

B's 事務所通信

11

November

2013

発行：びいず社労士FP事務所

〒466-0058 名古屋市昭和区白金 3-20-2

TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 email :info@b-z.jp

発行日：2013年11月1日 通巻52号

トピックス ●地域別の最低賃金が変更されました！

平成25年度の地域別最低賃金が正式に決定されました。すべての都道府県において増額改定が行われ、全国加重平均で対前年比15円の上昇となりました。

時給制のパート・アルバイトだけではなく、固定残業代の多い月給制の社員についても、最低賃金以上になっているか、きちんと確認することが大切です。違反すると、50万円以下の罰金を科されることがあります。

都道府県名	最低賃金時間額 ()内は平成24年度	都道府県名	最低賃金時間額 ()内は平成24年度
北海道	734円 (719円)	滋賀	730円 (716円)
青森	665円 (654円)	京都	773円 (759円)
岩手	665円 (653円)	大阪	819円 (800円)
宮城	696円 (685円)	兵庫	761円 (749円)
秋田	665円 (654円)	奈良	710円 (699円)
山形	665円 (654円)	和歌山	701円 (690円)
福島	675円 (664円)	鳥取	664円 (653円)
茨城	713円 (699円)	島根	664円 (652円)
栃木	718円 (705円)	岡山	703円 (691円)
群馬	707円 (696円)	広島	733円 (719円)
埼玉	785円 (771円)	山口	701円 (690円)
千葉	777円 (756円)	徳島	666円 (654円)
東京	869円 (850円)	香川	686円 (674円)
神奈川	868円 (849円)	愛媛	666円 (654円)
新潟	701円 (689円)	高知	664円 (652円)
富山	712円 (700円)	福岡	712円 (701円)
石川	704円 (693円)	佐賀	664円 (653円)
福井	701円 (690円)	長崎	664円 (653円)
山梨	706円 (695円)	熊本	664円 (653円)
長野	713円 (700円)	大分	664円 (653円)
岐阜	724円 (713円)	宮崎	664円 (653円)
静岡	749円 (735円)	鹿児島	665円 (654円)
愛知	780円 (758円)	沖縄	664円 (653円)
三重	737円 (724円)		
全国加重平均額		764円	(749円)

最低賃金の計算方法

- 時給制の場合
「時間給 ≥ 最低賃金額」ならOK
- 日給制の場合
「{日給 ÷ 1日の所定労働時間} ≥ 最低賃金額」ならOK
- 月給制の場合
「{(月給 × 12) ÷ 年間総所定労働時間} ≥ 最低賃金額」ならOK



労働基準監督署による最近の送検事例

◆東京労働局が送検事例を公表

東京労働局では、労働基準監督署が送検した事例をホームページ上で公表しています。ここでは、労災事故に関連した最近の送検事例を見てみましょう。

◆労災かくして道路旅客運送業者を書類送検

平成 24 年 2 月、タクシー会社の駐車場で労働者がハイヤーを洗車していたところ、転倒して手首を骨折し、休業 4 日以上に及ぶ労災事故が発生しました。

労働安全衛生法では、「休業 4 日以上」を要する労災については、遅滞なく所轄労働基準監督署長に「労働者死傷病報告」を提出することを義務付けていますが、この会社は労災の発生を隠ぺいするため報告書を提出していませんでした。

中央労働基準監督署は、タクシー会社と営業所長を労働安全衛生法違反の容疑で、平成 25 年 8 月に東京地方検察庁に書類送検しました。

◆工事現場の墜落死亡災害で書類送検

平成 24 年 4 月、高架橋の防風柵新設工事現場で、建設工事業者の労働者（当時 19 歳）が、つり足場の組み立て作業中に足場から約 13 メートル下の運河上に墜落して死亡しました。

労働者につり足場の組み立て作業を行わせる場合は「足場の組み立て等作業主任者技能講習」を修了した者の中から作業主任者を選任し、作業主任者に作業の進行状況および保護帽と安全帯の使用状況を監視させなくてはならないところ、この工事業者は、選任した作業主任者が当該現場に不在であり作業の進行状況と安全帯の使用状況を監視していないことを知りながら、被災労働者らに作業をさせていたことが判明しました。

亀戸労働基準監督署は、工事業者と工事部長を労働安全衛生法違反の疑いで、平成 25 年 9 月に東京地方検察庁に書類送検しました。

◆労基署関連のドラマがスタート

労基署が送検を行うのは特に重大な事案の場合に限られますが、「労働安全衛生法違反」以外にも、「労働基準法違反」や「最低賃金法違反」等で送検を行うことがあります。この 10 月から、労働基準監督官を主人公としたドラマ「ダンダリン」（日本テレビ・水曜 22 時～）の放送がスタートしたこともあり、今後、労働基準監督署や労働基準監督官に注目が集まるか

もしれません。私も見ていておもしろいと感じるのですが、労働法を知らないとおびんと来ない部分もありそうです。

「懲戒処分」の実施状況は？

◆労働政策研究・研修機構の調査

近年、労使トラブルは増加傾向にありますが、それに伴い懲戒処分を実施する（または実施を検討する）企業も増えているようです。

ここでは、独立行政法人労働政策研究・研修機構から今年 7 月末に発表された「従業員の採用と退職に関する実態調査」（常用労働者 50 人以上を雇用している全国の民間企業 5,964 社が回答）の結果から、企業における懲戒処分の状況について見てみましょう。

◆懲戒処分の規定内容

まず、懲戒処分の規定が「ある」企業の割合は 94.6%で、規定のある企業を対象にその規定の形式を尋ねたところ、ほとんどの企業（98.1%）が「就業規則」に規定していることがわかりました。なお、「労働協約」で定めている企業は 6.4%でした。規定内容は、割合の高い順に「必要な場合には懲戒処分を行う旨の規定」（75.7%）、「懲戒処分の種類」（69.9%）、「懲戒の対象となる事由」（61.9%）となっています。

◆最近 5 年間における実施状況

ここ 5 年間での懲戒処分の種類ごとの実施割合は、次の通りとなっています。

- (1) 始末書の提出 (42.3%)
- (2) 注意・戒告・譴責 (33.3%)
- (3) 一時的減給 (19.0%)
- (4) 降格・降職 (14.9%)
- (5) 懲戒解雇 (13.2%)
- (6) 出勤停止 (12.3%)
- (7) 諭旨解雇 (9.4%)

なお、「いずれの懲戒処分も実施していない」企業の割合は 39.0%でした。

◆懲戒処分実施時の手続き

懲戒処分を実施する際の手続きとして法律で定められた要件はありませんが、一般的には「理由の開示」、「本人の弁明機会の付与」が必要とされています。「労働組合や従業員代表への説明・協議」を行うことにより、本人以外の従業員の納得性を高めることもできますので、実施する際には慎重な配慮が必要です。

民間企業の勤務条件の最近の動向

◆調査の概要

人事院が、毎年民間企業に対して行う調査の 2012 年分の結果が、このほど公表されました。

(1) 労働時間の短縮制度、(2) 休暇の付与、(3) 業務災害および通勤災害に対する法定外給付制度の状況等について調査し、常勤の従業員数 50 名以上の企業 (6,852 社) から回答を得ました。

◆「三六協定」により延長できる労働時間数

1 カ月単位で三六協定を締結している企業において、協定により延長できる労働時間数は、「45 時間」が 49.6%、「30 時間超 45 時間未満」が 31.9%でした。また、1 年間では「360 時間」が 53.7%、「300 時間以上 330 時間未満」が 26.5%でした。

特別条項付き三六協定を適用した場合の延長時間数については、1 カ月間の延長時間数を「60 時間超 80 時間以下」とする割合が 46.7%、「45 時間超 60 時間以下」が 22.4%、「80 時間超 100 時間以下」とする割合が 18.2%でした。また、1 年間の延長時間については、「720 時間超」が 33.2%、「660 時間超 720 時間以下」が 18.3%、「540 時間超 600 時間以下」が 13.2%でした。

◆休暇の付与の仕方

正社員の夏季休暇制度がある企業の割合は 60.9%で、このうち 58.4%の企業で有給としていました。夏季休暇制度がない企業の割合は 38.9%でした。

なお、有期雇用従業員について見ると、フルタイムの場合に正社員と同じ夏季休暇制度がある企業の割合は 50.0%で、1 週間当たりの労働時間数が正社員の 4 分の 3 以下の有期雇用従業員 (以下、「4 分の 3 以下の従業員」) では 40.8%でした。

年次有給休暇では、フルタイムでは 81.6%の企業が一定期間経過後から付与していましたが、4 分の 3 以下の従業員では 87.8%と、有期雇用従業員の間でも付与の仕方に違いが見られました。

◆業務災害および通勤災害に対する法定外給付制度

従業員が業務災害または通勤災害にあった場合に、労災保険による給付の他に独自給付を設けている企業の割合は、業務災害の場合、死亡で 56.3%、後遺障害で 50.0%、通勤災害の場合、死亡で 51.3%、後遺障害で 45.1%でした。

デバイスの多様化と仕事スタイル

◆個人所有の端末を仕事で利用？

情報セキュリティメーカーのデジタルアーツ株式会社は、全国の就業者 1,648 名を対象に、「デバイスの多様化」がワークスタイルにどのような影響を及ぼしているかについて、利用実態調査を実施しました。

この調査によると、約 98%の人が何らかの個人用端末を所有していました (2 台以上所有している人は約 50%)。所有している端末の種類は、ノート PC (73.4%)、スマートフォン Android (35.9%)、デスクトップ PC (31.4%) となっています。

個人端末を仕事で利用することが「許可されている」のは約 36%で、そのうちの約 60%が「規制は特になく、自由に使っている」と回答しました。

◆会社支給の携帯端末をプライベートでも使用？

会社から何らかの携帯端末を支給されている人は約 28%でした。支給されている端末の種類は、ほとんどがノート PC (約 72%) で、以下、スマートフォン Android (7.9%)、iPhone (4.6%) でした。

会社が支給した携帯端末のプライベート利用が「許可されている」のは約 39%で、そのうちの 63%が「規制は特になく」と回答しています。

◆データファイルを社外に持ち出したことは？

データファイルの持出し経験がある人は約 22%に上り、その内訳は、「他部署への異動の際」が 49.7%、「転職の際」が 26.2%、「転職も異動もないがある」14.4%でした。USB メモリに保存したり、会社のメールに添付して自分宛に送信したりすることはもはや当たり前であり、データを持ち出すことに罪悪感がないと回答した人は 34%でした。

◆携帯端末を使用する際は対策を万全に

従業員が業務で私用の端末を利用する「BYOD (Bring Your Own Device)」についての割合はわずか 7%ながら、「シャドー IT」と呼ばれる、企業が業務で私物端末の使用を許可しない状況で従業員が勝手に使用するケースや、「BYOD」のルールを定めずに使用されているケースの割合は 23.4%と高かったようです。

今後、携帯端末の導入・持込みはますます多様化していくと考えられ、各職場のワークスタイルに適合した運用ルールの作成、社外へのデータ持出しについてのセキュリティ対策、データの送受信についての従業員へのモラル教育なども必要になってくるでしょう。

新情報！

年休の権利発生の要件が一部変更されました！

年次有給休暇の権利発生の要件として、「全労働日の8割以上出勤したこと（出勤率が8割以上）」という要件がありますが、この全労働日の取り扱いが、平成25年7月10日の付けの通達で変更されました。

基礎となる「全労働日」の取り扱いが一部変更されています

そもそもの基礎知識として、年次有給休暇は「前年の出勤率」の条件を満たした人に与えるということになっています。出勤率の計算式は下記になります。

$$\text{出勤した日} \div \text{全労働日} \geq 8 \text{割}$$



上記式の「全労働日」の数え方が今回、若干変更されました。変更後は下記のようになります。

1. 年次有給休暇算定の基礎となる全労働日の日数は就業規則その他によって定められた所定休日を除いた日をいい、各労働者の職種が異なること等により異なることもあり得る。したがって、所定の休日に労働させた場合には、その日は、全労働日に含まれないものである。
2. 労働者の責に帰すべき事由によるとはいえない不就業日は、次の「3」に該当する場合を除き、出勤率の算定に当たっては、出勤日数に算入すべきものとして全労働日に含まれるものとする。
例えば、裁判所の判決により解雇が無効と確定した場合や、労働委員会による救済命令を受けて会社が解雇の取消しを行った場合の解雇日から復職日までの不就業日のように、労働者が使用者から正当な理由なく就労を拒まれたために就労することができなかった日が考えられる。
3. 労働者の責に帰すべき事由によるとはいえない不就業日であっても、次に掲げる日のように、当事者間の衡平等の観点から出勤日数に算入するのが相当でないものは、全労働日に含まれないものとする。
 - ① 不可抗力による休業日
 - ② 使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日
 - ③ 正当な同盟罷業その他正当な争議行為により労務の提供が全くなされなかった日

つまり、どう変わったかというと・・・

- ・従来は、「使用者の責めに帰すべき事由による休業の日」は、全労働日に含めないこととされていました。
- ・しかし、これでは、**労働者が使用者から正当な理由なく就労を拒まれたために就労することができなかった日**についても、全労働日に含めないこととされます（“全労働日が0になり、年休を与える余地はない”という考えになる）。
- ・そこで、「**労働者の責に帰すべき事由によるとはいえない不就業日**」と表現を変え、そのような日は、一定の場合（上記3.①～③）を除き、出勤日数に算入すべきものとして**全労働日に含めるもの**とされました。

この変更、平成25年6月の最高裁の判例を受けて行われたものです。変更を考慮しなければならない事例はめったに生じないと思いますが、このような変更があったことは、知っておいた方がよいでしょう。

お仕事 カレンダー

- 11/10 ●一括有期事業開始届の提出(建設業)
主な対象事業:概算保険料 160万円未満で、かつ請負金額が1億9000万円未満の工事
- 10月分の源泉所得税・住民税特別徴収税額の納付
- 11/15 ●所得税予定納税額の減額申請

- 11/30 ●10月分健康保険・厚生年金保険料の納付
●所得税の予定納税額の修正申告
●所得税の予定納税額の支払
●個人事業税の納付(納付対象:第2期分)
●9月決算法人の確定申告・翌年3月決算法人の中間申告
●12月・翌年3月・6月決算法人の消費税の中間申告

あとがき◆ 11月13～16日、メッセナゴヤの愛知・三重社会保険労務士会ブースに常駐します。毎日ミニセミナーなども行っています(佐藤は16日にダンダリンをモチーフに話します)ので、是非お立ち寄りください。