



YELL・Spirits

2013年10月号

エール・スピリッツ

Contents

発行：社会保険労務士法人エール
 〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル 1F
 TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
 Email：info@sr-yell.com



- 代表より
- 建設業の社会保険未加入問題対応のご案内
- 職場で SNS によるトラブルが増加！未然に対策を
- 「健康管理体制」に関する行政の監督指導の強化
- 「ブラック企業」の取り締まり
- 最低賃金改定のお知らせ
- 労務相談室
- 社内研修のご紹介
- スタッフコラム

鎌倉です。日本テレビで「ダンダリン」というドラマが10月2日からスタートしたのをご存知でしょうか？もともとは人気漫画をドラマ化したものだそうですが、水曜10時のこのドラマの主人公は労働基準監督官（労働 G メン）。

「それは労働基準法違反！」と働く人の権利を守るためなら、曲がらない、止まらないという女性労働基準監督官を竹内結子さんが演じています。「サービス残業」「名ばかり管理職」「パワハラ経営者」「ブラック企業」に立ち向かう、働く人たちを守るために働く労働 G メンの活躍を描く……「仕事に役立つ労働豆知識も満載」と宣伝されています。しかし、このドラマの影響が労働者の権利のみを誇張した方向に暴走しなければよいなど少し危惧しています。

労働基準法を遵守するのは勿論大切ですが、そもそも権利と義務は表裏一体のもの。

最近ご相談を受ける案件には経営者や上司には相談することも、異を唱えることも全くないまま、退職した後に、監督署、労働審判やユニオンから突然書面が届くケースも増加しています。「何故、不満があるなら言わなかったのか？」「義務も果たさず権利主張か？」経営者は首を捻ります。もう以心伝心の時代ではなくなったのです。

右肩下がりの時代は、将来にリターンも見込めないし、常に不安定。故に長期決済だった時代と違い、短期決済したい……今働いた分はすぐに支払ってほしいと考える労働者は確実に増えています。

雇用契約もすでにモザイク職場（正社員以外が多数存在する職場）において集团的画一的な取り扱いは難しく、就業規則だけでは網羅できないケースも生じます。個別的取り扱い、個別契約の時代になったと感じます。

採用時の面談はしっかりと、会社の価値観を伝え、会社の良い面だけでなくマイナス面も伝えましょう。守れない口約束をすることは避け、互いのために雇用契約書で労働条件を明確にしましょう。雇用契約書はますます重要になっていますが、「もし契約書に記載のないことや疑義が生じた場合は話し合おう」と入社時に伝えましょう。

入口（入社）をしっかりおさえておくことで、出口（退職）のトラブルはかなり減らせるはずです。（ところでこのドラマ、経営者をご覧になった方がよいかもかもしれません……録画していますのでお貸し出し致します）



～ 建設業の社会保険未加入問題対応 ～

エールは、建設業の社会保険未加入問題について積極的に支援させていただいております。建設事業者様向けの相談会は、毎月弊社にて開催している他、「法定福利費別枠確保」の勉強会などにも取り組んでおります。相談会のご予約や講師依頼をご希望の方は、担当 加藤までご連絡ください。

職場でSNSによるトラブルが増加！未然の対策を

飲食店や小売店でトラブル増加

コンビニのアルバイト店員がふざけてアイス用の冷凍庫の中に入っているところを写真に撮り SNS(ツイッターやFaceBookなどのソーシャル・ネットワーキング・サービス)上に掲載し、インターネット上で炎上した事件は記憶に新しいところですが、最近、飲食店や小売店で類似の事件が相次いで起こっています。

事件をおこした従業員が懲戒処分されるだけに留まらず、中には事件をきっかけに加盟店解約や閉店することとなった店舗もあることから、経営者がこの問題を軽く考えてアルバイトに対する教育や労務管理をおざなりにすることは、経営の存続をも危うくする大きなリスクをはらんでいるといえます。



被害を未然に防止するには？

携帯電話(スマホ)やSNSが身近になっている今、こうした非行を未然に防止するためには、企業としては、従業員に SNS が公への意見表明であり、本人が特定されるということを強く認識してもらうべく啓蒙を行うことが第一でしょう。学校教育ではまだ取り組みは不十分ですので、企業側で教育が必要となっているのが現状です。就業時間中は業務に集中することとして携帯電話(スマホ)の操作や SNS 等へのアクセスを禁じたり、休憩時間中や就業時間外であっても勤務先の不利益につながるような行為は厳に慎むべきことなどを、繰り返し伝えていく必要があります。

さらに、これらのことを職場におけるルールとして徹底するとともに、就業規則や店舗に備え付けの業務マニュアル等にも明記しておく必要があるでしょう。一度流出すると情報は瞬時に世界に広がりますので、社員教育(アルバイトなどの非正規雇用を含む教育)が肝要といえます。こうした行為を自分がやってしまうと人生を壊してしまう、会社の信頼を大きく失墜してしまうという現実を認識させることが必要になっていきます。問題を起こした人たちのほとんどは解雇され、悪質なケースでは会社側からの損害賠償請求も当然にあります。

万が一に備えて就業規則等を確認

就業規則は、労働基準法により常時 10 人以上の労働者を使用する使用者に作成が義務付けられているものですが、正社員用の就業規則だけでアルバイト用のものは作成されていなかったり、アルバイト用の就業規則はあるが規定内容に不備があったりするケースもあります。また、使用する労働者数が 10 人未満であることを理由として、そもそも就業規則が作成されていないこともあります。

就業規則が作成されていない、または規定内容に不備があるという場合、万が一従業員に非行があってもそれを事由とする懲戒処分に付したり懲戒解雇にしたりすることができなくなるおそれがあります。一度、自社の就業規則をチェックし、秘密保持誓約書のあり方なども見直しを検討してみると良いでしょう。

また、このような対応はルールを定めるだけで満足してはいけません。そのルールが末端の営業店まで浸透しているか、長期的にルールとリスク意識の浸透に努める必要があります。

「健康管理体制」に関する行政の監督指導の強化

◆「過労死等発生事業場」への監督指導結果

東京労働局から、平成 24 年度に実施された、過労死・過労自殺など過重労働による健康障害を発生させ労災申請が行われた事業場に対する監督指導結果の概要が公表されました。

対象となった 93 事業場の業種は、「**交通運輸業**」が最も多く、次いで「**ソフトウェア・情報処理業**」、「**建設業**」、「**卸・小売業**」の順で多くなっています。

また、企業規模としては、「**10～49 人**」が最も多く、次いで「**100～299 人**」、「**10 人未満**」、「**300～999 人**」の順となっています。



◆法違反の割合が 90%

今回の結果から、過労死等を発生させた事業場では「**労働関係法令違反**」の割合が **90%**と高く、被災労働者に対する健康管理体制の不備のある事業場も高い割合であることがわかりました。

違反の状況としては、不適切な労働時間管理(労働時間の違反、未払残業など)によるものが多くっており、特に「**三六協定**」の取扱いが**厳しく監督指導されているようです**。

また、違反のあった事業場のうち半数以上で、1カ月の時間外労働が **100 時間を超える**か、**2カ月～6カ月の時間外労働が平均して月 80 時間を超える**と認められたとのことでした。

健康状態を損なう社員を出さない取組が必要です。

◆健康管理体制についての指導を強化

近年では、過重労働による健康障害を防止するためとして、衛生管理体制の不備についても重点的に指導が行われています。

内容は、健康診断の受診、有所見者への対応(医師等からの意見聴取、勤務軽減措置、保健指導)や、時間外・休日労働が多い労働者に対する医師による面接指導です。

これらの中には努力義務のものもありますが、適切に取り組んでいない場合、いざ過労死や精神疾患の発症等が起きた際には、訴訟等において企業は不利な立場に置かれることになります。

◆「ブラック企業」への取締りも

その他、社員が過重労働により亡くなってしまったり精神疾患等で業務に就けなくなったりすれば、その影響は社員の家族や他の社員に多大な負担を強いることになります。ひいては企業の社会的評価が低下するなど、経営自体にマイナスとなります。

また、「ブラック企業」に対する集中的な指導監督も進められていますので、今後も行政による指導監督は強化されていくことと思われます。

この機会に、健康的に働くことができ、会社経営にもプラスとなる労働時間管理について検討してみたいかがでしょうか。



しっかり対策してトラブルは事前に防止しましょう！！

「ブラック企業」取り締まり

～ 9/1 電話相談 結果 ～

エール・スピリッツ9月号でお知らせした厚生労働省による若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する無料電話相談が9/1実施されました。結果は次のとおりです。

【全国の相談実施結果（速報）】

【相談件数】 1,042 件

相談者

- | | |
|----------|---------------|
| 1 労働者本人 | 716 件 (68.7%) |
| 2 労働者の家族 | 223 件 (21.4%) |
| 3 その他 | 103 件 (9.9%) |

相談の対象となった労働者の年齢（件数上位3項目※1）

- | | |
|-----------|---------------|
| 1 30～39 才 | 253 件 (24.3%) |
| 2 20～29 才 | 252 件 (24.2%) |
| 3 40～49 才 | 182 件 (17.5%) |

相談が多かった業種（件数上位3項目）

- | | |
|----------|---------------|
| 1 製造業 | 213 件 (20.4%) |
| 2 商業 | 207 件 (19.9%) |
| 3 その他の事業 | 108 件 (10.4%) |

主な相談内容（件数上位3項目※2）

- | | |
|--------------|---------------|
| 1 賃金不払残業 | 556 件 (53.4%) |
| 2 長時間労働・過重労働 | 414 件 (39.7%) |
| 3 パワーハラスメント | 163 件 (15.6%) |



※1 「不明」の項目は、件数上位3項目には記載していない。

※2 複数回答

（厚生労働省HP）

9/2以降も全国の労働局、労働基準監督署での労働相談、および労働基準関係情報メール窓口で、労働者からの相談を受け付け、労働基準監督署はこれらの情報をもとに集中的に監督指導を実施していくようです。主な相談内容で1位となっている賃金不払残業ですが、労働基準監督官の調査で最大2年分の残業代の遡及支払いを指導されるケースもあります。（残業代の請求権は2年で時効となるため）

労働者の権利意識が強くなってきている中、労働基準監督署の他にも、弁護士事務所、労働組合など、労働者が相談できる場所・機会は増えています。（インターネットでも簡単にいろいろな情報を入手することも可能です。）「労働者・退職者から突然、残業代を請求する内容証明が郵送されてきた。」このような企業様からのご相談も多くなっています。

トラブルとまらないよう日頃から労務管理をしっかりと行っていくことがますます大事になっています。残業代計算・労働時間管理など、不安がございましたら、エール担当までご相談下さい。

最低賃金が改定されました

地域別最低賃金と発効日が下記のとおり、決定しました。神奈川では今回の改定で、生活保護者との逆転現象が解消されることとなりました。

最低賃金は正社員だけでなく、パート・アルバイト等の雇用形態や呼称にかかわらず、その地域で働くすべての労働者に適用されます。

神奈川・東京以外に支店や工場などがある場合は、それぞれの支店等のある都道府県の最低賃金が適用されますので、注意が必要です。各労働局のHPでご確認いただけます。

	改定前		改定後	発効日
神奈川	849円	→	868円 (19円↑)	10月20日
東京	850円		869円 (19円↑)	10月19日



労務相談室

【今月のテーマ】

遅刻・欠勤時の手続に関するルールの定め方



社員の中に当日の朝、所属長の携帯電話や電子メールに一方向的に遅刻や欠勤を通知してくる者がいますが、どのように対応すればよいのでしょうか？



基本的に、社員が自らの判断で欠勤したり遅刻したりする権利はありません。「会社に雇用された」ということは、働く側にとっては労務提供義務を負うということの意味からです。

したがって、社員は会社側に欠勤や遅刻の許可を請い、会社がそれを許可して初めて認められるという流れにする必要がありますが、会社によっては「会社に届け出る」というルールになっていることがあります。これでは、欠勤や遅刻は届出さえすればよいことになってしまいますので、注意が必要です。

次にどのように許可を願い出るかですが、口頭では「言った、言わない」などの問題を引き起こす可能性がありますので、所定の書式にて提出させるようにすべきです。

ただし、当日の朝、体調不良であったり、電車の事故で遅延したりする場合には、原則的な手続きを踏むことができません。

そのような場合であっても、「始業時刻前までに電話で直接、所属長に連絡し許可を得る」「その後速やかに所定の書式で届け出る」などのルールを定めておき、一方向的に電子メールで欠勤等の通知を送ることのないようにしておくことが重要です。





エールの社内勉強会の様子です。今回は、建設業社会保険未加入問題について取り組んだ他、自己の特性・他者の長所を理解したり、これから何が求められるか、どんな改善が可能かなど討議を重ねました。

スタッフコラム

今月のコラムは
高橋が担当します



こんにちは。高橋真由美です。いきなりですが、先日、夢のマイホームを購入致しました！

思えば引っ越しの日を迎える1年前に住宅展示場を訪れたところから、長い道のりが始まりました。最初は自分たちの希望を全てかね揃えた家が見つかるのだと信じて疑わなかったのですが、徐々に現実を知っていくことに……。

“匠”が設計したような誰もがうらやむ邸宅。斬新な間取り。駅近！

スーパー、銀行、郵便局、病院等が全て近くに揃っていて、2階建て。会社に近い…（夢見すぎでした！）不動産屋さんに連れられて、車で物件を見て回る週末。就寝前に必ずチェックする物件検索サイト。なかなか希望の物件に出会えず、どんどん物件がなくなっていくことに焦っていた中、探し始めて4か月を経過したある日、やっと気づいたのです。“家”の設備、立地ばかりを見ていて、自分たちが生活することになる街のことを知ろうとしていなかったことに……。

「なぜそこに住みたいのか、どうしてそこでなければいけないのか？」

そこから、車での物件めぐりをやめ、自分の足で＝ランニングをしながら家を探すことを開始しました。小さい路地の発見、住人の年代層、治安、生活環境のチェック……等々 今まで知りえなかった情報を得ることができ、改めて条件の洗い出しとその条件の選定をすることができました。

その結果、満足度の高い（誰もが羨むと思われる?!）最高の物件に出会うことができたのです。

希望と現実はずしも一致するとは限りません。

今回の経験から、それをどうすり合わせしていくのか、どこに落としどころをもっていくのか、着地点を決めることこそが重要だと気付きました。どんな小さなことでも、答えはひとつではないと思います。

仕事においても、目先のことだけ考えて、すぐに答えを出すことに焦るのではなく、少し立ち止まって考えたいとき、迷ったとき、気軽に相談していただける存在になれるよう、日々努力を積み重ねていきたいです。

ちなみに、ランニングは1回12～18km。毎週末走り、6か月続けたのでトータル…310～465km。東京から名古屋くらいまでは行けましたかね♪