

人事・労務に役立つ情報満載！

# ニュースレター

by金ちゃん先生



6  
2017

発行：トクナガ社会保険労務士事務所

〒561-0862 豊中市西泉丘1-5-24 URL <http://www.tokunaga-sr.com>

TEL & FAX 06-6850-8110 e-mail [bpbz707@tcct.zaq.ne.jp](mailto:bpbz707@tcct.zaq.ne.jp)

発行日：2017年06月06日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算第93号



## 7月は報酬月額や労働保険概算の申告書の提出月です

7月は総務、給与計算担当者の方の繁忙期ですね。

- ①健康保険・厚生年金の報酬月額算定基礎届の提出
- ②労働保険概算・確定保険料申告書の提出
- ③労働保険料の納付



また、今月には住民税額決定・変更通知書が従業員在住の市町村から届きます。忘れずに給与に反映させましょう。

弊所では、上記の業務を給与計算と共に一括請負させていただきます。また、諸手続きのご相談にも応じますので、是非ご要請くださいませ。

### 耳寄り情報1

### 予防的労務管理講座その26 『不当解雇対応と予防の指導 その3』

＝村田・岡崎法律事務所 岡崎隆彦先生著 『予防的労務管理』より＝

(4) 不当解雇をしてしまった後の対策～事後対策には限界有り→予防が重要！

#### ア 方法

- ①撤回してやり直す(解雇撤回)、②予備的主張(又は第2次解雇)
- ③労働審判の活用(バックペイ対策)～地位不存在確認(会社申立)[早く解決の為少ないお金で…]

#### イ 限界

- ①復職固執の場合、②うつの主張をする場合

#### ウ うつの主張の場合の危険～うつの型は？

＜新旧うつ対比表～「新型うつ」と「従来型うつ」の主な特徴＞



	「新型うつ」	「従来型うつ」
年齢層	・青年層 ・元々仕事熱心ではない	・中高年層 ・仕事熱心である
性格面	・会社等の社会的規範への否定感情を持っている ・自分自身への強い愛着、自己中心的、他罰的	・社会的規範への愛着、真面目、責任感が強い ・他者への配慮がある
行動(症状面)	・職場で抑制症状強いが趣味等には積極的 ・何処から病気で何処から人格か分かり難い	・良いことで気分改善無し、好きなことも楽しめない ・症状による行動変化が明らかである
治療面	・初期からうつ病の診断に協力的である ・薬物を投与しても多くは部分的効果に留まる	・初期にはうつ病の診断に抵抗する ・薬物投与の効果は良好、服用と休養で軽快し易い

金ちゃん先生のコメント 解雇してからの事後対策は難しそう…。周到的準備の後の解雇が良いですね…。

## ◆大星ビル管理事件の概要

(1) Xらは、ビル管理会社Yの従業員であり、Yが管理を受託した各ビルに配置されて、ボイラー等の設備の点検・整備、ビル内巡回監視等の業務に従事していた。Xらは毎月数回、午前9時から翌朝同時刻までの24時間勤務に従事し、その間、連続7～9時間の「仮眠時間」が与えられていた。Xらは、配属先のビルからの外出を原則禁止され、飲酒も禁止されており、本件仮眠中、各ビルの仮眠室において、電話の授受、警報への対応等が義務付けられていたが、そうした事態が生じない限り、睡眠を取っても良いこととされていた。Yは、24時間勤務における仮眠時間について、所定労働時間に参入せず、泊り勤務手当(2300円を支給するのみであった。ただ、仮眠中に突発業務が発生した場合には、実作業時間に対して、(A)時間外勤務手当及び(時間帯により)深夜就業手当を支給していた。Xらは、本件仮眠時間の全てが労働時間に当たるとして、労働契約、就業規則所定の時間外勤務手当及び深夜就業手当の支払いを、予備的に労働基準法所定の時間外、深夜割増賃金の支払を請求した。



(2) 1審はXらの請求を容認した。2審は、本件仮眠時間は、Yの指揮命令下の労働と判断したが、仮眠時間について(A)を支給するには合意が必要であったとして、『仮眠手当の内法定労働時間を超えると判断した』部分及び深夜労働に当たる部分について労基法37条による割増賃金の支払のみを認めた。2審判決に対し双方上告。

## 【判旨】 破棄差戻し。最高裁平成14年2月28日第一小法廷判決

仮眠中に仮眠室における待機と警報や電話等に対して直ちに相応の対応をすることを義務付けられている仮眠時間(不活動仮眠時間であっても労働からの解放が保障されていない場合)は労働時間であると裁定した。

金ちゃん先生のコメント 「難しい判断ですが、確かに安心して眠れないので労働時間ですよね…。」

## 金ちゃん先生行状記 ～豊陵会総会に出席しました～



同期・同年代の参加風景

金ちゃん先生は、大阪府立豊中高校出身。そのOB会を「豊陵会」と呼びます。彼は人見知りタイプ！？で総会には殆ど出席せず、同期有志の会の「トーク会」の世話役に徹してきましたが、同期参加Oで事務局から参加要請が有り、数人の方と一緒に5月末の日曜日に参加した次第です…。一番良かったのが、右側の写真の同高ブラスバンド部の演奏でした。坂本九ちゃんの「上を向いて歩こう」や校歌を合唱していると、一瞬青春がよみがえって来るようで、悪くありませんでした…。



豊中高校ブラスバンド部の演奏



故郷は 遠くに在りて 想うもの たかが3年 されど3年



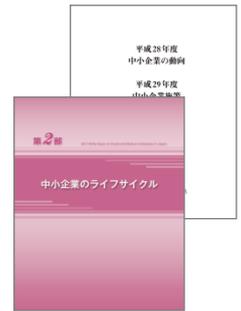
◆ゴルフのお誘い等何でもお気軽にご一報下さいませ。 Eメールドリス [bpbz707@tcct.zaq.ne.jp](mailto:bpbz707@tcct.zaq.ne.jp)

貴事業所名		ご氏名	
ご住所		Eメール	
T E L		ご要請等ご記入下さい	

中小企業庁は、本年4月に、「2017年版中小企業白書・小規模企業白書」を公表しました。

いずれにおいても、中小企業・小規模事業者のライフサイクルと生産性及び中小企業・小規模事業者の雇用環境と人手不足の現状についての分析などが行われています。

最近、“人手不足・人材不足”がクローズアップされることが増えています。中小企業白書等ではどのように分析されているのか？ 概要を紹介します。



## 中小企業白書・小規模企業白書の要約（人手不足の現状・対応など）

### ● 人材不足への対応/多様な人材、外部リソース活用への取組

○成長・拡大志向企業は中核・労働人材ともに不足感が強く、中核人材の不足は、成長・拡大を目指す企業の新事業展開に影響（右図参照）。

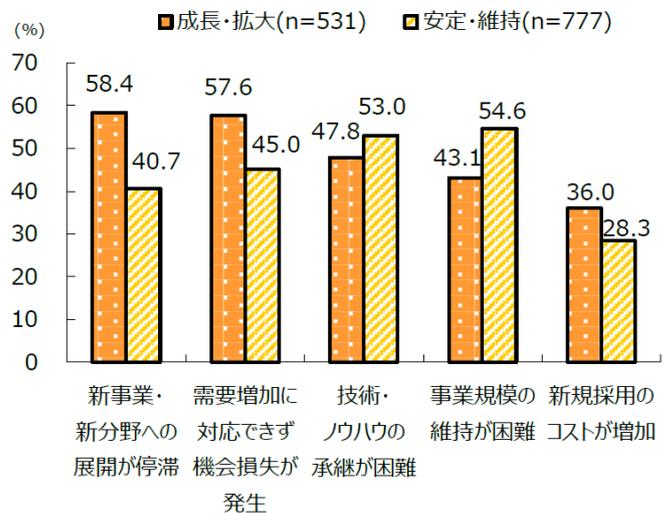
○女性、シニア等多様な人材を活用できている中小企業は、生産性向上にもつながる業務の合理化・標準化に取り組んでおり、収益力を向上。

○機械化・IT化や付加価値向上で人材不足を克服する企業も存在。成長・拡大を目指す企業では、マーケティング、デザインなど高度な人材が求められる業務でも、アウトソーシングのニーズが増大。

なお、同月に公表された「財務局調査による『賃金の動向』について」においても、複数回答で賃金引上げを行う理由を調査対象企業に聞いたところ、「人材の確保」のためと答えた企業の増加が目立ち、前年度の31.6%から38.2%に増加しているとのことです。

この調査結果を受けて、財務省も、「賃金を上げないと人が集まらないという人手不足の傾向が強まっていることが鮮明になった」という見解を示しています。

### 事業展開の方針別に見た、中核人材の不足による経営への影響



“労働条件・環境を見直して人手を確保する”、そのような経営方針が、大企業のみならず、中小企業・小規模企業にも必要となってきたといえそうです。

## 豆知識情報

### 臨時の必要による時間外・休日労働（労働基準法 33 条）

#### 災害等の場合の時間外・休日労働（労働基準法 33 条 1 項）

「**災害**その他避けることのできない事由によって、**臨時の必要**がある場合においては、使用者は、**行政官庁**（所轄労働基準監督署長）の**許可**を受けて、その**必要の限度**において法定の労働時間を**延長**し、又は法定の**休日**に労働させることができる。ただし、**事態急迫**のため**行政官庁**（所轄労働基準監督署長）の**許可**を受ける暇がない場合においては、事後に**遅滞なく届け出**なければならない。」とされています。

尚、「事後に届出があった場合において、**行政官庁**（所轄労働基準監督署長）がその労働時間の延長又は休日の労働を**不相当**と認めるときは、その後にその時間に相当する**休憩又は休日**を与えるべきことを、命ずることができる。」とされています。＝**代休付与命令**（労働基準法 33 条 2 項）



## 厚労省がパワハラの実態調査結果を公表



厚生労働省から、平成 28 年に実施した「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」の結果が公表されました（調査対象：企業調査＝4,587 社、従業員調査＝男女 10,000 名）。以下に概要を紹介します。各企業の対応やパワハラの実態を把握できると思います。

### 職場のパワーハラスメントに関する実態調査/調査結果のポイント

#### (1) パワーハラスメントの発生状況

- ① パワーハラスメントに限らず、従業員の悩み、不満、苦情、トラブルなどを受け付けるための相談窓口（以下「相談窓口」）において相談の多いテーマは、パワーハラスメントが 32.4%と最も多い。
- ② 過去3年間に1件以上のパワーハラスメントに該当する相談を受けたと回答した企業は 36.3%。
- ③ 過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員は 32.5%（平成 24 年度実態調査〔前回調査〕では 25.3%）。

#### (2) パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組状況

- ① パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を実施している企業は 52.2%。
- ② 相談窓口を設置している企業は 73.4%。



#### (3) パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の主な効果

- ① パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を行うことにより、職場環境が変わる、コミュニケーションが活性化するという効果が得られるほか、「休職者・離職者の減少」、「メンタル不調者の減少」などの付随効果が得られる。
- ② パワーハラスメントの予防・解決のための効果が高い取組として、相談窓口の設置や管理職向け・従業員向けの研修の実施を挙げている企業の比率が高い。

効果を実感できた取り組み⇒管理職を対象とした研修等の実施が 74.2%と最も高く、次いで一般社員等を対象とした研修等の実施(69.6%)、相談窓口の設置(60.6%)となっている。



#### (4) パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の主な課題

- ① 企業規模が小さくなるにしたがい、相談窓口の設置比率が低くなり、パワーハラスメントを受けた場合に企業とは関係のないところに相談する比率が高くなることから、より大きな規模の企業と比べて、パワーハラスメントの実態が把握されていない。
- ② パワーハラスメントを受けたと感じた者が、「何もしなかった」と回答した比率は 40.9%であり、その理由として「何をしても解決にならないと思ったから」、「職務上不利益が生じると思ったから」と回答した比率が高い。

厚生労働省は、今回の調査結果などを踏まえ、引き続き職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた施策を実施していくとのことです。今後、パワハラの実態が厳しくなるかもしれません。



6/10	<ul style="list-style-type: none"> <li>●一括有期事業開始届の提出(建設業)</li> <li>主な対象事業:概算保険料 160 万円未満でかつ請負金額が 1 億 8,000 万円未満の工事</li> <li>●5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付</li> </ul>
6/30	<ul style="list-style-type: none"> <li>●5月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付</li> <li>●児童手当現況届の提出</li> <li>●個人の道府県民税・市町村民税の納付&lt;第1期&gt;</li> <li>●4月決算法人の確定申告・10月決算法人の中間申告</li> <li>●7月・10月・翌年1月決算法人の消費税の中間申告</li> </ul>

◆あとがき◆ 早や今年も6月、あっという間でしたね。ジメジメした梅雨も間近ですね…。私の趣味の一つである「飲み会交流」と行きませんか? 「ビヤっと1杯」引掛けて、本音対話致しましょう! 乞うお誘い!