

平成 25 年 11 月号

ヨシムラ社会保険労務士事務所便り

連絡先 : 〒350-0313

埼玉県比企郡鳩山町松ヶ丘 1-17-16

電 話 / F A X : 049-277-6010

e - m a i l : info@yoshimura-sr.com

労働基準監督署による最近の送検事例（労災関連）

◆東京労働局が送検事例を公表

東京労働局では、労働基準監督署が送検した事例をホームページ上で公表しています。ここでは、労災事故に関連した最近の送検事例を見てみましょう。

◆労災かくしで道路旅客運送業者を書類送検

平成 24 年 2 月、タクシー会社の駐車場で労働者がハイヤーを洗車していたところ、転倒して手首を骨折し、休業 4 日以上に及ぶ労災事故が発生しました。

労働安全衛生法では、「休業 4 日以上」を要する労災については、遅滞なく所轄労働基準監督署長に「労働者死傷病報告」を提出することを義務付けていますが、この会社は労災の発生を隠ぺいするため報告書を提出していませんでした。

中央労働基準監督署は、タクシー会社と営業所長を労働安全衛生法違反の容疑で、平成 25 年 8 月に東京地方検察庁に書類送検しました。

◆工事現場の墜落死亡災害で書類送検

平成 24 年 4 月、高架橋の防風柵新設工事現場で、建設工事業者の労働者（当時 19 歳）が、つり足場の組み立て作業中に足場から約 13 メートル下の運河上に墜落して死亡しました。

労働者につり足場の組み立て作業を行わせる場合は「足場の組み立て等作業主任者技能講習」を修了した者の中から作業主任者を選任し、作業主任者に作業の進行状況および保護帽と安全帯の使用状況を監視させなくてはならないところ、この工事業者は、選任した作業主任者が当該現場に不在であり作業の進行状況と安全帯の使用状況を監視していないことを知りながら、被災労働者らに作業をさせていたことが判明しました。

亀戸労働基準監督署は、工事業者と工事部長を労働安全衛生法違反の疑いで、平成 25 年 9 月に東京地方検察庁に書類送検しました。

◆労基署関連のドラマがスタート

労基署が送検を行うのは特に重大な事案の場合に限られますが、「労働安全衛生法違反」以外にも、「労働基準法違反」や「最低賃金法違反」等で送検を行うことがあります。

なお、この 10 月から、労働基準監督官を主人公としたドラマ「ダンダリン」（日本テレビ・水曜 22 時～）の放送がスタートしたこともあり、今後、労働基準監督署や労働基準監督官に注目が集まるかもしれません。

企業における「懲戒処分」の実施状況は？

◆労働政策研究・研修機構の調査

近年、労使トラブルは増加傾向にありますが、それに伴い懲戒処分を実施する（または実施を検討する）企業も増えているようです。

ここでは、独立行政法人労働政策研究・研修機構から今年7月末に発表された「従業員の採用と退職に関する実態調査」（常用労働者50人以上を雇用している全国の民間企業5,964社が回答）の結果から、企業における懲戒処分の状況について見てみましょう。

◆懲戒処分の規定内容

まず、懲戒処分の規定が「ある」企業の割合は94.6%で、規定のある企業を対象にその規定の形式を尋ねたところ、ほとんどの企業（98.1%）が「就業規則」に規定していることがわかりました。なお、「労働協約」で定めている企業は6.4%でした。

規定内容は、割合の高い順に「必要な場合には懲戒処分を行う旨の規定」（75.7%）、「懲戒処分の種類」（69.9%）、「懲戒の対象となる事由」（61.9%）となっています。

◆最近5年間における実施状況

ここ5年間での懲戒処分の種類ごとの実施割合は、次の通りとなっています。

- (1) 始末書の提出（42.3%）
- (2) 注意・戒告・譴責（33.3%）
- (3) 一時的減給（19.0%）
- (4) 降格・降職（14.9%）
- (5) 懲戒解雇（13.2%）
- (6) 出勤停止（12.3%）
- (7) 諭旨解雇（9.4%）

なお、「いずれの懲戒処分も実施していない」企業の割合は39.0%でした。

◆懲戒処分実施時の手続き

懲戒処分を実施する際の手続きとして法律で定められた要件はありませんが、一般的には「理由の開示」、「本人の弁明機会の付与」が必要とされています。

また、「労働組合や従業員代表への説明・協議」を行うことにより、本人以外の従業員の納得性を高めることもできますので、実施する際には慎重な配慮が必要です。

人事院調査結果にみる民間企業の勤務条件の最近の動向

◆調査の概要

人事院が、毎年民間企業に対して行う調査の2012年分の結果が、このほど公表されました。

(1) 労働時間の短縮制度、(2) 休暇の付与、(3) 業務災害および通勤災害に対する法定外給付制度の状況等について調査し、常勤の従業員数50名以上の企業(6,852社)から回答を得ました。

◆「三六協定」により延長できる労働時間数

1カ月単位で三六協定を締結している企業において、協定により延長できる労働時間数は、「45時間」が49.6%、「30時間超45時間未満」が31.9%でした。また、1年間では「360時間」が53.7%、「300時間以上330時間未満」が26.5%でした。

特別条項付き三六協定を適用した場合の延長時間数については、1カ月間の延長時間数を「60時間超80時間以下」とする割合が46.7%、「45時間超60時間以下」が22.4%、「80時間超100時間以下」とする割合が18.2%でした。また、1年間の延長時間については、「720時間超」が33.2%、「660時間超720時間以下」が18.3%、「540時間超600時間以下」が13.2%でした。

◆休暇の付与の仕方

正社員の夏季休暇制度がある企業の割合は60.9%で、このうち58.4%の企業で有給としていました。夏季休暇制度がない企業の割合は38.9%でした。

なお、有期雇用従業員について見ると、フルタイムの場合に正社員と同じ夏季休暇制度がある企業の割合は50.0%で、1週間当たりの労働時間数が正社員の4分の3以下の有期雇用従業員(以下、「4分の3以下の従業員」)では40.8%でした。

年次有給休暇では、フルタイムでは81.6%の企業が一定期間経過後から付与していましたが、4分の3以下の従業員では87.8%と、有期雇用従業員の間でも付与の仕方に違いが見られました。

◆業務災害および通勤災害に対する法定外給付制度

従業員が業務災害または通勤災害にあった場合に、労災保険による給付の他に独自給付を設けている企業の割合は、業務災害の場合、死亡で56.3%、後遺障害で50.0%、通勤災害の場合、死亡で51.3%、後遺障害で45.1%でした。

婚外子相続格差違憲判決で注目を集める「寡婦控除」

◆きっかけとなった判例

法律上婚姻関係のない両親から生まれた「婚外子」（非嫡出子）の相続について、「法律婚の子（嫡出子）の2分の1」とする民法の規定をめぐる争われた遺産分割審判において、2013年9月4日、最高裁大法廷は、「父母が婚姻関係になかったという、子供にとって選択の余地がない理由で不利益を及ぼすことは許されない」とし、同規定は憲法に違反しているとして、無効とする判断を下しました。

この決定を受け、政府は、早ければ今秋の臨時国会で民法改正案を提出する見込みですが、相続に限らず多方面に影響が及ぶ可能性があります。その1つに、「寡婦控除」があります。

◆「寡婦控除」とは？

寡婦控除は、女性の納税者が所得税法上の要件を満たす場合に受けられる所得控除で、控除額は27万円（特定の寡婦は35万円）です。

所得税法上の要件とは、その年の12月31日時点において、（1）夫と死別もしくは離婚した後婚姻をしていない人、または夫の生死が明らかでない一定の人で、扶養親族または生計を一にする子がいる人、（2）夫と死別した後婚姻をしていない人、または夫の生死が明らかでない一定の人で、合計所得金額が500万円以下の人です。

いずれも民法上の「婚姻」を前提としているため、非婚女性には適用がありません。

◆適用要件緩和を求める動き

これによる影響は、所得税の負担増だけではありません。寡婦控除後の所得税をもとに算定される住民税や国民健康保険料、保育料、さらには公営住宅の入居資格やその家賃などにも及ぶため、非婚女性はかなりの経済的負担増を強いられることになります。

そのため、日本弁護士会連合会（日弁連）では、国や地方自治体に対し「みなし寡婦」の取扱いを求める要望書を提出しており、一部自治体では非婚女性への適用を認めるところも出始めています。企業においてもこれらの動向に注意を払う必要があるでしょう。

運送事業者に対する監督指導・送検の状況

◆平成 24 年の監督指導・送検

厚生労働省から、自動車運転者（トラック、バス、タクシー等）を使用する事業場に対して行われた、全国の労働局や労働基準監督署による監督指導や送検について、平成 24 年の状況が公表されました。

自動車運転者を使用する 6,007 事業場に監督指導が行われ、何らかの労働基準関係法令違反が見つかったのは、全体の 82.0%（4,924 事業場）、改善基準告示違反があったのは、全体の 60.6%（3,640 事業場）でした。

違反の内容は、多い順に以下ようになっています。

<主な「労働基準関係法令違反」の内容>

- (1) 労働時間（54.9%）
- (2) 割増賃金（24.3%）
- (3) 休日（5.7%）

<主な「改善基準告示違反」の内容>

- (1) 最大拘束時間（48.9%）
- (2) 休息期間（35.9%）
- (3) 総拘束時間（34.9%）
- (4) 連続運転時間（30.3%）
- (5) 最大運転時間（17.3%）

また、重大または悪質な労働基準関係法令違反により送検が行われたのは 80 件でした。

◆「脳・心臓疾患の労災認定」は最多

自動車運転者は、依然として長時間労働が常態化しており、脳・心臓疾患の労災認定件数が最も多い職種でもあります。

平成 24 年度は 83 件の労災保険の支給決定がなされています。これは氷山の一角であり、交通事故などで亡くなった自動車運転者の中には、長時間労働が要因であった場合もあるのではないかと推測されます。また、物損事故で済んだような場合でも、修理の間、その車両が使用できなくなれば、業務には影響が及びます。

厚生労働省では、引き続き、自動車運転者を使用する事業場に対し、「労働基準関係法令などの周知・啓発に努める」としています。現在、取り組んでいる企業でも、今以上に、自動車運転者に対する労働条件の見直しと監督・指導への対応は重要な課題となってくるでしょう。

職場での受動喫煙率は何パーセント？

◆職場での受動喫煙率の状況

厚生労働省の調査により、他人の煙草の煙を吸わされる「受動喫煙」がある労働者の割合が2人に1人（51.8%）となったことがわかりました。

この調査は、2012年の「労働者健康状況調査」で、従業員10人以上の1万3,332事業所とそこで働く1万7,500人を対象として行われました。

喫煙者の減少や企業の対策強化により、受動喫煙率は、5年前の前回調査の3人に2人（65.0%）よりは改善しましたが、依然として2割近い職場では受動喫煙対策が取られていない、また、職場の喫煙を不快に感じたり体調を崩したりする労働者が3割もいるなどの状況があります。

◆受動喫煙防止に向けた法改正・助成制度

厚生労働省は「平成29年度までに、受動喫煙を受けている労働者の割合を15%以下とする」という目標の達成を目指していますので、今後も法改正や新たな制度の実施がなされる見込みです。受動喫煙防止対策を企業に義務付ける労働安全衛生法の改正案も、再び国会に提出されそうです。

厚生労働省では、労働者の健康を確保するため、平成23年10月から受動喫煙を防止するための助成金制度を行っています。

この制度は、中小企業事業主を対象に、職場での受動喫煙を防止するため喫煙室の設置などを行う際に利用されています。今年5月の改正で助成対象が全業種に拡大され、補助率もアップ（上限200万円）されました。

◆喫煙と健康管理

近年は愛煙家には厳しい時代になっていますが、喫煙者自身にとっても、他人の煙は嫌な人が多いのではないのでしょうか？

また、高血圧等、身体に異常のある方については、喫煙により脳・心臓疾患のリスクが著しく高くなるとも言われています。

この機会に、健康管理という面からの、職場の受動喫煙対策を検討してみてもよいかもしれません。

“朝活”はココまで進化！「エクストリーム出社」

◆話題の“進化型朝活”

皆さんは「エクストリーム出社」なる活動をご存じでしょうか。これは、最近マスコミ等でも取り上げられている、話題の“進化型朝活”です。

しばらく前から静かなブームとなっている“朝活”は、日々の仕事に追われる毎日の中で、時間を作り出し有効活用するための方法として、始業前の朝の時間を、勉強や趣味などの活動に充てるというものです。

例えば、勉強会に参加したり、早朝ランをしたり、ヨガやジムに通ったり…といったものが一般的ですが、この「エクストリーム出社」は、よりアクティブな活動を行うものです。

◆サーフィンしてから出社!?

日本エクストリーム出社協会の定義によると、エクストリーム出社とは、「早朝から観光、海水浴、登山などのアクティビティをこなしたのち、定時までに出社する」ことです。

サーフィンをしてから出社する人もいるそうで、「朝からなんて過激な (extreme) …」とも思いますが、忙しい現代人を中心に、レジャーの常識を覆す新たな遊びとして、静かなブームとなっているのだそうです。

◆意外な効果も…

疲れて果てて仕事にならないのではないかという疑問も当然出てくるのですが、もちろん疲れはするものの、出社してからもテンションが上がったままで元気で、退社する頃にどっと疲れが出て急に眠くなり、その流れで夜は早寝ができて翌日は早起きできるのだとか。

リフレッシュ効果もあり、仕事に対するモチベーションも上がるとのことですので、一度試してみるのもおもしろいかもしれません。

快適な職場環境を実現するための「職場のパワハラ」への取り組み

◆急増する「職場のパワーハラスメント」

職場内でのいじめや嫌がらせ（パワーハラスメント／パワハラ）については、近年、労働局や労働基準監督署等への相談が急増するなど、社会的な問題として顕在化してきており、対応に悩む職場が増えています。

厚生労働省が平成 24 年度に実施した「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」によると、約4分の1の従業員が、パワハラを経験しています。

パワハラは、従業員個人にメンタル不調等を生じさせるだけでなく、職場風土の悪化等による生産性の低下、企業が職場環境配慮義務違反等を問われるリスク、企業イメージの低下など、企業にも大きなマイナスの影響を与えます。

これを防ぐためにも、予防・解決に向けた取り組みを行うことが求められていますが、そのような取り組みを行う企業は現在約半数にとどまっているようです。

◆厚生労働省の取り組み

厚生労働省では、このような状況を受けて、企業の取り組みの好事例などを紹介した『職場のパワーハラスメント対策ハンドブック』を作成しました。

この中では、製造業や建設業、社会福祉施設など様々な業種（全 17 社）の取り組みが紹介されているほか、就業規則の規定例などが掲載されており、取り組みが遅れている企業が活用できる内容となっています。

また、このハンドブックをもとに、無料の「パワーハラスメント対策支援セミナー」が全国約 50 カ所で開催されることとなっています。おおいに活用したいものです。

◆ハンドブックの入手方法

このハンドブックは、都道府県労働局や労働基準監督署等で配布するほか、ポータルサイト「あかるい職場応援団」(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp>)からも無料でダウンロードすることができます。

「デバイスの多様化」による仕事スタイルの変化

◆個人所有の端末を仕事で利用？

情報セキュリティメーカーのデジタルアーツ株式会社は、全国の都市部・郊外に勤務する就業者（1,648名）を対象に、「デバイスの多様化」がワークスタイルにどのような影響を及ぼしているかについて、利用実態調査を実施しました。

この調査によると、約98%の人が何らかの個人用端末を所有していました（2台以上所有している人は約50%）。所有している端末の種類は、ノートPC（73.4%）、スマートフォン Android（35.9%）、デスクトップPC（31.4%）となっています。

個人端末を仕事で利用することが「許可されている」のは約36%で、そのうちの約60%が「規制は特になく、自由に使っている」と回答しました。

◆会社支給の携帯端末をプライベートでも使用？

会社から何らかの携帯端末を支給されている人は約28%でした。支給されている端末の種類は、ほとんどがノートPC（約72%）で、以下、スマートフォン Android（7.9%）、iPhone（4.6%）でした。

会社が支給した携帯端末のプライベート利用が「許可されている」のは約39%で、そのうちの63%が「規制は特になく」と回答しています。

◆データファイルを社外に持ち出したことは？

データファイルの持出し経験がある人は約22%に上り、その内訳は、「他部署への異動の際」が49.7%、「転職の際」が26.2%、「転職も異動もないがある」14.4%でした。

USBメモリに保存したり、会社のメールに添付して自分宛に送信したりすることはもはや当たり前であり、データを持ち出すことに罪悪感がないと回答した人は34%でした。

◆携帯端末を使用する際は対策を万全に

従業員が業務で私用の端末を利用する「BYOD (Bring Your Own Device)」についての割合はわずか7%ながら、「シャドーIT」と呼ばれる、企業が業務で私物端末の使用を許可しない状況で従業員が勝手に使用するケースや、「BYOD」のルールを定めずに使用させているケースの割合は23.4%と高かったようです。

今後、携帯端末の導入・持込みはますます多様化していくと考えられ、各職場のワークスタイルに適合した運用ルールの作成、社外へのデータ持出しについてのセキュリティ対策、データの送受信についての従業員へのモラル教育なども必要になってくるでしょう。

最近よく耳にする「マタハラ」の原因と対策

◆「マタハラ」の定義

「マタハラ」とは、マタニティハラスメントの略語であり、働く女性が妊娠・出産を理由に解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的ハラスメントのことを言います。働く女性にとっては、「セクハラ」「パワハラ」に並ぶ3大ハラスメントの1つとされているそうです。

連合が今年5月に実施した「マタニティハラスメントに関する意識調査」によると、「マタハラという言葉も意味も知らない」と答えた人が約8割に上った一方、妊娠経験のある女性労働者の4人に1人が「マタハラに該当する被害を受けたことがある」と答えています。

◆実際にどんなハラスメントがあったのか？

連合が実施した「働く女性のための労働相談」では“マタハラ”について、以下のような相談が寄せられたそうです。

- ・「妊娠を告げたら、退職を強要された（解雇された）」
- ・「会社に育児休暇の規定はないと言われた」
- ・「妊娠中に残業や過重労働をさせられた」

◆なぜ、マタハラが起こるのか？

上記の意識調査では、職場で“マタハラ”が起こる原因として、次の3つが上位に挙げられました。

- (1) 男性社員の妊娠出産への理解不足・協力不足 (51.3%)
- (2) 会社の支援制度設計や運用の徹底不足 (27.2%)
- (3) 女性社員の妊娠出産への理解不足 (22.0%)

これらの結果から、妊娠・出産・育児に関する規定や制度をしっかりと整備し、社員への周知や啓発を行い、意識を高めていくことが大切だと思われます。

◆職場でのマタハラをなくすために

連合が作成した「働くみんなのマタハラ手帳」では、妊娠・出産と仕事を両立するための基本的な法律をマンガ等でわかりやすく紹介しています。

また、就業規則のチェックリストなども掲載しており、誰にとっても仕事と生活の調和が可能になるよう、職場全体の働き方の見直しを呼びかけています。

11月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

11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]

15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書の提出 [税務署]

12月2日

- 個人事業税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付<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]