

平成 25 年 12 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

「ブラック企業」の定義と労働行政の対応

◆「ブラック企業」の定義は？

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。

◆勤務先はブラック企業？

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%）。

◆厚生労働省が実施した電話相談の結果

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。

◆労基署の調査、監督指導

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ます。

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。

「応募者」から見られている「採用面接官」

◆採用面接で重要なことは？

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」と考えていることと思いますが、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。

◆採用コンサル会社の調査結果

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%）

◆重要なのは「面接官の育成」

上記の結果からおわकार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。

11月からドラッグストア等でも国民年金保険料の納付が可能に

◆低迷する納付率改善に向けた対策

厚生労働省の発表によれば、平成24年度の国民年金保険料納付率は59.0%で、過去最低だった平成23年度の58.6%をわずかに上回ったものの、4年連続で目標とする60%を下回る結果となったそうです。

この結果を重く見た政府では、現在、低所得等の理由で保険料納付が困難な方に対する職権による保険料納付免除を導入する方法や、一定以上の所得があるにもかかわらず保険料を納付しない方に延滞金を課す方法による納付率改善策も検討していますが、いずれも法改正を要するため、効果を発揮するまでに時間がかかります。

◆現在の納付率アップへの取組み

現在、厚生労働省では、未納者をその所得情報に基づいて、(1)強制徴収対象、(2)納付督促対象、(3)免除等申請勧奨対象に区分し、それぞれに対策を講じるとともに、その一部について「市場化テスト」として民間委託を行っています。

民間委託された対策の中に、保険料納付方法の範囲の拡大がありますが、口座振替やクレジットカード納付の導入よりも利用者が増えているものとして、コンビニエンスストアでの納付やインターネットバンキング等による電子納付が挙げられ、特にコンビニ納付による24年度の利用件数は1,316万件で、前年度比プラス93万件となりました。

◆納付窓口拡大で納付率アップを図る

上記のような結果を受け、今年11月1日よりさらに納付窓口が拡大されることとなり、駅構内の売店や一部のドラッグストア等、全国約2,100店舗で納付できることとなりました。

具体的には、NEWDAYS、ドラッグセイムス、ツルハドラッグ(東北地区)、くすりの福太郎、スマイルドラッグ、ドラッグバイコー、アメリカンドラッグ、ベルマート、病院内売店です。

納付可能店舗には「MMK 設置店」の表示がありますが、株式会社しんきん情報サービスのホームページでも確認することができます。

飲食店で多発する労働災害と防止のポイント

◆飲食店における労働災害の発生状況

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。

◆最も多い事故は「転倒」

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。

事故の発生状況をみると、「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。

◆刃物等による「切れ・こすれ」も多い

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。

事故の発生状況をみると、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。

◆災害防止の基本は「4S活動」

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ことが必要です。

企業内の「安全衛生管理・労務管理」に関する調査結果から

◆本社による管理の実態

厚生労働省から、本社による安全衛生管理・労務管理の実態に関する調査結果が公表されました。この調査は、「建設業」「製造業」「運送業」「卸売」「小売業」等を対象として行われました。

回答総数は252社で、拠点数別でみた企業数は次のようになっています。

(拠点数／企業数 (割合))

- ・100カ所～／23 (10%)
- ・50～99カ所／10 (4%)
- ・20～49カ所／30 (12%)
- ・10～19カ所／49 (20%)
- ・5～9カ所／57 (24%)
- ・1～4カ所／72 (30%)

◆9割近い企業が「本社で統括」

この調査結果からは、9割近い企業(88%)が、労働災害が発生した場合に、本社で情報をとりまとめ、社内で共有し、各事業所に対する再発防止の指導を行っていることがわかります。

また、日ごろの労務管理についても、「本社の所管部署が各事業所の従業員を含めた全従業員の労務管理を行っている」、「事業所の従業員の労務管理は各事業所に任せているが、事業所に対して指導等を行う」など、ほとんどの企業(98%)で本社が企業全体の労務管理を直接管理または統括管理しているようです。

◆業種による違いはほとんど無し

業種別の結果を見ると、回答数には差がありますが、業種によって大きな傾向の違いはなく、安全・健康管理や労務管理は、ほとんどの企業が本社で直接管理または統括管理を行い、労災の再発防止の指導も大半の企業が本社で実施しているという結果でした。

◆今回の調査の目的

今回行われた調査ですが、その目的は、現在検討されている労働安全衛生法の改正に関係しています。

現行の事業場単位での指導から、企業単位での改善指導に移行することでの議論が進んでおり、その基礎データとするそうです。今後、ますます本社としての安全衛生管理・労務管理体制が問われるようですので、改正の動向を注視しておくとともに、自社の体制について再確認しておきたいところです。

社員にも知らせておきたい年金の手続き

◆情報提供で従業員満足度をアップ

年金の手続きについては、本人の受け取る年金額にも影響してきますので、最終的には年金事務所での確認が必要になります。しかし、制度の概要や手続きの流れ、法改正の話題などを従業員に案内しておくことは、従業員満足度を上げる意味でも有効な手段です。

現在、政府広報オンラインのホームページでは、『知っておきたい「年金」の手続き』として、特に「第3号被保険者の不整合記録問題」の対応に関する手続きなどがまとめられていますので、こうしたものを参考にするとよいでしょう。

◆「不整合記録問題」とは？

会社員や公務員（第2号被保険者）の配偶者で第3号被保険者であった主婦・主夫の方も、第2号被保険者の方が亡くなったり、退職した場合や自分の年収が130万円以上となったりした場合には、第3号被保険者の資格を失い、第1号被保険となります。

その場合、居住する市（区）町村の年金窓口で「第3号」から「第1号」になるための切替えの届出を行い、保険料を自分で納めることが必要となります（なお、「第3号」の主婦・主夫の方が、会社などに就職し、勤め先の厚生年金保険または共済組合などに加入した場合は「第2号」となります）。

しかし、この「第1号」への切替えの届出を行わなかったため、実態とは異なり年金記録上は「第3号」のままになっていることが後で判明するケースが問題となっています。

◆約47.5万人が該当との推計

時効（本来届出が必要な時点から2年）により保険料の納付ができない「未納期間」が生じ、その結果、受け取る年金額が少なくなったり、受給資格期間を満たせず年金が受給できなくなったりするおそれがあり、約47.5万人（うち、年金受給者約5.3万人、被保険者など約42.2万人）が該当すると厚生労働省は推計しています。

この問題に対応するため、今年7月に法律が改正され、「第3号」から「第1号」への切替えの届出が2年以上遅れたことのある方が所定の手続きを行えば、「未納期間」を年金の「受給資格期間」に算入できるようになりました。また、最大10年分の保険料の納付ができるようになりました。

◆小冊子やチェックリストの活用でトラブルを防ぐ

定年退職などで会社を離職する方に、社会保険や税金等に関する必要な手続きをまとめた小冊子などを手渡すと、退職時のトラブルを防ぐ役に立つでしょう。

また、会社が行う手続きもチェックリストなどを使って漏れのないようにしたいものです。自社のチェックリストは法改正を反映しているか、定期的にチェックが必要です。

「働く女性」はストレスフル！

ストレス軽減のために企業としてとるべき対応は？

◆「仕事でのストレス多い」が6割！

メディケア生命保険株式会社の調査（回答者：20歳～59歳の有職女性1,000名／2013年10月30日発表）によると、仕事のストレス量が「多い」人は62%、家庭・プライベートのストレス量が「多い」人は42%でした。

働く女性が強いストレスにさらされていることを改めて認識する結果となりました。

◆ストレスによる行動への影響

こうしたストレスは、実際の行動にも影響を及ぼすようで、ストレス過多によって「暴言・失言」（27.9%）、「出社拒否」（8.5%）に至ったり、「部下・後輩に八つ当たり」（7.6%）をしてしまったりする人の割合も高く、業務にも影響が出かねません。

ストレスがまったくない職場というのはいりませんが、これを少しでも軽減させるために、働きやすい職場環境を作るための対策が企業には望まれます。

◆ストレス軽減のために企業は何をすべき？

働く女性にとって働きやすい環境を考えたとき、上位に上がるのは、やはり「休暇を取りやすい」（74.7%）、「残業や休日出勤が少ない」（41.0%）、「短時間労働ができる」（26.1%）などといった、ワーク・ライフ・バランスの実現に関する項目です。

バランスが取れていない企業もまだまだ見受けられますが、いわゆる「ブラック企業」対策としてサービス残業・長時間労働の有無について労働行政が目を光らせており、このタイミングで改めてワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組みを行う意識を持つ必要があります。

また、仕事と育児の両立にあたってのストレスを軽減するために、育児支援制度や在宅勤務制度の導入、職場の保育サービスの整備なども望まれており、今後の検討が求められます。

社内外で様々な立場の人と接するなら…

知っておきたい「アサーティブネス」

◆「アサーティブネス」とは？

「アサーティブネス」（発展的・協調的自己主張）とは、相手を尊重しながら自分の要望・意見をきちんと相手に伝える、すなわち人間関係を損なうことなく自分の要望・意見を表明するための方法論です。

言いづらい内容であってもこちらの主張をしっかりと伝え、問題解決に持っていくための手法として有効です。言い換えれば、上手にコミュニケーションをとるためのスキルであるとも言えます。

近年、企業においても、「マネジメント」、「新人教育」、「リーダー養成研修」など、幅広い場面で活用されるようになってきたようです。

◆「アサーティブ・コミュニケーション」の例

「アサーティブネス」の考え方は、例えば、対社外では「長引いている打合せを相手を不快な気持ちにさせずに切り上げる」「取引先からの誘いを相手の気分を害さずに断る」、対社内では「何度言ってもミスを繰り返す部下に注意する」「上司から急に頼まれた仕事を断る」などといった多くの場面で活かすことができます。

◆「アサーティブネス」を身に付けるには？

これを身に付けるためには、自分のコミュニケーションのとり方の問題点に気づくことが第一歩です。以後は、ロールプレイングを繰り返しながら、適切な表現方法を身に付けていくことになります。

「アサーティブネス」を身に付けるためのセミナーや研修等も、多数開催されています。ご興味を持たれた方は、参加してみるとよいかもしれません。

「改正労働契約法」施行後の有期労働契約者の本音は？

◆不十分な認識

「改正労働契約法」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、改正労働契約法への認識は不十分と言えそうです。

◆「無期転換」はモチベーションアップにつながる？

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。

◆正社員も有期契約者も業務内容は同じ？

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。

◆有期労働者の4割は正社員希望

「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。

◆職場に対する不満

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。

介護施設における様々な経費削減策

◆経費削減が進む介護事業所

民間のシンクタンク機関である「医療経営情報研究所」が行った「介護施設における諸経費の削減取り組みに関する実態調査」の結果から、多くの介護施設（病院も含む）で、無駄を減らし、固定費を削減するための努力をしていることがわかりました。

介護・医療業界は成長産業と謳われ、新規参入を考えている事業所も増えていますが、一方で、職員の採用については厳しさが増している現状もあるようです。

◆多くの施設で経費削減の取り組み

人手が足りない中で利用者に対するサービスの質を維持していくため、「経費削減」を経営の重点項目にしている介護施設が増えているようです。ただし、その前提条件には「サービスの質を低下させないこと」があり、両立に頭を悩ませています。

上記の調査によると、約9割の施設で経費削減の取り組みが行われており、そのうちの5割は5年前から実施していました。

◆人事管理における削減

この調査では、どのようなものを経費削減の対象にしたかを、「人事管理に関するもの」、「日常業務（事務）に関するもの」、「人件費以外の固定費に関するもの」の3つについて尋ねています。

人事管理に関するものとして、「アルバイト、パート、契約社員を採用した」、「賞与に評価制基準を導入し、総額削減を図った」の2つが約3割を占めました。次いで、「ノー残業デー、定時退社日を設定した」、「賃金処遇を見直し改定した」が約2割で続いています。

◆人件費以外に関する削減

次に、日常業務（事務）に関するものについては、「コピー用紙の裏面活用や印刷形式の統一化を図った」（69.8%）、「介護用材に相見積りを行い安価な取引先に変えた」（66.5%）がありました。

また、人件費以外の固定費に関するものでは、「蛍光灯や電球の使用本数を制限した」（50.6%）、「職員のエレベーターの利用を禁止した」（33.9%）があり、利用者のエアコンの温度を制限したり、テレビ等の利用を有料化したりするなど、利用者居室も削減対象にしているところもあったようです。

12月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

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]

31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]

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)]