



## 人見亜希子社会保険労務士事務所

連絡先：〒541-0047

大阪府中央区淡路町1-4-10 森井ビル6階

電話：06-6226-8744 FAX：06-6226-8745

e-mail：akiko.hitomi@sunny.ocn.ne.jp

# 事務所だより

## ●11月のお仕事カレンダー

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]

## ●TOPICS

### [1] パート等の年間収入チェック

パートやアルバイト等の方は、所得税法上の扶養親族範囲(給与収入 103 万円以内)等で働いていることが多くあります。そのため、年末になってそのまま勤務すると範囲を超えるため、急に休んでしまうことが心配されます。今の時期から年間収入をチェックしておき、年末の忙しい時期になって人手が足りない困ることがないよう、調整しておきましょう。

### [2] 裁判員候補者への通知

来年 1 月からの裁判員候補者に対して、今月中旬より通知が届くようになっていきます。会社の方で従業員からの相談があれば応じる旨アナウンスしておきましょう。

## ●11月のアクション

### [1] 賞与決定までの準備

今月は、賞与の支給額を決めるための準備があります。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配布などを行う必要があります。

### [2] 年末調整の申告書の手配

年末調整の時期となりました。記入漏れや添付資料の不備がないように早めにチェックを行い、資料を整えておくことが準備の上で重要になってきます。

### [3] 年賀状の手配

そろそろ年賀状の手配が必要になります。早めに送付先の確認をしておきましょう。

## ●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。

### ◆労災かくして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立て作業を行わせる場合は「足場の組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。

## ●「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「規制は特はない」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。

## ●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。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%)   | (5) 懲戒解雇(13.2%) |
| (2) 注意・戒告・譴責(33.3%) | (6) 出勤停止(12.3%) |
| (3) 一時的減給(19.0%)    | (7) 諭旨解雇(9.4%)  |
| (4) 降格・降職(14.9%)    |                 |

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、実施するには慎重な配慮が必要です。

## ●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。

## ●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。

---

<編集後記> 今月の記事の中でも触れましたが、ノートパソコンから始まり、iPad、iPhone、スマートフォン、タブレットなど、様々な携帯端末が多様に活用される時代です。新しいものの扱いになかなか追いつけない私ですが、営業秘密管理、個人情報保護、移動端末取扱など、これまでにない社内規程についてご相談を頂くことの増えた昨今。しっかりリスク管理をしていきたいものですね。なお、労働基準監督官が主役のドラマ「ダンダリン」は録画だけでまだ見ておりません。興味深い内容らしく、社労士の中でも話題になっています。今から見るのが楽しみです。 特定社会保険労務士 人見 亜希子