



大竹社労士事務所通信

平成 26 年 12 月 (Vol. 105)

ご連絡先

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD. 三休橋 301

電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795

e-mail：buri@ares.eonet.ne.jp

URL：http://www.e-jinji.jp/ (人事労務コンサルティング室)

放置していると危険!? “持ち帰り残業”で労災認定!

英会話学校講師の女性が自殺

2011年に英会話学校講師の女性が自殺したのは、自宅で長時間労働を行った「持ち帰り残業」が原因であったとして、金沢労働基準監督署が労災認定しました。

持ち帰り残業については自宅での作業実態の把握が困難なため、労災認定されたのは異例のことのようです。

ただ、本件では、メールや関係者の話から、女性は英単語を説明するイラストを描いた「単語カード」を業務命令により 2,000 枚以上自宅で作成しており、監督署は、実際に単語カードを作成して時間を計測し、自宅で月 80 時間程度の残業をしていたと結論付けました。

これにより、会社での残業時間と合わせると恒常的に月 100 時間程度の時間外労働があり、さらに上司からの叱咤による心理的負担によりうつ病を発症したとして、労災を認定したというものです。

持ち帰り残業は労働時間に含まれる?

原則、会社が承認していない持ち帰り残業は労働時間には含まれません。

労働者が自己の判断で仕事を持ち帰って自宅で残業している場合、会社はその実態を把握できないため、持ち帰り残業は基本的に会社の指揮命令下でないものとして労働時間であるとは判断しないのです。

ただ、持ち帰り残業が上司の明確な指示に基づいて行われている場合は、それに要した時間は、当然に労働時間に含まれることとなります。

また、通常の労働時間では処理できないような業務量を指示していたり、持ち帰り残業を黙認したりしていた場合などは、事実上の指揮命令があったとして労働時間と判断される可能性があることに留意する必要

があります。

企業には様々なリスクが!

持ち帰り残業は、労災認定される可能性や残業代を請求される可能性はもちろんですが、情報漏えいの危険性もあります。

企業としては、「持ち帰り残業を原則禁止する」、「どうしても必要な場合は本人に事前申請させる」、「情報漏えい対策を講じる」などのルール作りが必要となるでしょう。

各種調査結果に見る「人材不足」の実態と対応策

雇用・労働分野の切実な問題

現在、「人材不足」は雇用・労働をめぐる最も切実な問題となっています。マスコミでもこの問題が頻繁に取り上げられており、「人材不足により倒産する中小企業も増え始めている」との報道もありました。

特に、飲食サービス業や小売業、運送業等で状況が深刻であり、人材不足により社員の業務の負担が高まり、それがさらなる離職につながるといった悪循環も発生しています。

厳しい採用状況

実際、株式会社リクルートホールディングスの研究機関であるリクルートワークス研究所が行った「人手不足の影響と対策に関する調査」では、正社員やパート・アルバイトの採用を実施した企業のうち、3社に1社は必要な人数を確保できておらず、うち50%以上は事業に影響が出ているとの結果が出ています。

さらに、人数を確保できない状況を解消できる見通しについて、人材不足に陥っている企業の52.7%が「見通しが無い」と回答しており、今後ますます人材不足の悪影響が出てくることが懸念されます。

対応策は？

こうした状況を受けて、各社で人材を確保するための施策が行われています。

多くの企業で実施されているのは、(1)採用対象の拡大(未経験者も採用対象とする、外国人を採用対象とする等)(2)処遇の改善(賃金の引上げ、アルバイト・パートの正社員登用等)(3)業務等の調整(業務の効率性の向上、外部人材の活用、アウトソーシング、受注調整、営業時間の調整等)です。

検討したいのは、主婦や高齢者の活用でしょう。

上記の調査によると、女性・高齢者を積極的に採用対象とする企業は約15%であり、その活用は進んでいないと考えられますが、株式会社リクルートジョブズの研究機関であるジョブズリサーチセンターが行った「主婦の就業に関する1万人調査」を見ると、M字カーブのボトムである「20～49歳の既婚・子供あり女性」について、就業意向がない人は8.2%にとどまっており、この層の活用が人材不足の解消につながるが大いに期待されます。

パートタイマー用の労働条件通知書が変更されました

改正法で労働条件に関する説明を義務化

改正パートタイム労働法が来年4月1日から施行されます。

改正により、事業主は、パートタイマーの雇入れ時や契約更新時に労働条件(賃金の決定方法、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、正社員転換等の措置内容等)について説明する義務を負うこととなります。

パートタイマーを同時に複数雇い入れたりする場合には、個々に説明する方法ではなく対象労働者を集めて説明会を開催する等の方法によって説明することも認められますが、労働条件は文書等(電子メールやFAXでも可)によって交付しなければならず、これに違反した場合は10万円以下の過料に処せられます。

労働条件通知書の変更箇所は？

今般、厚生労働省が示すモデル労働条件通知書の様式が法改正に合わせて変更となり、同省のパンフレット「パートタイム労働法のあらまし」に掲載されています。

具体的には、新たに「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」を記載するスペースが設けられました。

この「相談窓口」は、改正法により、パートタイマーからの相談に対応するための体制整備が事業主の義務とされたため、パートタイマーを雇い入れているすべての事業主が対応にあたる担当者または担当部署を決定して、整備しておかなければなりません。

労務管理に関する疑問は早めに相談を

「平成26年版労働経済白書」によれば、2013年の非正規労働者の割合は36.7%で、10年前と比較して6%増え、人数で見ると約400万人増加しています。

非正規労働者の増加に伴い、正社員との労働条件の差異等について不公平感を感じるパートタイマーと事業主の間でトラブルとなるケースが増えており、パートタイム労働法が改正された大きな理由の1つはこの問題を解消するためです。

来年4月1日の施行を控え、パートタイマーの労務管理に関する疑問や不安がある場合は、早めに専門家に相談し、トラブルの予防に努める必要があると言えます。

「マイナンバー制度」に関する企業の対応状況は？

約7割の企業がまだ準備を始めていない！

株式会社アイ・キューが運営する人事ポータルサイト「日本の人事部」では、全国のビジネスパーソンに対して「マイナンバー制度」に関するアンケート調査を実施しました。

「マイナンバー制度への対応状況」について聞いたところ、「まだ準備を始めていない」という回答(69.6%)が圧倒的に多く、「自社内での対応を検討している」(14.4%)、「すでに準備を始めている」(5.6%)、「アウトソーシングでの対応を検討している」(2.4%)など、何らかの動きを見せている企業が非常に少ないことがわかりました。

中には「特に準備をする予定はない」(8.0%)と回答する企業もあったようです。

マイナンバー制度とは？

「マイナンバー制度」は、日本国民と日本に居住する

外国人1人ひとりに番号を割り振り、所得や納税実績、社会保障に関する個人情報を一括管理する制度で、2016年1月から利用がスタートします。

これまで国や市町村などがバラバラに管理してきた個人情報を連携させ、相互利用を可能にすることで、国民の利便性を高めると同時に行政の透明化・効率化を図ることが同制度の目的です。

民間企業でも、社会保障・税務関連の諸手続きにマイナンバーを利用することになりますが、システム変更および厳格な情報管理体制の構築が必須となります。

「番号収集」と「情報漏えい」を懸念

アンケートで「マイナンバー制度に対応するうえでの課題」について聞いたところ、「従業員からのマイナンバーの収集」(28.0%)が最も多く、「個人情報の管理体制の強化」(26.8)が続きました。

情報管理の煩雑さと情報漏えいのリスクを懸念する企業が多いようで、「漏えいした場合の影響は従来の人事・給与データ以上のものになる」、「基幹系システムに与える影響は大きくコストもかかりそう」などの声が聞かれました。

また、「マイナンバー制度による影響・効果」について聞いても、「情報の一元管理による利便性の向上」(8.0%)、「各種事務処理の効率化、省力化」(5.3%)など、その効果を期待する声もあったようですが、「情報漏えいのリスクの発生」(38.7%)との回答が最も多く、不安の方が大きいことがわかりました。

制度の内容についてはもちろんのこと、導入による効果やメリットを企業側でもしっかりと認識し、2016年1月のスタートに向けて準備を進めていく必要があります。

12月の税務と労務の手続[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

[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]

本年最後の給料の支払いを受ける日の前日まで

年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出

[給与の支払者(所轄税務署)]

給与と所得者の保険料控除申告書兼給与と所得者の配偶者特別控除申告書の提出

[給与の支払者(所轄税務署)]

編集後記

師走が(とうとう)やってきました。一年の締めくくりとなる一ヶ月です。終わりよければすべて良くなるよう、ラストスパートをかけていきたいと思いません。

今月も最後までお読みいただき有り難うございました。少し早いですが、みなさま良いお年をお迎えくださいませ。(R.O)