

貴社を労務管理リスクから開放します

編集・発行 社会保険労務士 山下事務所 〒815-0071 福岡市南区平和2-23-2 (毎月1回 10日頃発行) ※この記事はHPでダウンロード出来ます。



所長の山下隆二です。今年の夏は、例年になく暑いですね。福岡の8月2日の最高気温は37℃もあったそうです。どうりで、カキ氷が売れるわけです(夏祭りでした) 今月お伝えするテーマは、右記の通りです。貴社の労務管理にお役立て下さい。

《今月号の内容》

- ◆8月は夏季休暇の季節です - 注意点は？
- ◆休暇と休日の違い - どう違う？
- ◆ストレス過労の深刻化 - 医師の面接指導が義務化されています

◆8月は夏季休暇の季節です…注意点は◆

8月は、休暇を取る社員が多い時期です。会社としても、お盆の3日間は一斉休暇で『前後の2～3日を交代休暇にする。』とか、一斉休暇はないものの夏季休暇取得奨励期間として『各自5日は休暇を取りなさい』等、様々な方法でお休みされていることと思います。

長期休暇の際に注意すべき点を4つご紹介します。

●連絡網の整備

本人が不在の時に限って、その人にしか分からない問い合わせ等が入るものです。自宅の電話番号や携帯番号等を控え、何らかの手段で連絡が取れる体制をとっておくべきでしょう(個人情報保護体制に準じた取り扱いが原則)。

また、あまりにも頻りに連絡があって、ほとんど身動きできずに休暇が休暇でなくなるような事態であれば話は別ですが、連絡している時間は労働時間とはカウントしない旨を伝えることも場合によっては必要です。

●データのバックアップ

機械も意外とデリケートなもので、パソコンを長期間使わないでいると、立ち上がらなくなる等の不具合が発生する場合があります。大切なデータはバックアップを取ったり、サーバーに保管する等の対策をしていた方が無難です。

●事故注意の喚起

休暇期間中は私的な時間ですので、あれこれと会社が立ち入ることは困難ですが、事故にはくれぐれも注意をするよう喚起をすることは大切でしょう。また、「飲酒運転は絶対にしないように」というアナウンスも必要です。

●会社の防犯対策

会社全体が一斉休暇に入る場合は企業規模にもよりますが、外部からの進入を防ぐことは当然ながら、郵便物についてもちよつとは気を配った方が良いでしょう。

何気ないことですが、意外と大切なことです。

ここで、休暇について考えて見ましょう。

◆ 休 暇 と 休 日 は 違 い ま す ◆

休みであることに変わりはないのですが、“休暇”と“休日”は法的な意味合いが異なります。

- ・休暇 … 労働の義務はあるが、その義務を免除する日
- ・休日 … 労働の義務が全くない日

更に

- ・休暇 … 労働時間にカウントする
- ・休日 … 労働時間にカウントしない

という違いがあるのです。

大きな違いは、『休暇は労働時間にカウントする』ということです。従って、休暇の日に働いたとしても、1週40時間・1日8時間を超えなければ割増賃金の対象とはなりません(変形労働時間制の場合はもうちょっと複雑です)。

企業内労働組合から、「休日を増やしてくれ」という要望が出る場合があります。場合によっては、「休日を増やさないで、36協定(時間外・休日労働の免罰効果を生む協定)にサインをしない。」と強硬な態度を示すことも。

「ここまで強硬路線の労働組合が身近にあるのか」という疑問はありますが、仮にその要望に応える必要が出てきたならば、前述したように、“休日増”ではなく“休暇増”で対応すると良いでしょう。

単純に休日を増やすと割増賃金単価の上昇(賃金の上昇)につながるため、会社にとってはあまり得策とは言えません(一般的に)。

しかし、同じ休みでも“休日”ではなく“休暇”という取り扱いならば、労働時間にカウントするので割増賃金単価の上昇はありません。

更に、休暇は、労働の義務を免除する日ですので、休む側にとっては、休日と同じような感覚です。この方法ならば社員も納得するでしょう。

休暇増によって、『所定労働時間は同じでも実労働時間は減る(実際には労働しないから)』。

これが、コストの上昇を伴わない時短の進め方であり、ワーク・ライフ・バランス(WLB:仕事と生活の調和)に取り組む際のテクニックの一つです。

『法律を利用する』とは、このようなことを言います。

◆ ストレス過労が深刻化しています ◆

労災保険は、ケガや病気等、目に見える身体的疾患のためにあるように思われますが、近年では精神的(いわゆるメンタルヘルス)の疾患も労災に該当する場合があります。

2007年度の労災申請では、精神疾患による申請が、脳・心臓疾患等の身体的疾患を上回りました。

脳・心臓疾患等認定件数は、392件(内死亡は142人、申請件数は931件)で過去最悪。一方、精神疾患は、1998年度には4件だった認定件数(申請件数は42件)が、2007年度には268件(申請件数は952件)と67倍も増加しています。

この増え方は異常でしょう。

どちらの場合も、“過重労働(長時間労働)”が引き金となっており、精神疾患においては、“職場のいじめ”や“過剰なノルマによるプレッシャー”、“セクハラ”、“パワハラ”もその要因に挙げられています。

もちろん、認定件数や申請件数が増えたからといって、皆さんの会社が危険な状態である訳ではありません。

ただ、

- ・サービス残業の認識がある
- ・長時間労働の実態がある
- ・結構な時間の時間外労働・休日労働があるだろう

という状態であれば、黄色信号と思って頂いた方が良いでしょう。割増賃金を払っている・払っていないの問題ではありません。

労働安全衛生法の改正によって、全事業所に『医師の面接指導』が義務化されています(従来は50人未満の会社には2年間の猶予がありましたが、4月1日からは義務化されました)。具体的には、以下の通りです。

★前月の残業時間が100時間超の社員

社員本人が「医師と面接したい」と申し出た場合、医師の面接指導を『実施する義務』。⇒実施しなければ法律違反。

★前月の残業時間が80～99時間の社員

社員本人が会社に「医師と面接したい」と申し出た場合、医師の面接指導を実施するよう『努力する義務』。
⇒実施しなくても、法律違反ではない。

医師の面接指導によって、医師から意見が出されます。

その意見を踏まえて会社としては、『働く場所の変更』、『作業の変更』、『労働時間の短縮』、『深夜残業の回数を減らす』の対策を講じる義務があります。

統計では、退職者が出ると、企業のコストは約422万円/人とあります。

その反面、残業時間を30分/人短縮することによる削減コストは、「従業員1,000人で、30,723万円、従業員50人で1,180万円」です。

また、秋の国会で労働基準法の改正法案が提出される予定です。大まかな内容は、割増賃金率の引き上げです。

現行制度は一律25%増ですが、これが細分化されるようです(決定ではありませんので参考程度として下さい)。

- ・月45時間まで — 現行通り25%増(義務)
- ・月45時間超 — 労使交渉で時短・割増率の引き上げ(努力)
- ・月80時間超 — 割増率50%(義務)

金目の話はあまりやりたくないのですが、資金的な背景も手伝って、「分かってはいるが改善・改革に手を出せない。」という場合もあるでしょう。この場合は、「手を出せないから何も言わない」ではなく、「手を出せないが改善・改革の意思はある」といメッセージを伝えるだけでも社員の気持ちは和らぐものです。

目先の仕事を優先するか、社員の健康を優先するか。どちらが大切かは明らかです。

『**社員の健康を損なわせない**』これは使用者の義務です。

< お仕事カレンダー >

8/10.....一括有期事業開始届(建設業)

※対象事業—概算保険料160円面未満

かつ 請負金額1億9000万円未満の工事

.....7月分の源泉所得税・住民税特別徴収税額の納付

8/31.....健康保険・厚生年金保険料納付(7月分)

.....労働保険料の支払(延納第2期分)

.....6月決算法人の確定申告・12月決算法人の中間申告

.....9月・12月・翌年3月決算法人の消費税の中間申告

.....個人事業者の当年分消費税の中間申告

.....個人の同府県民税・市町村民税の納付(第2期)

※8/10、8/31共に休日であるため、その翌日(8/11、9/1)が納期限となります。

RNEWSに関するお問い合わせは下記まで

社会保険労務士 山下事務所

〒815-0071 福岡市南区平和2-23-2

Phone 092-982-2595 Fax 092-523-1836

E-Mail : office-srry@sr-yamashita.com

ホームページ : <http://sr-yamashita.com>

【業務案内】

- ★就業規則の作成変更
- ★401k導入支援
- ★人事賃金制度の構築
- ★セミナー/講演
- ★管理者研修の実施
- ★各種助成金の申請
- ★退職金制度の構築
- ★労働/社会保険手続

事務所は不在がちです。ご連絡は、お電話もしくはE-mailでお願い致します。