

鶴留社会保険労務士事務所だより

# 雲外蒼天 8月号

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0040 飯塚市吉原町 6-12

飯塚商工会議所ビル 603

TEL: 0948-28-2444

FAX: 0948-28-2448

## 過重労働問題に斬り込む「カトク」は企業のここを見ている！

### 「カトク」とは？

今年4月に厚生労働省が東京・大阪の2労働局に設置した、「過重労働撲滅特別対策班」の通称です。7月2日に靴販売チェーン「ABC マート」運営会社と同社の労務担当取締役、店長2人が、都内2店舗で違法残業をさせたとして書類送検され、注目されています。配属された労働基準監督官は東京7名、大阪6名で、東京の7名は経験10年以上のベテラン揃い、パソコンに保存された労働時間に関するデータの改ざん・削除といったケースでも対応できるよう、証拠収集技術「デジタル・フォレンジック」に詳しいメンバーもいるそうです。

### 発足から3カ月で書類送検のスピード対応の理由

同省が2014年11月にブラック企業の疑いがある4,561事業所を調査したところ、2,304事業所で違法残業が発覚しました。「カトク」は、この結果を受け監督指導・捜査体制強化のため新設されました。従来との違いは、各別に労働基準監督署が管轄内の違法残業に対応するのではなく、管轄エリアを越えて連携して対応する点にあると言われています。5月15日、同省は、違法残業が複数事業所で行われている場合に、書類送検前の是正勧告とともに企業名を公表すると発表しました。これも情報共有化により実現したスピード対応の表れと言えるでしょう。

### ねらわれるのはどんな企業？

ABC マートの事件では、池袋店では三六協定未届けで従業員2人にそれぞれ月97時間・112時間の残業を行かせた疑いが、原宿店では三六協定で定めた「月79時間」を超えて従業員2人にそれぞれ月98時間・112時間の残業をさせた疑いが持たれています。また、東京労働局監督課課長は、テレビのインタビューに「指導を繰り返してもなかなか是正に至らない」「特に月100時間を超える長時間労働を問題視した」と、答えています。

上記の企業名公表は(1)月残業時間が100時間超、(2)1事業所で10人以上あるいは4分の1以上の労働者が違法残業、(3)1年程度のに3以上の事業所で違法残業、などに該当する企業が対象とされています。自社においても、三六協定の締結・届出が適正になされているか、限度時間は守られているか等、改めて確認しておきましょう。

## 個別労使紛争の主な解決手段と「解決状況確認ツール」の活用

### 個別労使紛争の解決手段

解雇や労働条件の引下げといった問題をめぐり、企業と個々の労働者との間で生じる紛争の主な解決手段として、「労働局によるあっせん」「労働審判」「民事訴訟」が挙げられます。各制度の特徴は、以下の通りです。

・「労働局によるあっせん」：弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家により組織された紛争調整委員会が、当事者双方の主張の要点を確かめます。双方から求められた場合には、両者に対して、事案に応じた具体的なあっせん案を提示します。(都道府県労働局によるあっせんの場合。この他、都道府県労働委員会・労政主管部局等でも個別労働関係紛争のあっせんを実施しています)

・「労働審判」：労働審判官(裁判官)1名と労働関係の専門的な知識と経験を有

する労働審判員2名で組織された労働審判委員会が、原則として3回以内の期日で審理し、適宜調停を試みます。調停による解決に至らない場合には、事案の実情に即した柔軟な解決を図るための労働審判を行います。

・「民事訴訟」：裁判官が、法廷で、双方の言い分を聴いたり、証拠を調べたりして、最終的に判決によって紛争の解決を図る手続きです。訴訟の途中で話し合いにより解決(和解)することもできます。

### 最近の傾向

先日、厚生労働省が「予見可能性の高い紛争解決システムの構築」に関する調査結果を公表し、上記の3つの解決手段を利用した場合、「会社が従業員に金銭を支払って解決した事案」が9割を超えたことがわかりました。

内閣府の規制改革会議でも、裁判で不当解雇と認められた場合に労働者が申し出

れば金銭補償で解決できる制度について、年内にも導入の検討を始めると発表しています。

### 「解決状況確認ツール」とは？

そんな折、厚生労働省は、個別データに基づいて条件を設定すると労働紛争の解決状況を確認することができるサイトを開設しました。

具体的には、(1)事案の内容(普通解雇、整理解雇、労働条件引下げ等)、(2)残業代請求の有無、(3)労働者の性別、(4)雇用形態、(5)勤続年数、(6)役職、(7)月額賃金、(8)企業規模の条件を設定すると、その条件に合った事件の解決方法(あっせん、労働審判、和解)や利用期間、金銭解決の場合であれば解決金を調べるすることができます。

最近では労働者の方がこのテの話には敏感です。知らないのは経営者ばかりとならないように情報収集を！！

# 内閣府作成の「マイナンバー導入チェックリスト」

## 通知カードの送付は 10 月から

いよいよ「通知カード」(10月5日時点の住民票を基に作成)の送付が迫ってきましたが、マイナンバー制度への対応は進んでいますでしょうか? 今後、企業の規模にかかわらず着々と準備を進めていく必要があります。今回は、内閣府から公表されている、従業員の少ない事業者向けの「マイナンバー導入チェックリスト」の内容をご紹介します。

## マイナンバー導入チェックリスト

チェックリストの内容は、以下の7項目となっています。

### 【1】担当者の明確化と番号の取得

- マイナンバーを扱う人を、あらかじめ決めておきましょう(給料や社会保険料を扱っている人など)。
- マイナンバーを従業員から取得する際には、利用目的(「源泉徴収票作成」「健康保険・厚生年金保険届出」「雇用保険届出」)を伝えましょう。
- マイナンバーを従業員から取得する際には、番号が間違っていないかの確認と身元の確認が必要です。顔写真の付いている「個人番号カード」か、10月から届くマイナンバーが書いてある「通知カード」と「運転免許証」などで確認を行いましょう。

### 【2】マイナンバーの管理・保管

- マイナンバーが記載された書類は、カギがかかる棚や引き出しに大切に保管するようにしましょう。無理にパソコンを購入する必要はありません。
- パソコンがインターネットに接続されている場合は、ウイルス対策ソフトを最新版に更新するなどセキュリティ対策を行いましょう。
- 従業員の退職や契約の終了などでマイナンバーが必要なくなったら、細かく裁断するなどマイナンバーの書いてある書類を廃棄しましょう。パソコンに入っているマイナンバーも削除しましょう。

### 【3】従業員の皆さんへの確認事項

- 制度に関する周知文書を掲示版に貼るなどして、従業員の皆さんに通知が届く時期や何に使うかなど、基本的なことを知ってもらいましょう。

## どう変わる? 標準報酬月額、傷病手当金、出産手当金等の改正

### ◆ 今国会で改正法が成立

「持続可能な医療保険制度を構築するための国民健康保険法等の一部を改正する法律案」が今国会で改正しました(平成27年5月29日公布)。これにより、健康保険料の算定基礎となる標準報酬月額などが変更になります。なお、**施行は平成28年4月1日**で、詳細は省令で定めることとされています。

### ◆ 標準報酬月額に関する改正

標準報酬月額について、3等級区分が新たに追加され、その上限額が139万円となりました。

#### (改正前)

- ・第47級…(標準報酬月額)1,210,000円、(報酬月額)1,175,000円以上

#### (改正後)

- ・第47級…(標準報酬月額)1,210,000円、(報酬月額)1,175,000円以上1,235,000円未満
- ・第48級…(標準報酬月額)1,270,000円、(報酬月額)1,235,000円以上1,295,000円未満
- ・第49級…(標準報酬月額)1,330,000円、(報酬月額)1,295,000円以上1,355,000円未満
- ・第50級…(標準報酬月額)1,390,000円、(報酬月額)1,355,000円以上

### ◆ 標準報酬月額に関する改正

傷病手当金の額は、1日につき、傷病手当金の支給を始める日の属する月以前の直近の継続した12月間の各月の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額の3分の2に相当する金額とする(1年に満たない場合はその期間または全被保険者の平均の低いほう)こととされました。標準報酬月額を基準として支給額を決定することに変わりはありませんが、「直近の継続した12月間分」を平均することになりました。

### ◆ 標準賞与額に関する改定

標準賞与額の上限額(年度おける標準賞与額の累計額)、改正前の「540万円」か「573万円」に改正されました。

### ◆ 出産手当金に関する改正

傷病手当金の支給に係る規定が準用されます。

## 長時間労働が原因!? 精神障害の労災請求件数が過去最多

### 「心の病」での労災請求が過去最高

厚生労働省が2014年度の労災補償状況を公表し、うつ病などの「心の病」で労災請求をした人が1,456人(うち認定者497人、自殺・自殺未遂者99人)で、前年度よりも47件増え、支給決定件数(497件)とともに統計開始以来最高となったことがわかりました。また、脳・心臓疾患で労災認定された人も277人で、前年度からは減少しましたが、ここ数年300人前後の高止まりが続いています。

### 精神障害に関する事案の状況

請求件数を業種別でみると、「製造業」245件、「医療・福祉」236件、「卸売業・小売業」213件の順に多く、支給決定件数は、「製造業」81件、「卸売業・小売業」71件、「運輸業・郵便業」63件の順に多くなっています。また、年齢別の請求件数(カッコ内は支給決定件数)では、「40~49歳」454件(140件)、「30~39歳」419件(138件)が多くなっています。

### 月80時間以上の残業を行っていた人は約4割

労災認定者497人のうち、厚生労働省が過労死のリスクが高まると位置付ける「過労死ライン」の残業時間(月80時間以上の残業)を超えた人は201人(前年比57人増)でした。このうち、160時間以上の残業は67人(前年比36人増)で、長時間労働による過労の実態が浮かび上がりました。

### 長時間労働やストレスを減らす工夫が必要

心の病になっても労災が認定される人は限られており、その実態はより深刻な可能性があると考えられます。職場全体で「長時間労働削減」に取り組み、「ストレスを軽減できるような環境づくり」が大切と言えるでしょう。

# トラック運送業の「労働時間改善」に官民が本腰

## ◆本腰を入れ始めた官民

本年5月、厚生労働省に「トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央協議会」が設置されました。この協議会の規約によると、「トラック運送事業者、荷主、行政等の関係者が一体となり、トラック運送業における取引環境の改善及び長時間労働の抑制を実現するための具体的な環境整備等を図る」ことが目的だそうです。

## ◆労基法の改正を見据えて

現在国会で審議されている「労働基準法等の一部を改正する法律案」では、中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金を見直すことが盛り込まれています。

現在、月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)が中小企業については適用が猶予されていますが、この猶予措置を廃止する内容です。廃止時期(予定)は平成31年4月1日ですが、トラック運送業者にとっては特に影響が大きいと言えます。

法改正への対応のため、国・行政は今後平成30年度にかけて、企業の実態調査や労働時間縮減のための助成事業、長時間労働改善ガイドラインの策定と助成事業などを行うことを協議会で検討していくようです。

## ◆今から始める賃金見直し

トラック運送業界には、改善基準告示や行政による監督指導への対応などもありますが、労働時間の変化に伴う賃金体系の見直しにはそれなりの時間がかかります。関連助成金等を活用しながら、「所定外労働時間の削減」や「年次有給休暇の取得促進」等の必要な措置を講じていく必要があります。

## ◆労働時間の状況

労働時間の最近の状況を見ると、パート労働者の比率の上昇により、年間総実労働時間は減少傾向で推移しています。また、週の労働時間でみると、60時間以上の人の割合は全体では近年低下傾向で推移し、1割弱となっていますが、30代男性では17.0%と、以前より低下したものの高水準で推移している状況です。

これをトラック運送業界についてみると、特に中小企業では、時間外労働が60時間超となる労働者の割合が非常に多い状況にあります。また、長時間労働に伴う労災(脳・心臓疾患、精神障害)の件数も多くなっています。ドライバーが運転中に意識を失ったりすれば、他者を巻き込んだ死亡事故等に直結し、会社の存続に関わる事態となります。

# 「建設業の社会保険未加入問題」と今後の政府の対応

## ◆厚労省への通報が 約1万8,000件!

国土交通省は、平成24年11月から平成27年3月末までの建設業許可行政庁による社会保険等加入状況の確認・指導件数の状況を公表しました。建設業許可申請、経営事項審査申請、立入検査等の累計申請件数31万413件のうち、3万9,177件(12.6%)が加入指導の対象となりました。

加入指導を受けた業者のうち1万3,710件(35.0%)は加入しましたが、1万8,080件(46.1%)は加入しなかったため、厚生労働省の担当部局へ通報されました。なお、7,387件(18.9%)は指導中または加入確認待ちとなっています。

通報された業者は加入指導を受け、それでも加入しない場合は建設業許可部局から建設業法に基づく指示処分が出され、最終的には営業停止処分が行われることになっています。

## ◆平成29年度までに 加入率100%目標

近年、建設業では下請企業を中心に、法定福利費(社会保険料)を適正に負担しない企業があり、また、技能労働者の処遇の低さ、若年入職者の減少が問題となっています。こうしたなか国土交通省は、社会保険未加入対策として平成24年11月から加入指導を強化し、平成29年度までに「加入率100%」の目標を達成するため、以下の取り組みを行っています。

- ・建設業許可部局における建設業許可・更新申請および経営事項審査ならびに立入検査時に加入状況を確認し未加入業者に対し加入指導を実施
- ・加入指導に従わない場合は厚生労働省の社会保険等担当部局へ通報
- ・国土交通省直轄のすべての工事において、下請業者の加入状況を確認し未加入業者がある場合には建設所管部が加入指導を実施

## ◆今秋より加入指導の 事前通知を送付

国土交通省は、来年1月以降に更新期限を迎える未加入業者に対し「事前加入指導通知」を送付し、今秋以降に前倒しで加入指導を実施することを決定しました。

また、新規に許可申請した際に未加入であったり、発注部局から建設業許可部局に通報があったりした場合は、直ちに厚生労働省に通報することです。



## 8月の税務と労務の手続提出期限 [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

- 個人事業税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<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]



### 全身筋肉痛

スポーツジムに行ってみました。日ごろの運動不足解消とダイエットのために行ったのですがとんでもない所に来てしまったと後悔しました。

トレーナーの最初の言葉 「鶴留さん こんにちは。ストレッチは終わりましたか？スクワット30回から始めましょう (笑顔)」

鶴留 「...。したことないです」

トレーナー 「えっ?! ... 腹筋はできますか？」

鶴留 「はい、5回くらい」

トレーナー 「... (苦笑)」

ジムというのは、スポーツが出来る人が行く所なのでね (^^)

その後、スクワットの正しい角度などを教わり、死ぬほどやらされました。自分のための運動と分かっていても「やらされている」と感じる私は未熟者です。精神的にも鍛え直さないとイケないようです。腹筋は5回で済むと言ったものの3回しかできず、トレーナーに後ろから押ししてもらいました。背筋や大胸筋を鍛える器具もやってみました。殆ど手伝わってもらいました。

翌日と翌々日は全身筋肉痛でロボットのような歩き方になり、椅子から立ち上がるのも痛いほどです。やはり日ごろから運動していないとダメですね。大いに反省しました。 鶴留

8/13 ~ 8/16  
は夏季休業とさせていただきます。

