



# 宮崎社会保険労務士事務所 事務所便り

特定社会保険労務士 宮崎 真行

ご連絡先：〒902-0075

那覇市字国場 1164-5 コポブルスカイ 303

TEL：090-8626-0074 (携帯)

Eメール：tsr\_miyazaki@yahoo.co.jp

## ◆ 仕事に活かす「今月の格言・ことわざ」

「黄金はライオンの耳の中にある。」

インドの諺 より

どこの世界の人でも同じようなことを考えるもので、中国の「虎穴に入らずんば虎子を得ず」と同じような言葉がインドにもありました。

どこの世界でも「成功」するためには、危険や冒険がつきものであるということは認識されているわけなのです。しかしながら、「だからライオンや虎と格闘しろ」とはどこにも書いてありません。

「ライオンの耳の中の黄金」はライオンと闘わずして手に入れる方法だってある筈です。要は「どうやって黄金を手にするか」という事であり、もうひとつは「ライオンがいるから諦める」という弱気からの脱出なのです。

ライオンも自分を害するものには立ち向かいます。しかし、もしそうであっても必要とあればライオンと立ち向かわざるを得ない時もあります。用意周到に、そしていざという時の決意も忘れずに、そういう気持ちの人だけが黄金を手にするのです。

さて、あなたは「ライオンに怯え、決して黄金には近付かない」無為無策の臆病者になってはいませんか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

## 「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となります。

## ◆ 「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となります。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、いわゆる「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はいかがでしょうか。

## アルバイトの非行増加！ 万が一に備えて就業規則をチェック

### ◆ 飲食店や小売店で被害が続出

コンビニのアルバイト店員がアイス用の冷凍庫の中に入っているところを写真に撮って SNS に掲載した事件を皮切りに、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。

中には事件をきっかけに閉店することとなった店舗もあり、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言えます。

## ◆ 被害を未然に防止するには？

こうした非行を未然に防止するためには、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を教育したりする必要があります。

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。

## ◆ 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は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。

こうした問題を抱える会社では、自社の就業規則をチェックし、作成の仕方や見直しの要否等について検討してみると良いでしょう。

## 「社会保険の適用拡大」に伴う 企業と労働者の対応は？

### ◆ 調査の内容

社会保険の適用拡大が短時間労働者の雇用管理に及ぼす影響や、適用拡大が実施された場合の短時間労働者の対応の意向に関する調査の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

機構が、常用労働者5人以上の事業所(1万5,000社)に対するアンケート調査と、短時間労働者が多いとされる業種の企業および労働組合にインタビュー調査を行ったものです。

企業・従業員はどのような対応を取るつもりなのでしょうか？

#### ◆ 企業の意向は？

◎短時間労働者の雇用管理について見直す(と思う)企業が半数超

・「所定労働時間の長時間化を図る事業所」

…約3割

「短時間労働者の人材を厳選し、一人ひとりにもっと長時間働いてもらい雇用数を抑制」するという企業が30.5%ありました。

・「所定労働時間の短時間化を図る事業所」

…約3割

「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」するという企業が32.6%ありました。

#### ◆ 従業員の意向は？

社会保険が適用拡大されたら働き方を「変えると思う」短時間労働者は約6割おり、具体的には次のような意向が多くなっています(無回答:36.3%)。

・「適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く時間を増やす」…26.7%

・「適用されるよう働く時間を増やすが、手取り収入が減らない程度の時間増に抑える」

…15.6%

・「適用にならないよう働く時間を減らす」

…14.5%

・「正社員として働く」…8.7%

社会保険適用を希望しているが、会社から労働時間の短時間化を求められた場合の対応として、「他の会社を探す」「分からない・何とも言えない」「受け容れる」がそれぞれ約3割となっています。

#### ◆ 短時間労働者の二極化

社会保険の適用拡大に伴い、「短時間労働者」という雇用形態では、“長時間化する層”と“短時間化する層”への二極化が進むと予測されます。

また、基幹となる短時間労働者については、業務上の高度な役割を担う割合が高くなってくるでしょう。

その際、処遇や労働条件を適切に確保しなければ、貴重な人材の流出につながる可能性が高まります。自社の状況を踏まえながら、今後の対応を検討してみたいかがでしょうか。

### 話題の「成年後見制度」

#### 現在の状況と課題

#### ◆ 需要高まる「成年後見」

高齢化社会の進展とともに、「成年後見」の需要が高まっているようです。

「成年後見制度」は、認知症や知的障害、精神障害などで判断能力が不十分な人(本人)について、その行為能力を制限するとともに、本人の能力を後見的立場から補完することによってその権利を守るためのものです。

「成年後見人」の選任対象は、親族や弁護士、司法書士、社会保険労務士などで、仕事は法律行為に関するものに限られ、本人に代わって財産を管理したり必要な契約を結んだりします。

#### ◆ 後見人による不正も問題に

需要が高まっている一方で、成年後見制度の利用が増えるに伴い、後見人による不正も問題となっています。

最高裁判所の報告によると、成年後見人の起こした不正は、2010年6月から2012年12月末までに1,058件、被害金額は94億円超にも上っています。うち、親族後見人による不正が1,032件を占めています。

#### ◆ 専門職の選任割合が増加

こうした背景を踏まえ、また、適切な財産管理を行うという観点から、後見人として、親族ではなく弁護士や司法書士、社会保険労務士などの専



門職を選任するケースが増えています。

専門職の選任割合は、2012年に51.5%となり、2000年の後見制度開始以来、初めて半数を超えました。

ただし、専門職であっても、知見等に濃淡があるのは事実です。今後は、裁判所等が後見人の業務を適切に監督する体制づくり等も求められると考えられます。

## 行列のできる労働相談所

解雇予告を命じた者について、職場規律維持の観点から予告と同時に自宅待機とさせることにしました。この場合には、解雇予告期間の賃金は、休業手当として平均賃金の6割を支給すればいいのですか？

### << 回答 >>

- 解雇予告と同時に休業（自宅待機）を命じた場合、労働基準法では平均賃金の60%の休業手当を支払えば違法ではありませんが、民法の規定に基づき、労働者から賃金全額を請求される場合もありますので、慎重な対応が必要です。

### << 解説 >>

労働基準法第20条に基づき、解雇日の30日前に解雇予告をした場合、解雇日までは労働契約は残っているわけですから、本来であれば労働者には労務提供義務が、使用者には賃金支払義務があることとなります。

解雇予告と同時に使用者が休業を命じた場合には、「使用者の責による休業」となりますので、労働基準法26条により、平均賃金の6割以上の休業手当を支払わなければならないことは、言うまでもありません。

また、民法536条2項によれば、債権者（使用

者）の責に帰すべき事由により債務の履行（労務の提供）が不可能になった場合は、労働者は反対給付（賃金）を受ける権利を失わないとされており、この点が問題になる可能性があります。

すなわち、労働基準法では平均賃金の6割の休業手当を支払えば違法ではありませんが、民法の規定により解雇予告期間の賃金100%の請求をすることができる場合も考えられますので、慎重な対応が必要です。

## ◆ 朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「ただ一部分のみを見る人は、これをあげつらうて争うなり。」 『衆育模象経』より

これは西洋でいう「木を見て森を見ず」と同じ意味です。

仏教には「全体と個の双方を重視」する考えがあり、そこでは「全体を知らなければ個別の事はわからず、個別の事をわからなければ全体を知る事はできない」としています。

これは「一切即一」という言葉となっています。現在のような複雑な社会では、なかなか全体を知ることはできませんが、それでも大局というものを見据えていかなければ、流れに押しながされるままの一生となります。

孔子は「知らざるを知らずとなせ。是知るなり。（知らないことは知らないのだと認識しなさい、これが自分を知ることなのです。）」といっています。

謙虚さと知ろうとする努力の二つの事について、きちんと努力することができる人こそが、ゆくゆくは全体を見渡せる能力を身につけていくのです。

日々の仕事が一休なんの仕事なのか？自分は何をしているのか？こんな基本的な事すらわからないまま漫然と仕事をしているとしたら、自らが自分の価値を殺すに等しいのではないのでしょうか？