

平成 26 年 6 月号

ヨシムラ社会保険労務士事務所便り

連絡先 : 〒250-0313

埼玉県比企郡鳩山町松ヶ丘 1-17-16

電 話 / F A X : 0492-277-6010

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

「待機時間」の扱いはどうすればよい？

◆ドライバーの待機時間に関する争い

賃金を支払わなかったトラックドライバーの待機時間（手待ち時間）について、「荷物管理を要求されて移動や連絡待ちもあり、休憩時間と評価するのは相当でない」として、労働時間に該当するとする判決が出ました（4月24日横浜地裁相模原支部）。

会社側は、「待機中は休憩も自由であり、労働時間には該当しない」と主張していましたが、裁判所はこれを認めず、従業員・元従業員計4人に対する未払い賃金約4,289万円と、これと同額の付加金の支払いを会社に命じました。

会社側の弁護士は「判決を精査したうえで今後の対応を考えたい」としており、今度控訴する可能性もあります。

◆「休憩時間」とは？

実務上は、待機時間以外にも、深夜勤務の場合の仮眠時間や昼休みの電話当番の時間などが、労働時間になるのか休憩時間になるのかが度々問題になります。

厚生労働省の通達では、「休憩時間とは単に作業に従事しない手待ち時間を含まず労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間の意であって、その他の拘束時間は労働時間として取扱うこと」とされています。

◆ホームページ上のQ&A

また、同省のホームページでは、「私の職場では、昼休みに電話や来客対応をする昼当番が月に2～3回ありますが、このような場合は勤務時間に含まれるのでしょうか？」という問いに対し、「休憩時間は労働者が権利として労働から離れることが保障されていなければなりません。従って、待機時間等のいわゆる手待ち時間は休憩に含まれません。ご質問にある昼休み中の電話や来客対応は明らかに業務とみなされますので、勤務時間に含まれます。従って、昼当番で昼休みが費やされてしまった場合、会社は別途休憩を与えなければなりません。」と回答しています。

◆「規定化」がトラブル防止に

特定の時間帯が労働時間に該当するか休憩時間に該当するかについて曖昧になっているケースは多く、非常にトラブルが生じやすい問題ですが、「労働時間に該当する時間」、「休憩時間に該当する時間」を社内ではっきりさせておき、労使双方が納得したうえで規定化しておくことがトラブルを防止するための1つのポイントと言えるでしょう。

「ストレスチェック」の内容と職場ストレスに関する最近の傾向

◆「ストレスチェック」の具体的内容

現在、国会で審議中の改正労働安全衛生法案に「ストレスチェック制度の義務付け」（従業員50人以上の企業が対象）が盛り込まれているのはご承知のことと思います。

このストレスチェックの内容は、下記の9項目について直近1カ月間の状態が「ほとんどなかった」「ときどきあった」「しばしばあった」「ほとんどいつもあった」のいずれに該当するかを労働者が回答し、その回答から判断される方法がベースになるようですが、今後、項目の変更や追加の可能性もあります。

- (1) ひどく疲れた
- (2) へとへとだ
- (3) だるい
- (4) 気が張りつめている
- (5) 不安だ
- (6) 落ち着かない
- (7) ゆううつだ
- (8) 何をするのも面倒だ
- (9) 気分が晴れない

◆これだけで本当にチェック可能!?

これらの質問に答えるだけでメンタル不調に該当するか否かを判断できるのか、甚だ疑問ではありますが、この9項目は旧労働省の委託研究を経て公開されたものであり、現在すでに使用されている「職業性ストレス簡易調査票」の一部に該当するものです。

◆職場のストレスの傾向は？

株式会社アドバンテッジリスクマネジメントによるメンタルヘルス対策プログラム（アドバンテッジEAP）の利用実績データ（2013年に約24万人が利用）の分析結果によると、職場のストレスについて、下記の傾向が明らかになったそうです。

- ・高ストレス者の割合は3年連続で増加
- ・年代別では「25～29歳」で高ストレス者の割合が高い
- ・男性のストレス要因は「心理的サポート不足」「仕事の量・質」
- ・女性のストレス要因は「意見尊重の風土」がトップ

改正法案の成立後、今以上にきめ細かなメンタルヘルス対策が求められることとなりますので、これらの傾向も参考にしながら、自社における課題を明らかにしておく必要があるでしょう。

「自動車運転死傷行為処罰法」が5月20日より施行されます

◆飲酒や薬物の影響で事故を起こした場合の罰則強化

「自動車の運転により人を死傷させる行為等の処罰に関する法律」（以下、「自動車運転死傷行為処罰法」という）は、昨年11月に成立し、「通行禁止道路の高速走行」やアルコールや薬物の摂取、特定の病気の影響で「正常な運転に支障が出るおそれのある状態」で運転し人を死亡させた場合に懲役15年以下、人を負傷させた場合に懲役12年以下とする規定が盛り込まれています。

現行刑法の「危険運転致死傷罪」の適用範囲が狭すぎるとして批判があったことを受け、刑法から自動車事故に関連する規定を分離して成立しました。

◆重罰化されるケースとは？

本法制定のきっかけは、栃木県鹿沼市の運転手がてんかん発作を起こし、登校中の小学生6人を死亡させた事故（2011年）や、京都府亀岡市の無免許運転により小学生等計10人がはねられて3人が死亡、7人が重軽傷を負った事故（2012年）です。

本法における「特定の病気」には統合失調症や双極性障害（躁うつ病）、てんかん、低血糖症、重度の眠気の症状を呈する睡眠障害等が含まれ、運転に必要な能力を欠いている場合や意識障害、運動障害を再発するおそれがある場合に適用されることとなっています。

また、「通行禁止道路の高速走行」としては、車両通行止め道路、歩行者専用道路、自転車および歩行者専用道路、一方通行道路の逆走、高速道路の逆走等が対象です。

さらに、アルコールや薬物の摂取により正常な運転に支障が生じるおそれがある状態で運転したケース、アルコールや薬物の影響で死傷事故を起こした場合にその影響をごまかすために事後にアルコールや薬物をさらに摂取したり現場を離れてアルコール濃度などを減少させたりしたケースも処罰の対象となります。

◆企業における対応

企業においては、従業員に対し新法の施行について周知するだけでなく、特定の病気に罹患している従業員の有無の確認や、該当者がいた場合の対応のほか、就業規則、自動車通勤や社用車運転に関する社内規程等の見直しを検討する必要があります。

「労働時間法制の見直し」をめぐる最近の動向

◆「ホワイトカラー・エグゼンプション」導入？

安倍政権が成長戦略の策定や改革実現のために設置した日本経済再生本部の下に設けられた「産業競争力会議」では、「ホワイトカラー・エグゼンプション」（以下、「WE」という）の導入が検討されています。

WEについては、2006年に規制緩和策の中に盛り込まれ、2007年に法案提出の動きがありましたが、与党内でも導入を懸念する声があり見送られたという経緯があります。

現在、6月に改訂する予定の安倍政権の成長戦略に盛り込むことが検討されていますが、長時間労働を助長させるものとして反対する声も多くあり、先行きは不透明です。

◆中小企業の残業代割増率が引き上げられる？

2010年4月に施行された改正労働基準法により、従業員数300名以上の企業の1カ月の時間外労働時間が60時間を超えた場合の割増賃金の割増率は50%以上とされていますが、中小企業については適用を猶予し、3年をめどに改めて適否を議論することとされていました。

このほど、政府は中小企業についても割増率を引き上げる検討に入り、2015年の通常国会に労働基準法の改正案を提出し、2016年4月からの施行を目指すとの報道がなされました。

割増率が引き上げられれば、企業の人件費負担が増す可能性があります。運送業のように残業時間を減らしにくい業種については、助成金等の措置も検討するとされています。

◆「働き過ぎ対策」の検討

上記の産業競争力会議では、WEのほかに「解雇規制の見直し」や「配偶者控除の廃止」等、企業や従業員の生活に大きな影響を及ぼす事項が検討されていますが、またこの他に、「法令の主旨を尊重しない企業の取締りの強化」も検討されています。

具体的には、ハローワークの求人票に従業員の定着率や残業時間数の記載を求めたり、労働基準監督署の人員を増強したりすること等が挙げられています。

企業としては、今後もこれらの動きに注意を払っておく必要があるでしょう。

従業員のメンタルヘルスと企業業績との関係

◆メンタルヘルスの状況は？

「企業における従業員のメンタルヘルスの状況と企業業績－企業パネルデータを用いた検証－」という調査研究の結果が、経済産業研究所から公表されました。

この調査研究は、従業員のメンタルヘルスの状況を明らかにするとともに、メンタル不調を理由に休職する従業員がどのような要因で増加しやすいのか、また、従業員のメンタル不調によって企業業績が悪化することはあるのか、といった点を検証しています。

分析結果からは、「従業員数 300～999 人規模の企業」、「情報通信業」、「週労働時間が長い企業」でメンタルヘルス不調が多く見られることがわかりました。

また、メンタル休職者比率の平均は 0.4%程度で、年齢層別では 20～30 歳代の若年層で目立っています。メンタル退職者比率では、規模の小さい企業でその比率が高くなっています。これは企業における病気休暇制度の普及度合いが密接に関係しているのでしょうか。

◆どのような要因で増加しやすいのか？

労働時間が短いほど退職者比率が高いようです。これは、企業が把握している労働時間と、労働者の実労働時間との間に乖離がある可能性を示しています。

一般的に、企業規模が小さくなるほど総労働時間は長く、さらにサービス残業も多い傾向にある一方で、病気休暇制度は十分に整っていないと考えられます。このため、企業が把握する労働時間は短いですが、サービス残業のために実労働時間は長くなっている労働者が多いと予想される中小企業では、メンタルヘルス不全に陥ると退職につながる割合が高い可能性があるということです。

◆メンタル不調によって企業業績が悪化する

メンタルの不調が企業業績に与える影響では、メンタル休職者比率は 2 年程度のラグを伴って、売上高利益率に負の影響を与える可能性が示されました。

休職者比率が労働慣行や職場管理の悪さを測る指標になっていると解釈すれば、メンタルヘルスの問題が企業経営にとって無視できないものとなっていると言えるでしょう。

◆何が有効な対策なのか？

メンタルヘルスの悪化要因や、職場の対策として何が有効であるのか、悪化の程度と企業業績への影響の関係など、職場のメンタルヘルスについては、まだ明らかになっていない部分も多いと言われています。企業が経営戦略としてメンタルヘルス対策に乗り出すのは、まだまだ暗中模索の状況なのかもしれません。

しかし、長時間労働の問題などは、後々の労使紛争の種ともなる問題ですので、企業は対策を検討する必要があります。

「休職後～職場復帰後の退職」に関する調査結果

◆休職者の42.3%が退職

うつ病などのメンタルヘルス不調により会社を休職した社員の42.3%が、休職制度の利用中や職場復帰後に退職しているとの調査結果が公表されました。

この調査は、独立行政法人労働政策研究・研修機構まとめたもので（2012年11月実施、5,904社が回答）、メンタルヘルスやがん、脳疾患、糖尿病等について、休職制度の有無や期間、退職・復職の状況などを調べる内容です。

◆退職率が高いのは30代以下

この調査結果によれば、過去3年間にメンタル不調を理由に休職制度を利用した社員の退職率は、全疾病平均（37.8%）を4.5ポイント上回っています。

最も退職率が高いのががんの42.7%ですが、その中心は50代以上で、定年など病気以外の理由による退職も多数含まれているようです。

◆上限期間が短い企業ほど高い退職率

また、メンタル不調者の退職率は休職制度の上限期間が短い企業ほど高い傾向があり、上限が3カ月までの場合、59.3%が離職という結果になっています。2年6カ月超3年までの企業では29.8%となっており、約2倍の差があります。

復職後に短時間勤務などの試し出勤や、産業医による面談などのフォローアップを行っていない企業の退職率も、それらを実施している企業より高くなっています。

◆企業の対策は？

企業が最も対策を重視している疾病として挙げた割合が高いのは、メンタルヘルスが21.9%で、生活習慣病（8.9%）やがん（5.4%）を大きく上回っています。

次のような対策を実施することで、メンタル不調の発生を防いだり、復職に関する対策をとったりすることが主流となっていますので、検討してみてもはいかがでしょうか。

- ・相談対応窓口の開設
- ・管理監督者および労働者への教育研修・情報提供
- ・衛生委員会等でのメンタル対策審議
- ・メンタルヘルスケア実務担当者の選任
- ・職場復帰における支援
- ・医療機関や他の外部機関等の活用
- ・産業保健スタッフの雇用や情報提供
- ・職場環境等の評価および改善

「介護」と「仕事」を両立させるために企業ができることは？

◆職場環境の整備が重要な課題に

近年、親や家族などの介護を理由として仕事を辞める「介護離職」が増加し、大きな問題となっています。

総務省の平成 25 年発表によると、介護離職する方は年間 10 万人以上。この中には、企業内で中核的な人材として活躍する方も少なくなく、こうした人材の離職を防止するために、労働者が「介護」と「仕事」を両立できる職場環境の整備が、企業にとって重要な課題となっています。

◆政府の対応

団塊世代が 70 歳代に突入する 2017 年前後からは介護離職者のさらなる増加が予測されるため、厚生労働省では、介護と仕事を両立できる職場モデルの普及に着手し、労働者の継続就業を促進しています。

具体的には、民間企業 100 社に報奨金を出し、同省が委託するコンサルティング会社が両立支援の制度化に向けた助言を行ってその結果を普及・啓発に活かすこと、また、介護離職防止のシンボルマークを制定して取組みの普及・推進を図ることなどが進められています。

◆企業ができること

このような動きの中、企業側も、介護と仕事の両立への支援を始めています。

例えば、介護情報をまとめたハンドブックの作成・配布、セミナーの開催、両立のモデルケースの情報発信……。

介護は、いつ誰が直面するかわからないからこそ、企業側から早めに働きかけ、情報を提供し、社員との間で問題意識の共有を図ることが重要な取組みとなると言えます。

社員にいざ介護の問題が発生した場合に慌てずに適切な対応をとることができるよう、取組みを始めるべき時期にきていると言えるでしょう。

近年注目の「アウトプレースメント・サービス」とは？

◆企業が行う「再就職支援」

近年注目を浴びるようになり、様々なメディアでも取り上げられている「アウトプレースメント（再就職支援）」。

年々業界の拡大が進み、最近の市場規模は 500 億円程度とも見られています。

◆定義とその効果は？

アウトプレースメント・サービスは、もともと米国で広く使われている制度で、企業側の都合で離職せざるを得ない従業員のために、企業側が費用を負担して第三者である民間の会社に委託して、再就職支援のためのコンサルティングやウンセリング、研修等といった、ケアやサポートを提供するものです。

サービスを利用することにより、従業員の再就職先の確保だけでなく、企業が「できる限りのことをしている」という姿勢を効果的に伝えることができるため、退職者の不満を取り除き、紛争の芽を摘むことができるという効果があります。

◆日本ではネガティブな印象も？

一時期、「追出し部屋」が問題となりましたが、日本では、アウトプレースメント・サービスも、「正社員のリストラを支援するもの」としてネガティブにとらえられがちなものようです。

また、その利用費用は決して安いものではなく（対象者 1 人当たり 1 年のサービスで 100 万円前後が相場とされている）、利用が大企業に限られてしまうこと、再就職を保証するものではなく、雇用状況が安定しているときは受入れ企業数が少なくなるためマッチングが難航することもあることなどといった問題点もあり、アウトプレースメント会社の利用率は、求職者全体から見れば、まだ高いものではありません。

◆利用前の検討が肝要

とはいえ、アウトプレースメント・サービスを実施することにより得られる効果は大きいものであり、利用を考える価値はあります。

企業規模、削減人数、削減予定者の年齢構成、紛争となった場合のリスク等を勘案して、利用を検討してみてもいいでしょうか。

理想と現実には大きな差が！若手社員の残業の実態

◆若手社員の残業時間は？

いわゆる「ブラック企業」が世間を賑わせている昨今、多くの企業が長時間労働に対して何らかの対策を講じなければならないと感じていることと思います。

レジェンダコーポレーション株式会社が入社4年目までの社員に行った「残業に対する意識・実態調査」の結果によると、若手社員の実際の月間残業時間数は平均約 36 時間だったことがわかりました。

実際の月間残業時間がどのくらいかを聞いたところ、「1～20 時間」が 28.4%、「21～40 時間」が 28.0%となり、残業時間が「40 時間」未満という回答が約半数を占めました。

また、男女別に見ると、女性では「1～20 時間」(41.0%)、男性では、「21～40 時間」(30.4%)が最も割合が高い結果となりました。

◆理想的な残業時間は？

次に、理想的な月間残業時間について聞いたところ平均約 24 時間となり、実際の残業時間との差が平均約 12 時間あることがわかりました。

男女とも「40 時間以下」を希望する割合が高く、男性は 87.4%、女性は 95.4%でした。

◆ワークライフバランスがとれていない残業時間は？

「ワークライフバランスがとれているか」という質問に対しては、実際の月間残業時間数が「41～60 時間」と回答した層の約 45%がとれていないと感じていました。

◆残業理由の1位は？

残業をする理由について尋ねたところ、「自身に任される仕事が多い」(61.6%)という回答が男女ともにトップで、「残業時間帯に会議や準備等をしないと仕事が進まない」(31.2%)、「仕事の難易度が高い」(25.1%)が続いています。

その他、「社内の雰囲気だから」や「賃金を少しでも増やしたいから」といった回答もありました。

深刻化する中小企業の「事業承継」「廃業」

◆「起業希望者」が急激に減少

政府が閣議決定した中小企業白書（2014年度版）で、経営者の高齢化と後継者不足が深刻化している状況が明らかになりました。

また、近年、起業を希望する人を示す「起業希望者」の数が160万人台から80万人台に半減し、急激に減少している一方、起業家数は大きく変化しておらず、毎年20～30万人の起業家が誕生していることがわかりました。

◆高齢経営者の約半数が「事業承継の準備不十分」

事業承継の形態は、内部昇格や外部からの招聘等、親族以外の第三者への承継割合が増加しているようです。

後継者の育成期間には「3年以上必要」と考えている経営者は8割以上に上りましたが、「経営者の年齢別事業承継の準備状況」を見ると、60代で約6割、70代で約5割、80代で約4割が、後継者がいないなど事業を引き継ぐ準備ができていないことがわかりました。

◆増加する休廃業・解散の原因

近年、休廃業・解散の件数も増加していますが、廃業を決断した理由として最も多かったのが、「経営者の高齢化、健康（体力・気力）の問題」（48.3%）であり、以下、「事業の先行きに対する不安」（12.5%）、「主要な販売先との取引終了（相手方の倒産、移転のケース含む）」（7.8%）が続いています。

◆第三者への承継支援策と廃業対策

これらの結果を受けて、政府は、第三者への承継支援策と廃業対策を進めていくとしています。

第三者への承継の支援策としては、外部に後継者を求める中小企業・小規模事業者に配慮し、高い事業意欲のある人材を確保し、後継者ニーズのある企業とマッチングさせるとともに、長期的にフォローアップしていくとしています。

廃業対策としては、（1）廃業に関する基本的な情報提供、（2）匿名性に配慮した専門家支援（電話相談）、（3）小規模企業共済制度のさらなる普及・拡大を図るとしています。

6月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

2日

- 軽自動車税の納付 [市区町村]
- 自動車税の納付 [都道府県]
- 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]
- 労働保険の年度更新手続の開始＜7月10日まで＞ [労働基準監督署]

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]

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第1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]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]