

# 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3-1-1-402  
 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

## 「社員の健康管理」に関する取組みがますます加速

コンビニエンスストア大手のローソンが発表した、健康診断に関する新制度が話題になっています。健康診断を受けない社員に対し、会社は3回程度、受診するよう促し、それでも受診しない社員についてボーナスの15%、その上司についても10%を減額するという制度です。

かなりのインパクトがある制度ですが、同社では、健康診断受診率が約83%にとどまっていることから、健康で長く勤めてもらうために、あえてこうした制度を導入することにしたそうです。もちろん、会社の医療費負担の軽減にもつながるでしょう。

社員の健康管理に関する取組みが、ますます進んでいるようです。

社員が健康診断を受診しないことは、「安全配慮義務違反」による会社のリスク要因となります。また、受診していなかった社員の健康状態が関係した労災事故等が発生し、社員が死亡してしまったような場合には、裁判となり、相当高額な賠償金の支払いが会社に命じられる可能性があります。賠償額が1億円を超える判例もめずらしくありません。



民間の賠償保険もありますが、様々なリスクやコストを考えると、結局は日頃の労務管理をしっかり行うことが最も合理的な選択なのです。

後々のトラブルを予防するためには、「社員は健康診断を受診しなければならないこと」や「会社が受診を命じることが

できること」を、就業規則に規定しておくことはもちろんですが、受診しない社員に対する指導や懲戒については書面で残しておくことが重要です。

また、既往歴や持病があったり、診断の結果、異常が認められたりした社員については、労働時間の管理や業務の見直しを行うことも重要です。

過労死につながりやすい、脳・心臓疾患の最大の発症要因となっている、「血圧」「血糖値」「コレステロール値」「肥満」は、定期健康診断等の結果から、ある程度発症リスクを事前に把握することが可能です。

春先に健康診断を行う会社が多いですが、今年はぜひこうした観点から健康管理について考えてみましょう。



## 知得情報! 助成金情報 ~第18回 日本再生人材育成支援事業~ 非正規雇用労働者育成支援奨励金

Q1. どんな会社が利用できるの?

A1. 健康、環境、農林漁業分野等の事業を行っており、キャリアアップ管理者を配置したうえで、キャリアアップ計画・職業訓練計画を作成して訓練を実施した事業主が利用できます。

※対象分野には医療・介護、情報通信業、運輸業・郵便業、建設業の一部、製造業の一部などが含まれます。

Q2. どんな内容の給付金?

A2. 有期契約労働者等に対し、一般職業訓練(Off-JT)または有期実習型訓練(Off-JT+OJT)を行った場合に、賃金および訓練経費について助成があります。

【支給額】

1訓練コースにつき以下の額が支給されます。( )内は大企業の額

●Off-JT分の支給額

賃金助成・・・1人1時間当たり 800円(500円)

経費助成・・・1人当たり 30万円(20万円)を上限

●OJT分の支給額

実施助成・・・1人1時間当たり 700円(700円)

※1年度1事業所当たりの支給限度額は500万円です。

Q3. 有期契約労働者等とは?

A4. この奨励金における有期契約労働者等とは、以下①②を満たす労働者です。

①健康、環境、農林漁業等の分野の事業を行う事業主に雇用されている、または新たに雇用される労働者

②次のアまたはイに当てはまる労働者

ア. 有期契約労働者(期間の定めのある労働契約を締結する労働者)

イ. 正規雇用の労働者以外の無期契約労働者(期間の定めのない労働契約を締結しているが、正社員待遇(注)を受けていない労働者)

(注)賃金の算定方法、支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給または昇格などについて、その事業所の就業規則などに基づく長期雇用を前提とした待遇

※ア、イのいずれも、短時間労働者および派遣労働者を含みます。

★上記給付金を検討されている場合はぜひご相談ください。

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。

**「追い出し部屋」(退職強要)問題と退職勧奨の注意点**

社員から「追い出し部屋」などと呼ばれる部署の設置が相次いでいるとの報道が、一部でなされ、厚生労働省が実態調査に乗り出すことになりました。違法な退職強要につながるおそれがあり、企業からの聞き取りを中心に調査を行うようです。調査の中身は、どの程度の数の企業で設置され、どんな仕事を命じているのかについて把握し、退職強要について注意を促すとのことです。また、調査の際に「賃金未払い」や「解雇手続」に関する違反が見つければ、併せて是正指導がなされるそうです。

会社が、社員の自由意思による退職を勧めるのが「退職勧奨」であり、これ自体は、会社と社員間の労働契約について社員の自由意思による解約を会社から申し出るもので、法的な規制はありません。

しかし、あまりに執拗に行ったり、詐欺・脅迫などにより行ったりすれば、違法な「退職強要」とみなされてしまいます。実際に、そうした裁判例も多々あり、損害賠償のリスクや雇用契約の解消が無効とされるリスクがあります。

今回の追い出し部屋問題では、企業側としては「新たな技能を身につけたりして、他部署の応援や再配置の役に立つように」との意図からそうした部署を設置しているとしていますが、社員側は「社内失業者を退職に追い込むのが狙い」と反発しています。

退職勧奨は解雇規制の厳しい日本においてはよく用いられる方法ですが、実際に退職勧奨を行う場合は、前述のように裁判となるリスクがあります。裁判とならないためには、退職勧奨の行い方に注意が必要です。退職勧奨の実施回数・場所・時間、社員に伝えるべき事項とその伝え方、退職届の受理方法、必要となる書類の作成などに注意して、適切に行わなければなりません。

もっとも、退職勧奨を行う以前に、問題のある社員に対する日頃の注意・指導や労務管理のあり方のほうが重要であり、仮に裁判等になった際にも会社の有利に働くものであることは知っておいていただきたいものです。

**2月の主な税務と労務手続き**

- 1日 ・贈与税の申告受付開始<3月15日まで> [税務署]
- 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]
- 18日 ・所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]
- 28日 ・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・離職の翌月末日>) [公共職業安定所]

**行列のできる人事労務相談所**

「職場のパワハラ」の実態と  
予防・解決に向けた取組み

**Q. セクハラと違って社員のパワハラに対する認識が今ひとつのような気がします。企業としての今後の取組み方について教えてください。**

A.厚生労働省が委託事業(事業委託先:東京海上日動リスクコンサルティング株式会社)により国として初めて「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」を実施し、その結果が公表されました。

この調査は、「企業調査」と「従業員調査」からなり、「企業調査」は従業員30人以上の企業4,580社から、「従業員調査」は企業・団体に勤務する20~64歳の男女9,000名からの回答(2012年7月~9月にアンケート調査実施)を基に取りまとめられたものです。

企業調査における結果では、パワハラに関する相談がある職場に共通する特徴として、次の項目が挙げられています。

- ・上司と部下のコミュニケーションが少ない職場(51.1%)
- ・正社員や正社員以外など様々な立場の従業員と一緒に働いている職場(21.9%)
- ・残業が多い/休みが取り難い職場(19.9%)
- ・失敗が許されない/失敗への許容度が低い職場(19.8%)

従業員調査においても、これと同様の傾向が示されています。

パワハラ予防・解決に向けた取組みとして実施率が高かったのは、上位から「管理職向けの講演や研修」(取組み実施企業の64.0%)、「就業規則などの社内規定に盛り込む」(同57.1%)、「ポスター、リーフレット等啓発資料の配付、掲示」(同40.7%)でした。

これらの効果についてですが、「講演や研修」など直接従業員に働きかける取組みは効果の実感が高い一方で、「就業規則に盛り込む」といった事項では相対的に低くなる傾向が見られます。

企業規模によっても対応可能な方法に違いが見られますが、パワハラ対策には、職場環境の改善、従業員の理解促進、社内規定の整備、研修実施など、複合的な取組みが必要になってくるものと思われます。

**編集後記**

今回の助成金情報にも記載しておりますが、「日本再生人材育成支援事業」が公開されました。現在のところ3月末までの暫定措置ということですが、対象分野には医療・介護、情報通信業、運輸業・郵便業、建設業の一部、製造業の一部などが含まれます。ご利用を検討される場合はぜひご連絡下さい。

また、4月以降は新たな助成金の新設もありそうです。助成金情報については、随時発信して参りますので今後の動向にご注意下さい。



松田 法子