

株式会社H & Iコンサルティング/社会保険労務士事務所H & I 事務所ニュース 2010.5月号

〒531-0072 大阪市北区豊崎 2-9-7 サンロードビル 1F
TEL 06-6376-8670 FAX 06-6376-8671
E-mail:info@hi-grp.co.jp HP:www.hi-grp.co.jp

昨年末、厚生労働省より発表されたデータによると、うつ病を含む気分障害の患者は現在国内に100万人以上いるとみられています。うつ病等を起因とした自殺も発生しており、政府は、職域におけるうつ病・メンタルヘルス対策の一層の充実を図っていく必要があるとして「自殺・うつ病等対策プロジェクトチーム」を設置し、検討を始めました。検討の内容として、1) 定期健康診断においてメンタルヘルス不調者を把握する方法(健康診断時に心の状態を医師がチェックできないかどうか)、2) 専門家と産業医を有する外部機関の活用、等が挙げられています。健康診断については、労働安全衛生法で実施が義務付けられており、実施すべき項目についても施行規則で定められていますが、早ければ来年度にもこれを改正して、精神疾患のチェック項目を盛り込む考えのようです。 【宮川いづみ】

雇用調整助成金の 不正受給防止対策



☑ 不正受給が約2億円

雇用調整助成金(中小企業の場合は中小企業緊急雇用安定助成金)については、厚生労働省が昨年来、「支給要件の緩和」や「支給の迅速化」に取り組んでいましたが、一部に不正な受給も見られるようです。

同省では、平成21年4月～平成22年1月の間に52事業所(総額約1億9,350万円)について、架空の休業や教育訓練を実施したなどとして処分しています。処分の内容は、「支給した助成金の返還」と「不正後3年間の助成金の不支給」とされています。

☑ 具体的な不正受給防止対策

このような状況から、同省では、3月下旬に次のような不正受給防止対策を発表しています。

- (1) 助成金を受給している事業主に対する実地調査を強化するとともに、休業等を実施した労働者の一部に対して、電話によるヒアリングを行うこと
- (2) より的確な実地調査を行うため、事業主の事務負担とならない範囲で、教育訓練に係る「計画届」お

よび「変更届」の内容を見直すこと(教育訓練に係る計画届については労働者別に予定日を記載すること、教育訓練に係る計画届に限り休業等が減少する場合も変更届を提出すること)

(3) 教育訓練を実施した場合の確認をより確実にを行うため、単に教育訓練を実施したことの証明だけでなく、教育訓練を実施した個々の労働者ごとに受講を証明する書類(事業所内訓練の場合の受講者アンケート、事業所外訓練の場合の受講料の領収書等)の提出を求めること

☑ H & I から皆様へ

上記の不正受給防止対策は、4月1日から実施されていますが、上記(2)(3)については、6月30日までは、従来の取扱いも可能とされています。

未払い残業代請求をめぐる 民事訴訟の状況



☑ 社員・元社員が未払い残業代を請求!

最近、未払い残業代をめぐる民事訴訟に関する報道が相次いでなされています。いずれも社員や元社員が、

未払いの残業代があるとして会社に対して請求を行っているものです。

☑「残業代請求権放棄」に関する文書

不動産会社の社員・元社員5人が、会社に対して未払い残業代などの支払いを岡山地裁に求めていた訴訟の弁論で、「会社が社員に残業代請求権を放棄させるように誘導していた」として、その手順などを示した内部文書を証拠として提出したそうです。

この文書は「未払い賃金確定手順」という名称で、会社が未払い残業代を支払うように是正勧告を受けた際、支払額確定のために作成したものだそうです。残業代が成果給に含まれていることを社員に再認識させるよう上司に求め、成果給が多額の社員には「未払い賃金なし」で合意するように誘導し、そうでない場合は低額に抑えるよう指示をしていました。

社員側の弁護団では、「文書は労働基準監督署の是正勧告を愚ろうするものであり、誘導された確認書は無効である」と主張しているそうです。

☑「変形労働時間制」を理由に残業代未払い

飲食店で働いていた元アルバイト社員が、「1カ月単位の変形労働時間制を理由にして残業代が支払われなかったのは違法である」と主張して、働いていた会社を相手取り、未払い残業代などの支払いを東京地裁に求めていた訴訟の判決がありました。

東京地裁は、この男性の主張を認め、同社に対して時効分を除く約12万円の支払いを命じる判決を下しました。

同社では、変形労働時間制の採用を理由に1日8時間を超えた分の残業代を一部しか支払っていなかったにもかかわらず、勤務シフト表は半月分しか作成していなかったそうで、東京地裁は、労働基準法の要件を満たしていないと判断しました。

☑H&Iから皆様へ

未払い残業代をめぐっては、「企業における終身雇用体制の崩壊」や「残業代請求が認められることの認識の広がり」などから、企業が請求されるリスクは増大しているといえます。

企業としては、このような事態が生じないよう、日頃から十分な対策をとっておくことが必要になります。

労働時間等見直し ガイドラインの改正



☑4月1日から施行

厚生労働省では、年次有給休暇を取得しやすい環境を整備するため、「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）の改正を行いました。

改正されたガイドラインは4月1日から施行されています。以下では、このガイドラインの概要、改正内容のポイントをご紹介します。

☑「労働時間等見直しガイドライン」とは？

このガイドラインは「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」（労働時間等設定改善法）に基づくもので、労働時間や年次有給休暇等に関する事項について、労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへと改善するために、事業主等が取り組むべき事項を定めたものです。

☑「改正ガイドライン」のポイント

改正されたガイドラインでは、年次有給休暇について、企業に対して次のような制度的な改善を促すこととしています。

- （1）労使の話し合いの機会において年次有給休暇の取得状況を確認する制度を導入するとともに、取得率向上に向けた具体的な方策を検討すること
- （2）取得率の目標設定を検討すること
- （3）計画的付与制度（年次有給休暇のうち5日を超える分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度）の活用を図る際、連続した休暇の取得促進に配慮すること
- （4）2週間程度の連続した休暇の取得促進を図るにあたっては、当該事業場の全労働者が長期休暇を取得できるような制度の導入に向けて検討すること

☑H&Iから皆様へ

上記ガイドラインに法的な拘束力はなく、これを守らなかったからといって罰せられることはありませんが、企業としては、働きやすい環境を整えることにより、従業員の健康管理、モチベーション維持・アップに努めたいものです。

定期健康診断で異常が多い 事業所は要注意！



☑多くの検査項目で有所見率が上昇

厚生労働省では、定期健康診断で異常が見られた従業員の割合(有所見率)が全国平均より高い事業所(従業員が50人以上で、主な検査項目で全国平均より有所見率やその増加率が大きい事業所、過去3年間で脳・心臓疾患で労災支給決定があった事業所など)に対し、労働基準監督署が重点的に改善を指導するよう求める通知を3月下旬に出しました。

定期健康診断全体の有所見率は、平成11年の「43%」から平成20年の「51%」へと増加しています。平成20年の有所見率については、脳・心臓疾患関係の検査項目の1つである血中脂質検査の「32%」が最も高く、脳・心臓疾患関係の主な検査項目(血中脂質検査、血圧、血糖検査、尿検査、心電図検査)の有所見率は概ね増加傾向にあります。

また、過重労働による脳・心臓疾患による労災支給決定件数は、平成16年度の「294件」から平成20年度の「377件」へと増加しています。

☑働き方の見直しと保健指導が必要

過重労働による脳・心臓疾患を予防するためには、「時間外・休日労働時間の削減」や「年次有給休暇の取得促進」等の働き方の見直しに加えて、脂質異常症、高血圧等の脳・心臓疾患の発症と関係が深い健康診断項目が有所見である労働者に対し、労働時間の短縮等の就業上の措置を行うとともに、保健指導、健康教育等を通じて有所見項目の改善を図り、脳・心臓疾患の発症リスクを引き下げることが有効だと言われています。

☑具体的な改善指導内容

今回の通知では、事業者の具体的な取組内容として、「定期健診実施後の措置」、「定期健診結果の労働者への確実な通知」、「有所見者に対する医師等による食生活等の保健指導」、「有所見者を含む労働者に対して栄養改善や運動等に取り組むように健康教育・健康相談の実施」などが挙げられています。

一方、都道府県労働局等による具体的な周知啓発、要請等の方法としては、「事業場に対する重点的な周知啓発、要請」や「事業主への自主点検の要請」等があ

ります。

☑H&Iから皆様へ

労働安全衛生法では、健診で従業員に異常が見られた場合、医師からの意見聴取や労働時間の短縮、医師による保健指導や健康教育などの義務を事業者に課していますが、今回の指導内容は、これら義務の実施徹底や、実施計画作成時に労働衛生コンサルタントの助言を受けることなどが中心となるとされています。

今年の新社員は 「ETC型」？



☑「効率重視」で「コミュニケーション苦手」

公益財団法人日本生産性本部の「職業のあり方研究会」が毎年決定している新社員のタイプ名について、平成22年度の新社員のタイプは「ETC型」だと発表されました。

効率化を重視する一方で、人とのコミュニケーションが苦手な面があることから、高速道路を利用する際に料金所で停止することなく通過できるシステムの「ETC」になぞらえたとのこと。

☑上手に人材を育成するには

同研究会によると、厳しい就職戦線をくぐり抜けてきた今年の新社員は、携帯電話などのIT活用に長け、情報交換についても積極的と言われており、時間の使い方も効率的で物事をスムーズに進める特徴があるそうです。また、CO2排出量削減など環境問題への関心も高い傾向があります。

しかし、ドライバーと徴収員との対話がなくなったように、効率性を重視するあまり人との直接的なコミュニケーションが不足する面もあります。打ち解けて心を開くまで時間が掛かるため、性急に関係を築こうとすると直前まで「心のパー」が開かないため、上司や先輩は「スピード出し過ぎ」に注意する必要があります。

ただし、理解しようとするれば、仕事のスマートさやIT活用の器用さなどのメリットも徐々に見えてくるため、ゆとりを持って接し、長く活躍できるよううまく育てることが重要になるとのことです。

☑今後の就職環境は？

昨年は、世界金融危機以降の先行き不透明感から採用に慎重な企業が目立ち、特に学生に人気の業種では採用を減らす企業が多く、就職活動が難航した学生が多かったと言われています。

最近はやや景気が持ち直した感もありますが、まだまだ不透明な部分も多く、学生にとってもしばらく厳しい状況が続きそうです。

採用担当者の 「採用・教育」に対する考え方



☑インターネットによる「1,000人調査」

人材サービス会社の株式会社インテリジェンスでは、昨年12月に企業の採用担当者1,000名を対象に、インターネットによる「採用・教育」に関する意識調査を行いました。

現在の不況下においては、採用を控えたり、採用に慎重になったりしている企業が多いと思いますが、このアンケート結果から、採用・教育現場における生の声をうかがい知ることができます。

☑採用担当者の関心事は何か？

まず「採用・教育に関して、今関心があることは何ですか？」(複数回答)という質問に対しては、上位1~6位は以下の結果となりました。

- (1) より良い人材を採る方法 (57.4%)
- (2) 人件費について (49.8%)
- (3) 従業員全体のモチベーションアップ (46.8%)
- (4) 従業員全体のスキルアップ (39.4%)
- (5) リーダー層の育成 (39.1%)
- (6) 従業員の育成方法 (38.7%)

第1位の「より良い人材を採る方法」については、約6割の採用担当者が関心事として挙げており、関心の高さがわかります。

第2位の「人件費について」に関しては、「人件費の関係で、質の良い採用を行い少数精鋭での運用を行わないと厳しい」、「人件費の削減を余儀なくされる中、採用の量を抑制しつつ人材を育成する手腕が問われている」などといったコメントが目立ったそうです。

第3位から第6位まではいずれも「従業員の教育」に関するものでした。

☑教育・育成への対応は？

次に、「従業員への教育・育成に関して、2010年は2009年と比較してどういった対応を検討中ですか？」という質問に対しては、「2009年よりも強化したい」(42.5%)、「特に2009年と変わらない」(37.0%)、「2009年よりも抑制したい」(7.6%)、「わからない、その他」(12.9%)との結果でした。

☑H&Iから皆様へ

また、教育・育成に関しては、「従業員の教育を徹底していきたい」、「従業員の効率アップを図りたい」、「採用後も継続して教育研修を行いながら育成したい」といった積極的な意見、「不況ではあるが人材育成・確保のチャンスである」、「いい人材を採用するチャンスである」といった不況を前向きに捉える意見が見られました。

5月の主な労務と税務手続き 【提出先・納付先】



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】

31日

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【日本年金機構】

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】

自動車税の納付【都道府県】

＝発行責任者＝

株式会社H&Iコンサルティング/社会保険労務士事務所H&I

代表取締役/特定社会保険労務士 宮川 弘之
〒531-0072

大阪市北区豊崎2-9-7 サンロードビル1F

TEL 06-6376-8670 FAX 06-6376-8671

E-mail: info@hi-grp.co.jp

URL: <http://www.hi-grp.co.jp/>