

～明日を創造する～

月刊 事務所ニュース

発行所 向田社会保険労務士事務所
労働保険事務組合 ゆとり創造協会
建設業あゆみ一人親方組合

〒065-0025
札幌市東区北25条東7丁目3番15号
トミイビル北25条

TEL (011) 723-6366
FAX (011) 723-6367



労政審の雇用均等分科会

マタハラ防止に向けた新指針案を提示

労働政策審議会（厚生労働大臣の諮問機関）の雇用均等分科会において六月二十七日、改正育児・介護休業法および男女雇用機会均等法に関する告示案要綱および指針案要綱が示されました。

今回は、職場において妊娠・出産などに関するマタニティ・ハラスメント（マタハラ）、および育児休業に対するハラスメントの防止に向けて、事業主が取り組むべき措置について新たな指針案や、セクハラに関して雇用管理上講ずべき措置についての指針を改正する告示案が示されています。マタハラ防止に向けた指針案では、①ハラスメントの内

容、②妊娠、出産等に関する否定的な言動が妊娠、出産等に関するハラスメントの背景等となり得ること、③妊娠、出産等に関するハラスメントがあつてはならない旨の方針、④妊娠、出産等に関する制度等の利用ができる旨を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発することなどを事業主が行うべき措置として示しています。

さらに、マタハラの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則などの文書に明確に定めることや、被害者の相談窓口を定めるなど適切に対応するために必要な体制を整備する

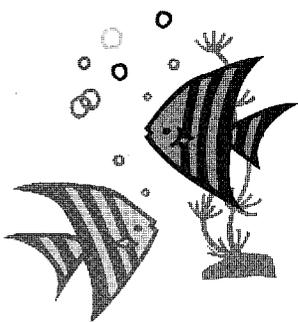
ことを求めています。

セクハラに関して雇用管理上講ずべき措置についての指針を改正する告示案では、セクハラの対象者について、「被害を受けた者の性的指向または性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となることを明示すること」としています。

これにより、同性愛者や性同一障害を持つ人など、いわゆる「性的少数者」も含まれることが明確化されることとなります。

厚生労働省は、来年一月一日の改正法の施行に向け、指針などを正式に示すことにしています。

暑中お見舞い申し上げます



判断基準を「要介護2以上」などに
介護休業の取得要件を明確化へ

厚生労働省に設置された有識者研究会は七月八日、来年一月から介護休業の取得要件を明確にするための報告書(案)をまとめました。

現在の介護休業を取得できる判断基準は、「二週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態」にある対象家族を介護するためとされ、介護保険の要介護2〜3程度と考えられています。

研究会では、介護保険制度との整合性、一般の労働者・事業主による判断の容易さという観点から、①介護保険の要介護2以上の認定を受けていることを基準として、②歩行や排泄、衣類の着脱など、必要な介護の状態一二項目をそれぞれ、1(自分でできる)、2(一部介助が必要)3(全面介助)に区分し、一二項目のうち「2が二つ以上」または「3が一つ以上」該当し、かつその状態が継続すると認められること、の二つの判断基準とすることを示しています。

また、介護を受ける家族が要介護認定を受ける前に介護休業制度等の利用を申

し出る場合などは、②の基準を用いて判断するとしています。

27年度「過労死等の労災補償状況」
過労死等の労災申請が増加

厚生労働省はこのほど、平成二七年度の「過労死等の労災補償状況」を公表しました。

それによると、過重な仕事が原因で発症した脳・心臓疾患の労災請求件数は七九五件で、前年度と比べ三二一件(4.2%)増加。このうち、労災認定されたのは二五一件で、同二六件(9.4%)減少しています。

また、仕事による強いストレスなどが原因で発症した精神障害の労災請求件数は一、五一五件で、前年度と比べ五九件(4.1%)増加。このうち、労災認定されたのは四七二件で、同二五件(5.0%)減少しています。

その原因とみられる出来事別の支給決定件数は、多い順に「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」が七五件、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が六〇件となっっています。

歓送迎会後に事故死
最高裁が労災と認定

会社の歓送迎会に参加後、残業のため車を運転して職場へ戻る途中に交通事故で死亡した男性の労災認定をめぐる訴訟で最高裁第二小法廷は七月八日、「労災に当たる」として一、二審判決を破棄。その上で、労災認定せず遺族補償給付を不支給とした労働基準監督署長の処分を取り消しました。

男性は福岡県内の会社に勤務していましたが、二〇一〇年一二月、居酒屋で開かれた中国人研修生の歓送迎会に残業を中断して参加。飲酒はせず、残業に戻る前に研修生を車で住居先に送る途中、衝突事故で死亡しました。

判決では、男性が上司の意向で歓送迎会に参加せざるを得なかったことや、会社の経費が使われていたことなどから、会社が「事業活動に密接に関わっていた」と指摘。その上で、「男性は事故の際も会社の支配下にあった」と判断しました。



職場の安全&衛生

衛生委員会の役割

注目されている衛生委員会

昨今、衛生委員会は注目を浴びる存在になっています。昨年一二月から施行されているストレスチェックにおいても、衛生委員会はストレスチェックの実施体制、実施方法、受検の有無の情報取り扱い、結果の記録の保存方法等を審議することとされていますが、これは、ストレスチェックを実施していく上で根幹的事項と言えます。

また、厚生労働省が最も力を入れている施策の一つである過重労働対策についても、衛生委員会の重要な調査審議事項とされています。

さらに、大阪市内の印刷会社で労働者らに胆管がんが多発した問題で、会社に衛生委員会が設置されていたれば、胆管がんの発症を早期に把握できていた可

能性があるという批判がされ、この問題を通して衛生委員会の存在が改めてクローズアップされたところではあります。

このように注目されている衛生委員会は、心身の健康問題が多く取り上げられる今の時代、その存在意義がより増している状況にあると思われます。ただ、そのような状況になっている衛生委員会も、まず設置されてい



ること、そして、その役割をしっかり果たしていることが重要です。今回は、改めて設置基準や役割について見てみたいと思います。

【設置の基準】

衛生委員会は、常時使用する労働者が五〇人以上の事業場に設置しなければなりません。安全委員会と異なり、この要件があてはまる全ての業種に設置義務があります。

【委員の構成】

衛生委員会のメンバーは、①総括安全衛生管理者またはそれ以外の者で、当該事業場において事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ずる者一名(議長)、②衛生管理者、③産業医、④労働者(衛生に関する経験を有する者)とされています。ただし、①以外の委員の半数については、労働者の過半数で組織する労働組合(無い場合には労働者の過半数代表)の推薦に基づいて指名しなければならぬとされています。

【主な役割―調査審議事項】

①衛生に関する規程の作成に関

すること。

②衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。

③衛生教育の実施計画の作成に関すること。

④定期健康診断等の結果に対する対策の樹立に関すること。

⑤長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。

⑥労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。

【開催回数等】

衛生委員会は毎月一回以上開催することとされ、委員会における議事の概要を労働者に周知し、議事録は三年間保存する必要があるとされています。

実効ある存在に

以上見てきたとおり、衛生委員会は、労働者が心身の健康を保つために重要な役割を持っています。ですので、設置するだけでなく、その役割となっている調査審議を実施実行し、その存在を実効あるものにしていくことが望まれます。

人手不足等への対応に関する調査

5割超の中小企業で人手不足

このほど日本商工会議所が発表した「人手不足等への対応に関する調査」によると、調査対象（二、四〇五社）の中小企業のうち、今春、「人手が不足している」と回答したのは55・6%と前年調査より5・3ポイント上昇し、人手不足感が強まっていることが分かりました。

人手不足の状況

全体では、55・6%と半数以上の企業で人手が「不足している」と回答。前年調査よりも「不足している」と回答した割合が5・3ポイント上昇している。

業種別では、「宿泊・飲食業」の不足感が最も高く、79・8%の企業が「不足している」と回答。次いで「介護・看護」（77・5%）、「運輸業」（72・3%）、「建設業」（63・3%）などとなっており、その他の業種においても人手不足の状況が高まっている。（下図参照）

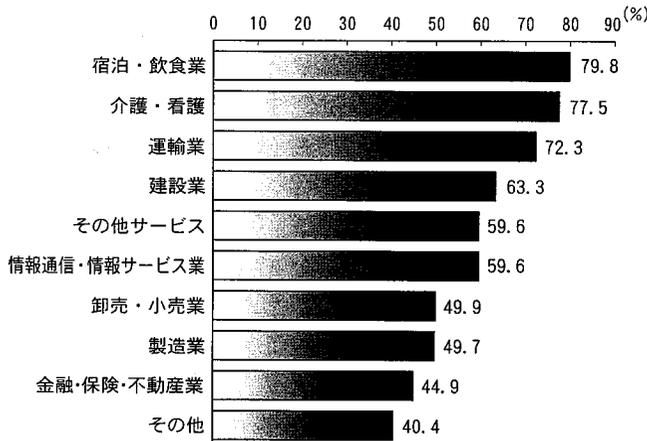
また、従業員の規模でみると、「六

求める人材

求める人材（複数回答）としては、「一定のキャリアを積んだミドル人材」が

一〇人」および「五〜一〇〇人」の企業で、前年調査と比較して10ポイント以上人手不足感が高まっている。

業種別にみた「人手が不足している」企業の割合 (%)



69・0%で最も高く、次いで「高校卒業新卒社員」41・2%、「大学卒業新卒社員」33・0%、「管理職経験者等のシニア人材」15・2%などとなっている。

また、全ての業種で「一定のキャリアを積んだミドル人材」が最高値となっており、「介護・看護」（80・6%）、「金融・保険・不動産業」（77・3%）、「建設業」（75・3%）などとなっている。

女性の活躍推進

「実施している」（40・0%）と「実施を検討している」（21・5%）を合計すると、61・5%の企業で女性の活躍推進について対応を講じている。

業種別にみると、「介護・看護」（77・5%）で最も「実施している」割合が高く、次いで「情報通信・情報サービス業」（59・6%）、「金融・保険・不動産業」（55・1%）、「宿泊・飲食業」（50・4%）などとなっている。

また、女性の活躍を推進する上での課題（複数回答）としては、「女性の職域が限定されている」（38・6%）が最も高く、次いで「女性の応募が少ない（女性社員が少ない）」（31・7%）と続く。

一方、「女性が管理職登用を望んでい

ない」(23・0%)といった項目もあり、女性社員の意識も課題となっている。

六五歳超の雇用延長

現在、六五歳超を雇用している企業は70・1%となっている。

一方、「すでに六五歳超の者を雇用しているが、義務化は反対」(30・1%)、「六五歳までは雇用できるが、それ以上の対応は難しい」(27・1%)といった意見の合計は57・2%となり、一律の雇用延長には慎重な対応が求められる結果となった。

また、六五歳超まで雇用できない理由(複数回答)としては、「本人の体力的な面で難しい」(66・5%)が最も高く、次いで「若い年齢層の採用の阻害になる」(47・6%)、「生産性が低下する」(37・3%)などとなっている。

ICT(情報通信技術)を活用した業務の効率化に向けた取組み

ICT(*)化に向けた取組みについて、59・7%の企業が実施している。

業種別にみると、「情報通信・情報サービス業」(85・1%)、「金融・保険・不動産業」(79・6%)で取組みが進んでいる一方、「運輸業」、「宿泊・飲食業」、「製

造業」では取組みが進んでいない割合が高い結果となった。

*顧客情報をデータベース化したり、出勤の管理や給与計算のシステムを一元化したりする取組み

長時間労働の削減に向けた取組み

長時間労働削減に向けた取組みは、73・8%の企業が実施している。

業種別にみると、「金融・保険・不動産業」では85・7%の企業が取り組んでいるのに対して、「建設業」では66・3%となっており、業種の違いによって差が顕著である。

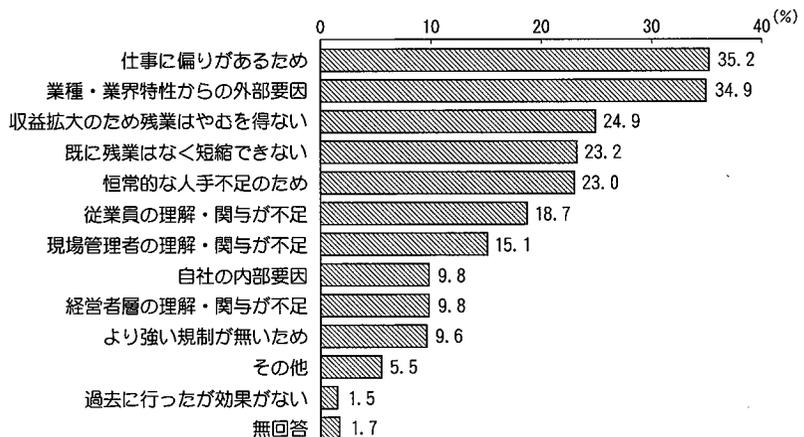
また、長時間労働削減に向けた取組みが進まない理由(複数回答)としては、「仕事に偏りがあるため」(35・2%)、「業種・業界特性からの外部要因」(34・9%)が高い結果となった。(下図参照)

「同一労働同一賃金」について

賃金を決定する際に考慮する項目(複数回答)として「合理性がある」と考えられるものとしては、「責任」(76・9%)、「本人の生産性」(76・7%)が高い結果となった。

一方、労使紛争で賃金差の理由を求め

長時間労働削減に向けた取組みが進まない理由(複数回答)



られた場合、「立証が難しい」と考えられる項目(同)については、「本人の生産性」(47・0%)が最も高く、次いで「将来の役割への期待」(43・3%)、「責任」(37・5%)と続く。「合理性がある」と考えられるものの、「立証が難しい」と思われる項目が重なっている。

トラブル回避の対応術

出勤停止中の無給は問題になるか

当社は現在、就業規則の見直しをしています。懲戒の種類に「出勤停止」を新しく設けるとを検討していますが、出勤停止期間は無給と決めても問題はないでしょうか。また、すでに設けてある「減給」との関連はどうなるのでしょうか？

出勤停止中の賃金

出勤停止とは、労働基準法には定めがありませんが、一般的に就業規則上の職務規律違反などに対する制裁として、対象となる労働者との労働契約を存続させながら、その就労を一定期間禁止することをいいます。

就業規則に、出勤停止およびその期間中の賃金を支払わないことが定められている場合は、労働者がその出勤停止の処分を受けることになり、出勤停止

期間中の賃金が受けられないことは、制裁としての出勤停止の当然の結果であるものと認められています。

しかし、その期間の長さについては、「公序良俗」（民法第九〇条）の見地から、規律違反事案の状況の程度などにより制限があり、不当に長期になるものは認められないとされています。

減給の制裁

一方、減給の制裁については労働基準法（第九一条）に定めがあり、「減給は、一回の額が平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の一〇分の一を超えてはならない」と、減額の幅には上限が設けられています。

減給は、対象となった労働者が実際に就労している場合に労務の対償として支払われる賃金に対して行われる制裁措置ですので、一定の制限があります。しかし、出勤停止は、労働者が就労せず、もともと労務の提供に対して支払うべき賃金が発生しないので、労

基法の減給制裁の規定には関係ないものとされています。

制裁の二重適用は禁止

憲法には二重処罰の禁止が定められています。これは、一度ある犯罪として処罰された行為を、さらに別の罪にも当たるとして処罰してはならない、という原則のことです。

企業内での制裁についても、この原則が成り立つという考えから、同一の違反事案に対して、複数の制裁処分を行うことは認められません。したがって、減給をしたうえで、さらに出勤停止の処分を行うことがないように注意しなければなりません。

また、制裁の処分は社会通念上からも相当でなければならぬとされています。初めての軽微な違反は「訓戒」などとどめ、同じ違反を繰り返す場合などに、再度の違反防止と強く反省を求めため、減給、出勤停止などの制裁処分を課すなど、その適用に關しても就業規則に定めておくことが望ましいでしょう。



大同生命保険株の中小企業経営者アンケート

生産性向上には「従業員の能力向上」が不可欠

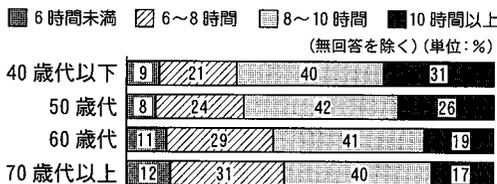
今号では、「経営者の労働実態」と「生産性向上に向けた取組み」をテーマに、大同生命保険株式会社が中小企業経営者約4,000人を対象に行ったアンケート調査の結果をご紹介します。

Q1：1日あたりの労働時間は何時間ですか？

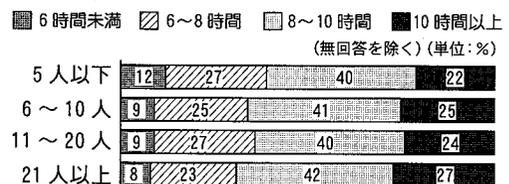
- ・1日あたりの労働時間は、「8～10時間」が約4割と最も多く、「10時間以上」も約2割となりました。
- ・年齢別では、若い経営者ほど、労働時間が長くなっています。
- ・なお、従業員規模別では、大きな差はありませんでした。



◎年齢別



◎従業員規模別

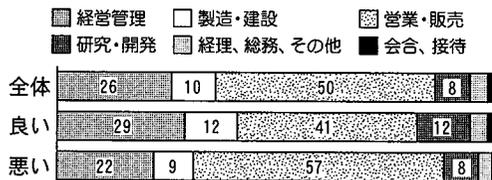


Q2：生産性向上に向けて、今後「最も注力したい」「削減したい」業務は何ですか？

- ・最も注力したい業務では、「営業・販売」が5割と最も多く、次いで「経営管理」となりました。
- ・業況別では、景況感が「良い」企業では「経営管理」が、「悪い」企業では「営業・販売」が全体(平均)より多くなっています。
- ・削減したい業務では、「会合・接待」が約5割と最も多く、次いで「経理、総務、その他」となりました。

①最も注力したい業務

(無回答を除く)(単位：%)



②削減したい業務

(無回答を除く)(単位：%)



Q3：生産性向上に向けて、どのような施策に取り組みたいですか？

- ・全体(平均)では「従業員の能力向上」が約5割と最も多く、次いで「経営計画の策定」「幹部人材の育成」となりました。
- ・景況感が「良い」企業では「従業員の能力向上」「幹部人材の育成」が全体(平均)より多くなっています。
- ・一方、景況感が「悪い」企業では「経営計画の策定」「顧客・取引先データの活用」が全体(平均)より多くなっています。

