 2) 助成対象訓練時間が20時間以上であること
- 3) 訓練開始日において、雇用契約締結後5年以内かつ35歳未満の若年労働者を対象とする訓練であること

Q4. どんな内容の給付金?

A4. Off-JTの経費助成: 訓練に要した経費の1/2※訓練時間により上限有。
Off-JTの賃金助成: 受講者1人1時間当たり800円

※1人当たりの賃金助成時間数は、1コースにつき原則1200時間が限度です。

★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。

行列のできる人事労務相談所

「改正労働者契約法」施行後の
有期労働契約者の本音は?

Q. 今年から施行された「改正労働者契約法」の「無期労働契約への転換」によって、有期雇用者の意識にどんな変化があったのでしょうか?

A. 「改正労働者契約法」が施行されて半年以上が経ちましたが、連合が行った「有期契約労働者に関する調査」の結果によると、「無期労働契約への転換」について、「ルールができたことを知らなかった」と答えた人は6割以上もいたそうです。「不合理な労働条件の禁止」については、約7割が知らず、改正労働者契約法への認識は不十分と言えそうです。

また、有期労働契約者が「無期労働契約への転換」についてどのように思っているかを尋ねたところ(複数回答)、「無期契約に転換できる可能性があるのでモチベーションアップにつながる」と答えた人は約半数を超えたものの、「契約期間が無期になるだけで待遇が正社員と同等になるわけではないから意味がない」と答えた人も約7割に上り、待遇改善につながらないと感じている人が多いことがわかりました。

次に、業務内容や仕事への姿勢などについて正社員と比較してもらったところ、業務内容については、「正社員と同じ」と答えた人が半数近くに上り、正社員との業務内容にあまり差がないことがわかりました。また、仕事上の責任や残業時間は、おおむね正社員よりも負担が少ないとの結果でしたが、仕事に対する姿勢については、「正社員よりも真面目」と答えた人が約半数に上り、仕事を遂行する能力も「正社員よりも高い」と答えた人が約2割となりました。

「有期契約で働くことになった状況」について尋ねたところ、自らが希望して有期契約になった人は約半数だったものの、有期労働契約者の3人に1人は正社員になれなかったために有期契約で働いていることがわかりました。

また、今後の働き方の希望を聞いたところ、「正社員になりたい」と答えた人は約4割で、特に、正社員になれなかったために有期契約で働いている人では、正社員への転換希望を持っている割合は7割以上になりました。

最後に、職場についての不満については、「給料が上がらない」、「働きぶりが評価されない」など、待遇に不満をもっている人が多かったようです。中には、「正社員がちゃんと働かない」、「パワハラやセクハラがある」などの回答もみられました。

編集後記

9月は若者の「使い捨て」が疑われる企業等に集中的に監督指導等を実施する「過重労働重点監督月間」、11月は長時間労働の抑制など労働時間の適正化に向け、労使の主体的な取り組みを促すとともに重点監督などを実施する「労働時間適正化キャンペーン」...と、監督指導の実施が強化されたことにより、企業が労働基準監督署の調査をうける機会も増えてきているようです。最近の判例からも、労働時間の適正管理は重要になってきております。労働時間の適正管理にお困りの企業様はぜひご相談下さい。

松田 法子

12月の主な税務と労務手続き

- | | |
|-----|---|
| 10日 | <ul style="list-style-type: none"> ・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] |
| 31日 | <ul style="list-style-type: none"> ・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] ・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・離職の翌日末日> [公共職業安定所] |

本年最後の給料の支払いを受ける日の前日まで

- ・年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]
- ・給与所得者の保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]