

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

厚生省が「ブラック企業」の取締りを強化へ

厚生労働省は、若年労働者等の使い捨てが疑われる企業(いわゆる「ブラック企業」)が社会問題となっていることを受けて、9月に集中的な監督指導を行うことを発表しました。具体的には、以下の3つを柱として対策を行っていくとのことです。

(1)長時間労働抑制に向けた集中的な取組みの実施

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約4,000事業所について、重点的に指導・監督を実施します。主な重点確認事項については、時間外・休日労働が36協定の範囲内であるかの確認やサービス残業の有無についての確認があり、これらについて法違反が認められた場合は是正指導が行われます。また、長時間労働者に対しては、医師による面接指導などの健康確保措置が確実に講じられるよう指導も行っていきます。

過労死等事案を起こした、または、脳・心臓疾患等に係る労災請求が行われたなどの企業等については、再発防止の取組を徹底させるため、法違反の是正確認後もフォローアップのための監督指導が実施されるようです。監督指導の結果、法違反の是正が行われない場合は、是正が認められるまで、ハローワークにおける職業紹介の対象から外すことも決定しており、重大・悪質な違反が確認された企業については、送検、公表するとしています。

(2)しっかりとした相談対応

9月1日には、全国一斉の電話相談を実施し、過重労働が疑われる企業などに関する相談を踏まえ、法違反が疑われる企業に監督・指導を行います。9月2日以後も、「総合労働相談コーナー」、「労働基準関係情報メール窓口」で相談や情報を受け付けします。

新卒応援ハローワークでも、情報・相談を受け付け、労働基準法などの違反が疑われる企業に関しては労働基準監督署に情報を提供するとしています。

(3)職場のパワーハラスメントの予防・解決を推進

ポータルサイト「あかるい職場応援団」(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>)を通じ、パワハラに関する裁判例を解説したり、パワハラ対策に取り組んでいる企業を紹介したりします。また、パワハラ対策の必要性等をわかりやすく説明したポスター、リーフレット等を作成し、全国の行政機関等で掲示・配布するとのことです。

「受動喫煙防止対策」の義務化と企業のコスト

平成23年10月に召集された臨時国会(第179回国会)に提出されたものの、審査未了となっている労働安全衛生法の改正案が、再び国会に提出されそうです。この改正案の一部に「受動喫煙防止対策」があります。

これは、労働者の受動喫煙を防止するため、原則、職場の「全面禁煙」または「空間分煙」による措置を企業に対して義務付けるものです。

ただし、当分の間は、飲食店その他の当該措置が困難な事業場については、受動喫煙の程度を低減させるため、一定の濃度または換気の基準を守ることを義務付けるとしています。企業が受動喫煙防止対策に取り組む場合、喫煙室設置などの分煙対策や、換気改善などに多額の費用がかかるため、国では「受動喫煙防止対策助成金」を用意しています。

しかし、企業にかかるコストはそれ以外にもあるようです。

オハイオ州立大学(アメリカ)のチームは、会社は、タバコを吸う社員に対して、社員1人あたり年間6,000ドル(約59万円)も余計なコストを負担しているとの試算結果を発表しました。

このコストの内訳は、「タバコ休憩による生産性の損失」「ニコチン中毒による仕事効率のダウン」「保険料のアップ」などです。

例えば、従業員が勤務時間中に1日2本(1本あたり15分)タバコを吸った場合、1年間で企業にとって3,077ドル(約30万円)の損失が生じるとのことです。

上記のように、タバコによる損失・デメリットには、様々なものがあります。

タバコに対して世の中の視線が非常に厳しくなっている今、法改正の有無にかかわらず、企業としても何らかの手を打たなければならない時期に来ているようです。

「女性の管理職登用」様々な措置が始まっています

2011年の厚生労働省調査によると、日本企業において、課長相当職以上の管理職に占める女性の割合は6.8%。軒並み30%を超える欧米諸国に比べ、極めて低いのが現状です。

政府は、成長戦略の柱として、「2020年までに、指導的地位に占める女性の割合を30%程度とする」、「上場企業は女性役員を1人以上置く」等の具体的な目標数値を決め、優遇措置も掲げています。

現状を「見える化」し、企業の取組みを促すために、政府は、上場企業を対象に、各企業の女性登用状況(従業員・管理職・役員の女性比率、女性の平均勤続年数など)の一覧を、来年度から国のホームページで公開する方針を固めました。

公開した内容については、市場関係者や消費者、学生らに、投資先・就職先を選択する際の情報として利用されることが見込まれています。

こうした情報の開示が進むことで、取組みの遅れている企業への刺激となることも期待されます。

また、東京証券取引所は、女性活用の先行企業17社を「なでしこ銘柄」として選定しました。今後も、個人投資家を市場に呼び込むプロジェクトの一環として、続けていく方針です。

女性の登用は、株式市場の評価まで左右する、企業にとって重要なものとなってきていると言えます。

知得情報! **助成金情報** ~第25回 キャリアアップ助成金 ④健康管理コース~

Q1. どんな会社が利用できるの?

A1. 有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を規定し、延べ4人以上実施した場合に利用できます。

Q2. 対象となる労働者とは?

A2. 支給対象事業主に雇用されている有期労働者等で、次のいずれにも該当しない労働者が対象になります。

①期間の定めのない労働契約により使用される者〔期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約期間が1年(労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)第45条において引用する同規則第13条第1項第2号に掲げる業務に従事する者にあつては6月)以上である者ならびに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者および1年以上引き続き使用されている者を含む〕

②その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の3/4以上の者

Q3. どんな内容の給付金?

A3. **1事業所当たり40万円(30万円) < 1事業所当たり1回のみ >**

※()内は大企業の額です。

★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。

行列のできる人事労務相談所

「最低賃金」と「定額残業代」

Q. 最低賃金額引上げに際し、人件費削減の為、定額残業代の導入を検討中ですが、注意点などあれば教えてください。

A. 最低賃金が引き上げられます。政府は、今年10月頃に予定している平成25年度改定に合わせて、最低賃金の額の引上げ方針を固めました。

引上げ幅は全国平均で「14円」が目安とされています。現在の最低賃金(時給)は、全国平均で749円ですので、763円への引上げになります。今後はこれを目安に、都道府県ごとの最低賃金が決定されます。

賃金の引上げに向けて、政府は企業の内部留保が投資や賃金に回るような誘導策を導入する方針です。一方、負担の大きい中小企業に対しては、経営を過度に圧迫しない対応も慎重に検討していくとしています。パートやアルバイトの従業員がいない企業でも、最低賃金には要注意です。月給制の場合でも、基本給+固定的手当の総額を時間単価に直した場合、その額が最低賃金を下回ると法違反となり罰金が科される可能性があります。さすがにこの基準自体はクリアしていることが多いと思いますが、消費税引上げを見据えて最低賃金引上げの圧力は強いようです。給与制度にはいろいろなものがありますが、導入している企業も多い「定額残業代制度」には問題点もあるようです。

定額残業代の支払方法には、(1)手当として支払う方式、(2)基本給などに組み込んで支払う方式などがあります。ここ数年で日常茶飯事となった感のある未払残業代訴訟では、これらの支払方法によって、会社側の主張が認められにくくなる場合があります。

(1)については、就業規則や雇用契約書に定めがあれば、裁判でも定額残業代が認められやすい傾向にあります。しかし(2)については特に問題が多く、裁判で否定されることが多いようです。

新たに定額残業代制度を導入しようとする場合、その多くは労働条件の不利益変更に該当することになります。その場合は、書面による従業員との明確な合意が必要です。また、同意を得る前に、従業員に対する説明会や個別面談を行うなど、導入には周到的な準備が必要です。加えて、就業規則や雇用契約書などの書式類、残業管理方法の見直しについて準備しておきましょう。

お知らせ

平成25年9月分(10月納付分))から厚生年金保険料率が改定されます。

現行 16.766%(折半 8.383%)
→ **17.120%(折半8.56%)**となります。

給与計算の際はご注意ください。

編集後記

厚労省が長時間労働等の取り締まりを強化するとのことで、今後労働基準監督署の調査が増える可能性が出てきました。しかし、調査において、労働基準監督官が職務権限を逸脱しているケースもあります。監督署から調査の案内があった場合には、まずは当事務所にご相談下さい。



松田 法子

9月の主な税務と労務手続き

- 2日 ・個人事業税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- ・個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- ・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納付・納付計器用状況報告書の提出 [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・離職の翌末日> [公共職業安定所]
- 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]
- 30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・離職の翌末日> [公共職業安定所]