



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」

「いづれ近いうちに」は、いづれの日でもない。」 イギリスの諺 より

「確定しない予定」はいつまでも実行されない予定になることが多いようです。同じように「いつかやらなければ」というものはなかなか着手できないものです。

人間というものは目先の切羽詰まった用事に追いまわられるものなのですが、その中で「いづれ近いうちに」は「まだ余裕がある」と同様な言葉になります。

しかしながら、そういった事柄は往々にして「面倒」だったり、「手間」がかかったりするものが多く、また「重要」なものも少なくはないと思われるものが多いのです。

仕事には「タイミング」が大切です。そしてそのタイミングを逃さないためにも予定をしっかり立てることが大切です。「時間」が管理できること、それがどんな仕事であっても成功するための「最低の条件」なのです。

さて、あなたには「いづれ」が、「いつ、何時」であるかを把握する能力をしっかりと持ちでしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

「ブラック企業」に対する 厚労省重点監督の結果

◆ 昨年9月に集中的に実施

厚生労働省では、昨年9月を「過重労働重点監督月間」と定め、いわゆる“ブラック企業”（若者の使い捨てが疑われる企業等）に対して「過重労働重点監督」が集中的に実施されましたが、その結果が昨年12月中旬に発表されました。

◆ 8割超の事業場で法違反！

監督対象となった5,111事業場のうち、82%の事業場（4,189事業場）において、何らかの労働基準関係法令違反が見られ、是正勧告書が交付されたとのことでした。

主な法違反の内容は、次の通りでした。

- (1) 違法な時間外労働があった：43.8% (2,241事業場)
- (2) 賃金不払残業があった：23.9% (1,221事業場)
- (3) 過重労働による健康障害防止措置が実施されていなかった：1.4% (71事業場)

◆ 主な法違反の事例

なお、法違反の事例として、下記のもの挙げられています。

- ・長時間労働等により精神障害を発症したとする労災請求があった事業場で、その後も、月80時間を超える時間外労働が認められた。
- ・社員の7割に及ぶ係長職以上の者を管理監督者

として取り扱い、割増賃金を支払っていなかった。

- ・月 100 時間を超える時間外労働が行われていたにもかかわらず、健康確保措置が講じられていなかった。
- ・無料電話相談を契機とする監督指導時に、三六協定で定めた上限時間を超え、月 100 時間を超える時間外労働が行われていた。
- ・労働時間が適正に把握できておらず、また、算入すべき手当を算入せずに割増賃金の単価を低く設定していた。
- ・賃金が、約 1 年にわたり支払われていなかったことについて指導したが、是正されなかった。

◆ 今後の国の対策

ブラック企業対策としては、今年度から求人票に「過去 3 年間の採用者数と離職者数」の記入欄が設けられるなども決定しており、企業の採用活動に影響が出るものと考えられます。

今後も、ますます企業における人事労務管理が重要性を増していくことは間違いありません。

押さえておきたい

「労働契約法改正」の最新動向

◆ 昨年末に特例法が成立、施行

昨年 4 月 1 日より改正労働契約法が施行され、いわゆる「無期転換ルール」が導入されました。

これにより、同一の使用の下、有期労働契約が 5 年を超えて反復更新された場合に、労働者に「無期転換申込権」が発生することとなりましたが、パートタイマー等の有期契約労働者を無期雇用へと転換する動きもみられるなど、改正への対応が企業において進められていました。

ところが、昨年 12 月 6 日の参議院本会議で「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律案」が可決・成立し、すでに一部は施行されています。

◆ 特例法の趣旨

この特例法は、大学の教員等で、5 年を超える

ようなプロジェクトに関わる有期契約労働者についても、5 年経過時点で無期転換申込権が発生してしまうと、5 年を超える前に契約を打ち切らざるを得ず、雇い続けることができないという現場からの声に対応して立案されたものです。

特例法により、一定の要件を満たす大学の教員等については、無期転換申込権にかかる年数要件が「10 年」とされました。

◆ さらなる改正に向けた動き

現在、厚生労働省の労働政策審議会（労働条件分科会有期雇用特別部会）において、高度な専門職に就く高収入の有期労働契約者で一定の期間内に終了すると見込まれる事業（オリンピックの開催準備等）に従事する者等について、5 年経過時点で無期転換申込権が発生しないこととする「有期雇用の特例」作りが検討されています。

同省では、この結果を今年 3 月上旬までに労働契約法の改正案としてまとめ、1 月 24 日に召集される通常国会に提出する方針です。

特例の対象には高年齢者も含まれる見通しですので、企業にとってはさらなる就業規則等の見直しが必要となる可能性もあることから、今後も動向を注視する必要があるでしょう。

改正間近！

これからの安全衛生管理の注目ポイント

◆ 行政の監督方針への影響も

次期通常国会では、安全衛生分野の法改正がありそうです。

このほど今後の労働安全衛生対策に関する報告書がまとまり、厚生労働省では、これから法案の作成に取り掛かるということです。報告書の中で取り上げられている事項は、行政の指導監督方針にも反映され、是正指導・勧告の内容にも変化があると思われます。

日頃の労務管理の見直しと併せて、法案の行方にも注視しておく必要があります。

◆ 労働安全衛生法の改正事項（予定）

改正内容としては、以下の内容が取り上げられています。

- (1) 化学物質管理のあり方
- (2) 企業単位で安全・健康に対する意識変革を促進する仕組み
- (3) 欠陥のある機械等の回収・改善対策の強化
- (4) 第三者に施設等を使用させる管理者の安全衛生管理の充実
- (5) 企業における安全衛生管理体制の適正化（第三次産業の安全衛生管理体制の適正化）
- (6) 規制・届出の見直し
- (7) 職場におけるメンタルヘルス対策
- (8) 職場における受動喫煙防止対策
- (9) 型式検定等の対象器具の追加

◆ 影響が大きいと思われる事項

ここでは、次のものが、影響が大きいと思われます。

- (2) 企業単位で安全・健康に対する意識変革を促進する仕組み

重大な労災を繰り返す企業に対し改善計画の作成等が指示され、従わない場合は必要な勧告を行うことや企業名を公表する制度の創設が検討されています。

- (4) 第三者に施設等を使用させる管理者の安全衛生管理の充実

トラック運送業などにおいて、荷役作業中の労災発生が多いことを受け、荷役作業を行う施設を管理する荷主等にも取組みが必要であるとしています。

- (5) 企業における安全衛生管理体制の適正化
第三次産業（小売業、社会福祉施設等）の安全衛生管理体制の適正化が内容となっています。

また、廃案となった前回の法案に盛り込まれていた(7)も気になるところです。

- (7) 職場におけるメンタルヘルス対策

前回法案では、メンタルヘルス不調の予防のため、労働者のストレスチェック、申出をした者に対する医師の面接指導の実施を事業者に義務付ける内容でした。この前回の内容を踏まえつつ、各事業場の取組みも勘案し、制度化するとしています。

企業の「退職給付制度」に関する最新調査結果

◆ 4社に1社は退職一時金・退職年金「なし」

昨年11月発表（厚生労働省）の「就労条件総合調査」は、常用労働者数30人以上の企業を対象に調査を行い、4,211社から有効回答を得てまとめられています。

同調査では、前回調査以来5年ぶりに退職金の支給状況に関する調査が行われましたが、それによれば、2008年当時は83.9%の企業が退職給付制度ありと回答していたところ、今回は75.5%まで減少しています。

◆ 「退職一時金制度のみ」が大幅増

制度の形態別にみると、2008年当時は31.9%あった「退職一時金・退職年金を併用」する企業が22.6%へと大きく減少し、「退職一時金制度のみ」とする企業が55.3%から65.8%と、大きく増えました。

支払準備形態については、退職一時金制度がある企業では「社内準備」とする企業が64.5%で最も多く、次いで「中小企業退職金共済制度（中退共）」が46.5%でした。

一方、退職年金制度がある企業では「厚生年金基金」（44.8%）が最も多く、確定拠出年金（企業型）の35.9%と確定給付企業年金の35.6%は僅差でしたが、今後は、厚生年金基金制度の見直しが進むにつれ、状況が変化する可能性があります。

◆ 支給額も大幅減

勤続35年以上の定年退職者の退職給付額は、大卒者が2,156万円（前回比335万円減）、高卒者（管理・事務・技術職）が1,965万円（同273万円減）、高卒者（現業職）が1,484万円（同537万円減）で、いずれにおいても支給額が大きく減少しました。

◆ これからの主流は「確定拠出年金」？

一時は「確定拠出年金の6割が元本割れ」との報道もなされましたが、2013年9月時点において、株価上昇等により、98%の加入者が元本割れの状況を脱し、通算の運用利回りの平均は年率で3%

台に回復しました。

2014年度の税制改正においては拠出限度額の引上げについて検討が進められていますが、税制上の優遇措置もあることから、今後、厚生年金基金制度の見直しにより、確定拠出年金へと移行するケースが増加する可能性もあります。

退職給付制度のある企業においては、メリット・デメリット双方に関する情報収集が必要となるでしょう。

行列のできる労働相談所

勤務時間外に社外で会社を中傷するビラを配布する行為に対して懲戒処分をしようとしたところ、勤務時間外・社外の行為まで懲戒処分の対象にできるのかという疑問があがり、会社として看過できない行為と思われるのですが、このような行為は懲戒処分の対象とできないのですか？

<< 回答 >>

● 使用者の懲戒権については、基本的に職場内の規律保持他企業秩序の維持を目的とするものとして認められますが、職場外の行為であっても、それが企業の円滑な運営に支障をきたすおそれがあるときなどには、労働者を懲戒処分することは認められると解されています。

<< 解説 >>

使用者の懲戒権について、判例では、「企業秩序を維持し、もって企業の円滑な運営を図るために、その雇用する労働者の企業秩序違反行為を理由として、当該労働者に対し、一種の制裁罰である懲戒を課することができる」（関西電力事件最1小判昭和58.9.8）とし使用者は労働契約に基づきその契約に内在している懲戒権を当然に有する、としています。

これに基づき、勤務時間外に職場外で行われた

会社を誹謗中傷するビラの配布行為に対して同判例では、「職場外でされた職務遂行に関係のない労働者の行為であっても、企業の円滑な運営に支障をきたすおそれがあるなど企業秩序の維持確保のためにそのような行為をも規制対象とし、これを理由として労働者に懲戒を課することも許される」とし、懲戒処分を有効としています。

したがって、勤務時間外、社外での行為であっても、会社の名誉を不当に傷つけるような行為は、懲戒処分の対象とすることに何ら問題はありませぬ。

◆ 朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「ただ言葉うるわしとて、また姿うつくしとて、うちにねたみあり、ころおしみ言葉ただしからぬは、彼は貌（みめ）よき人にあらず。」
「法句経 二六五」より

昔から「他人の不幸は蜜の味」「人の蔵が立つと我が腹が立つ」というくらい、他人を妬んだり、羨んだりする気持ちは、なかなかなくなならないものようです。

ある人の述懐ですが「物欲はどうにでもなる、肉欲は老年になったところで自然と身を離れた。しかし他人への嫉妬の気持ちだけはなくならないものだ。」というものがあります。人間である以上嫉妬の気持ちがあるのは仕方ないことなのですが、あまりにそればかり考えるのでは、他の事など手につかないでしょう。

他の人の欠点をあげつらったり、自分は人より優れているのに世に入れられないと逆恨みしてみても、誰かが助けてくれるものでもありません。同意はしてくれませんが、心からの同意である場合は多くはないと思います。「あの人は人の悪口と自慢しかしない」と言われる人が、誰からも愛されないのはご存じなはずで。

どんなに着飾ってみても、丁寧な言葉であっても、その人の話す内容によって、人間の質が判断されるとすれば、何を話すかに気を付けなければなりませんね。