



NEWS LETTER

2月といえば立春。暦の上では春を迎えますが、まだまだ寒い日が続きます。
風邪などひかないように、ご自愛くださいませ。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

2

2014



ブラック企業対策の重点監督で
82.0%が法令違反

社内で セクハラ・パワハラの
防止対策を行う際のポイント

従業員が退職する際に
必要な社会保険手続き

労働時間管理の基本
「36協定」の締結状況

平澤国際社労士事務所

東京都港区芝大門1-3-5山田ビル3階

TEL : 03-5402-8491 / FAX : 03-5402-8494

ブラック企業対策の**重点監督**で 82.0%が法令違反

厚生労働省では若者の使い捨てが疑われる、いわゆる「ブラック企業」への対策を強化していますが、昨年9月に重点的な監督指導が行われ、その結果が発表されました。そこで今回はその内容を詳しくみていきましょう。

1.違反状況

まず重点監督を実施した事業場は5,111事業場となっており、そのうち実に4,189事業場（全体の82.0%）に何らかの労働基準関係法令違反がありました。主な違反状況としては、違法な時間外労働があったものが2,241事業場（全体の43.8%）、賃金不払残業があったものが1,221事業場（全体の23.9%）となっています。

2.是正勧告等が行われた具体例

上記の重点監督のほかにも、労働者からの申告に基づく申告監督も行われており、違反・問題等が認められた事業場に対しては是正勧告書等が交付されます。重点監督および申告監督における違反・問題等の指導事例は以下のとおりとなっています。

- ①長時間労働等により精神障害を発症したとする労災請求があった事業場で、その後も、月80時間を超える時間外労働が認められた
- ②社員の7割に及ぶ係長職以上の者を管理監督者として取り扱い、割増賃金を支払っていないかった
- ③営業成績等により、基本給を減額していた
- ④月100時間を超える時間外労働が行われていたにもかかわらず、健康確保措置が講じられていなかった

- ⑤無料電話相談を契機とする監督指導時に、36協定で定めた上限時間を超え、月100時間を超える時間外労働が行われていた
- ⑥労働時間が適正に把握できておらず、また、算入すべき手当を算入せずに割増賃金の単価を低く設定していた
- ⑦賃金が、約1年にわたる長期間支払われていなかったことについて指導したが、是正されない

3.健康障害防止に関する指導状況

また、重点監督を実施した5,111事業場のうち1,120事業場（全体の21.9%）において、長時間労働を行った労働者に対し、医師による面接指導等を実施することなどの過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導が行われました。そして、1,208事業場に対しては、労働時間の管理が不適正であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」に適合するよう、労働時間を適正に把握することなどの指導が行われています。

今回、是正に向けた指導が行われましたが、是正がされていない事業場については引き続き確認が行われることになっています。そして、それでもなお法違反が是正されない場合は、送検も視野に入れられています。

来年度についてはこのブラック企業対策への取り締まりが強化されるという話も聞かれていますので、改めて労務管理上の問題点がないかチェックを行っておきましょう。

社内でセクハラ・パワハラ の防止対策を行う際のポイント

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。



社労士

当社では、セクシュアルハラスメント（以下、「セクハラ」という）やパワーハラスメント（以下、「パワハラ」という）の防止対策を強化したいと考えています。どのような対策がありますでしょうか。



総務部長

何か問題が発生したということでしょうか？

いえいえ。今年4月に新入社員が入ってくることもあり、従業員が少しでも安心して働けるよう環境を整えておきたいと考えています。わが社に限ってセクハラ・パワハラはないと考えず、具体的な対策をとっておきたいのです。



なるほど、それは素晴らしいですね。近年はいじめ・嫌がらせによる個別紛争が増加傾向にありますので、それを含めたパワハラ防止対策の重要性が増しています。

そうですね。セクハラ防止対策については、確か厚生労働省から指針が出されており、その項目に対応するために就業規則に規定したり、相談窓口を設置したりした覚えがあります。パワハラの方はどのような対策が必要になっているのでしょうか？



パワハラについては法的に具体的な防止対策が求められている訳ではありませんが、セクハラと同様に就業規則に規定するなどの対策が求められます。社内での防止対策として強化できることとしては、相談窓口の体制整備が挙げられますが、現在、どのような体制になっていますか？



当社では私が相談窓口になっていますね。全社で私だけです。



指針では相談窓口は1ヶ所であっても問題ないとしていますが、相談のしやすさを考えると、男性担当者と女性担当者の2つの相談窓口を設けてもよいですね。



確かに、女性従業員は男性の私よりも女性担当者の方が相談しやすいでしょうね。総務にベテランの女性従業員がいますので、その者にも窓口になってもらおうと思います。



また、この相談窓口を、セクハラ・パワハラの問題が現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、セクハラ・パワハラに該当するか微妙な場合であっても、広く情報を収集する窓口と位置づけることが有効になります。



相談窓口を2ヶ所にすることと併せて、改めて相談窓口のことを従業員に知らせることが重要ですね。社内掲示や社内報などで紹介して相談しやすい環境をつくっていきます。

【ワンポイントアドバイス】

1. 近年、セクハラだけでなくパワハラについての相談が増えており、パワハラも含めた対策が求められている。
2. 社内相談窓口については、男性担当者と女性担当者の相談窓口を設置するなど、相談しやすい体制が望まれる。また社内相談窓口を設置したことを従業員に周知していくことがポイントとなる。

従業員が退職する際に必要な 社会保険手続き

多くの企業では年度末にかけて、転職などによる退職者が増加する時期となっています。そこで今回は、社会保険（健康保険、厚生年金保険、雇用保険）の被保険者である従業員が退職する際に必要となる主たる手続き等をまとめておきましょう。

1.健康保険・厚生年金保険

健康保険・厚生年金保険については、資格喪失日から5日以内に管轄の年金事務所に喪失届を提出します（健康保険組合の場合には、健康保険組合に提出）。これには健康保険証を添付することになっていますが、回収ができない場合には健康保険被保険者証回収不能・滅失届を併せて提出することになっています。

2.雇用保険

雇用保険についても喪失の手続きを行います。手続きは、退職日の翌日から10日以内に、管轄の公共職業安定所に提出します。離職票については、退職者が交付を希望したときに作成することとなっているため、あらかじめ退職者に交付の希望を確認しておくことが重要です。離職票は失業給付を受給するために必要となる書類であり、早く交付できるよう、速やかな処理が求められます。

3.健康保険の任意継続被保険者

一定の要件に該当する被保険者は退職後も引き続いて最長2年間、継続して被保険者となることができます。希望する場合には健康保険任意継続被保険者資格取得申出書を、退

職者本人が、資格喪失日から起算して20日以内に健康保険組合や協会けんぽ等に提出しなければなりません。こちらも退職者に案内をしておきましょう。

4.保険料の控除

退職者の社会保険料の控除については次の通りとなります。

まず、健康保険・厚生年金保険の保険料は1ヶ月単位での負担となっており、原則として喪失した日（退職日の翌日）の属する月の前月まで事業主負担・被保険者負担ともに必要になります。例えば、1月31日退職（2月1日喪失）の被保険者は、1月分までの保険料を控除します。

一方、雇用保険の保険料は、給与に保険料率を乗じて計算することになっているため、退職日や給与の支払い時期に関係なく、支払われる給与のすべてが控除対象となります。

以上のように、退職に伴う手続きは提出期限が短いものや、退職者にとって早めに手続きを進めたい処理が多いため、速やかに手続きを行いましょう。

労働時間管理の基本

「36協定」の締結状況

年度単位で時間外労働・休日労働に関する労使協定（いわゆる36協定）を締結している例が多いことから、そろそろ来年度の協定の作成準備に取りかかる企業もあるのではないのでしょうか。昨年、厚生労働省より「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」が発表され、その中に36協定の締結に関する調査がありました。そこで、今回はこの内容についてとり上げましょう。

1. 36協定の締結の有無等

36協定を締結している事業場は55.2%となりました。これは、前回の調査（平成17年度）の37.4%と比較してかなり上昇し、法令遵守の意識が高まっていることが分かります。次にこれを企業規模別にみると、大企業が94.0%、中小企業が43.4%という結果になっており、中小企業では36協定の締結がまだまだ十分に行われていないことが明らかになりました。

次に、36協定には延長することができる時間として1日、1日を超えて3ヶ月以内の期間、1年の期間ごとに時間数を定める必要がありますが、1日を超えて3ヶ月以内の期間について1ヶ月としている割合が全体の9割強を占めています。そして、その1ヶ月の時間数については45時間としている割合が全体の70.0%、1年については360時間が全体の76.5%となっており、時間外労働の限度に関する基準（平成10年労働省告示第154号）の限度時間に集中する傾向にあります。

※延長時間に関する結果には、1年単位の変形労働時間制の対象労働者および限度基準の適用除外業務等に従事する労働者は含まれていません。

2. 特別条項付きの締結の有無等

上記の限度時間を超えて臨時的に時間外労働を行わなければならない場合は、特別条項付きの36協定を締結しておく必要がありますが、それを締結している事業場は40.5%（平成17年度27.7%）となっており、5年前よりも大幅に上昇しています。

この特別条項付きの36協定についても、限度時間を超える特別延長時間を定める必要がありますが、1ヶ月および1年の延長時間数をみると下表のとおりとなります。

特別条項付き36協定の延長時間

	特別条項付き36協定の延長時間		
	60時間超	80時間超	100時間超
1ヶ月	72.5% (67.1%)	21.5% (22.4%)	5.5% (6.9%)
1年	600時間超	800時間超	1,000時間超
	57.9% (55.6%)	15.5% (27.3%)	1.2% (4.3%)

※()内は平成17年度労働時間等総合実態調査の結果

1ヶ月では80時間超と100時間超、1年では1,000時間超の割合が減少し、800時間超については大幅に減少しています。

そもそもこの時間を定めるに当たっては、できる限り短くするよう努めることになっており、また過重労働対策からも、時間外労働そのものが短くなるようにしていくことが求められます。

平成25年の賃金改定 状況

平成25年11月末、厚生労働省より「平成25年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」が発表されました。ここでは25年と24年の賃金改定の状況をみていきます。

賃金引上げ企業は約80%に増加

上記調査結果から平成25年中に1人平均賃金を上げた、または引上げる予定の企業は調査対象の79.8%で、24年に比べ4.5ポイント増加しました。引下げる企業は2.5%で、24年に比べ1.4ポイント減少しました。

業種別にみると「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「サービス業（他に分類されないもの）」で引上げ企業の割合が60%台となりました。他の業種は70%以上の企業が引上げるとなっています。

改定額は3,000～6,000円台

次に業種別に1人平均賃金の改定額をまとめると右表のようになります。

25年の改定額が最も高いのは「学術研究、専門・技術サービス業」でした。次いで「鉱業、採石業、砂利採取業」、「不動産業、物品賃貸業」となっており、この3業種は改定額が6,000円台となりました。

一方、「生活関連サービス業、娯楽業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「金融業、保険業」は3,000円台と改定額が低くなっています。

24年と25年の金額を比較すると、「製造業」、「金融業、保険業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」の4業種が24年よりも改定額が低くなっています。

業種別1人平均賃金の改定額

	1人平均賃金の改定額 (円)	
	平成24年	平成25年
鉱業、採石業、砂利採取業	5,526	6,519
建設業	4,811	5,387
製造業	4,826	4,363
電気・ガス・熱供給・水道業	952	3,440
情報通信業	4,639	4,913
運輸業、郵便業	2,306	4,673
卸売業、小売業	3,803	4,238
金融業、保険業	3,235	3,036
不動産業、物品賃貸業	4,159	6,072
学術研究、専門・技術サービス業	5,747	6,898
宿泊業、飲食サービス業	3,292	4,095
生活関連サービス業、娯楽業	2,292	3,807
教育、学習支援業	3,639	3,111
医療、福祉	3,481	3,045
サービス業（他に分類されないもの）	3,003	3,221

厚生労働省「平成25年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」より作成

26年はどうなるか

26年4月から、消費税率が8%に引き上げられます。それに伴い所得拡大促進税制の改正をはじめ、様々な経済対策が実施される予定となっています。こうした施策を利用して賃金引上げを行う企業が、25年よりも少しでも増えることを期待したいところです。

厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

日本標準産業分類（平成19年11月改定）による15大産業に属する会社組織の民間企業で、製造業及び卸売業、小売業については常用労働者30人以上、その他の産業については常用労働者100人以上を雇用する企業のうちから産業別及び企業規模別に抽出した約3,500企業を対象とした調査。回答企業は2,096社で、有効回答率は59.4%。詳細は以下の厚生労働省のURLから確認できます。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/13/index.html>

近付いてきた、WindowsXP の サポート終了

マイクロソフト社によるWindowsXP（以下、XPという）のサポートが、平成26年4月9日をもって打ち切られます。サポート終了後は、新たなバージョンアップはもちろん、セキュリティ上の脆弱性に対する修正プログラムも公開されなくなります。今回は、XP終了に関して気を付けなければならない点を、意外に見落としがちな盲点にも着目しながらご説明します。

■ サポート終了後も使っていると…

サポートが終了すると同時にXPは一切使えなくなるという訳ではありません。バージョンアッププログラムが提供されなくなるだけで、使おうと思えば使い続けることができます。

特に自宅のパソコンなどについては、「大事なデータは入っていないし…」などと安易に考えてしまいがちですが、こうした考えは捨てるべきです。なぜなら、今のパソコンはインターネットにつながっているため、他のパソコンやネットワーク機器に思わぬ影響を与えてしまうこともあるからです。

■ サポート終了はXPだけではない

4月9日にサポートが終了するのは、実はXPだけではなく、Office 2003とInternet Explorer 6も同時にサポート終了になります。XPだけでなくこれらのツールを使っている方は、新しいバージョンへの移行を進めましょう。

■ 移行準備は早めに開始

WindowsやOffice、Internet Explorerを新しいバージョンに移行することを決めたとしても、事業所の対象パソコン全てを新たに購入・設定するにはそれなりに時間がかかります。今利用しているソフトが新たなOSに対応

しているかどうかの検証や、インストール後の設定、データの移行作業などを含めると、意外と時間がかかるものです。

さらにサポート終了直前には、駆け込み需要のためパソコンが品薄になったり、供給に遅れが出たりすることがありえるかもしれません。

■ 完全移行まで気を抜かずに

完全移行までの間、XPやOffice 2003などを使い続けるという方もいらっしゃるでしょう。

マイクロソフト社は、サポート終了までの間はきっちりとセキュリティ対策等のバージョンアッププログラムを提供してくれますので、それまでは気を抜かずにWindowsアップデートを続けるのは重要なことです。

あと少しでサポート終了が決まっている環境は、悪意のある第三者にとっては狙い撃ちしやすい状況です。最後の最後でウイルスに感染することなどないように、気を抜かずにアップデートを行いましょう。

パソコンやOfficeの買い替えは手間のようには感じますが、これをパソコンやサーバーのデータ整理や、ITを利用した業務フロー見直しのきっかけと考え、前向きに自社の成長につなげていきましょう。

※マイクロソフト社によるサポート終了サイト
http://www.microsoft.com/ja-jp/windows/lifecycle/xp_eos.aspx

4月に新入社員を受け入れる事業者は、受け入れる準備を開始する時期です。また、4月から給与改定を行う場合には昇給の準備を検討する時期でもあります。春に向けて早めに準備を開始しておきましょう。

2014年2月

お仕事備忘録

- 1. 固定資産税の納付（第4期分）
- 2. 確定申告（書面）の受付開始
- 3. 4月昇給の場合の資料収集等の準備
- 4. 新入社員の受入準備
- 5. 火災予防運動に伴い、消防設備等の点検実施

1. 固定資産税の納付（第4期分）

固定資産税第4期分の納付期限が到来します。資金繰りも考慮した上で、納付もれのないようにしましょう。納期限は、市町村の条例で定める日です。

2. 確定申告（書面）の受付開始

平成25年分の所得税・住民税の確定申告の受付は3月15日（今年は曜日の関係で3月17日）までです。所得税を現金で納付する場合は同日が期限となるため、納付手続きを忘れないようにしましょう。ただし、振替納付の場合の振替日は4月22日です。

また、個人事業者の消費税の確定申告は3月31日までです。消費税を現金で納付する場合は3月31日が納期限ですが、振替納付の場合の振替日は4月24日です。

3. 4月昇給の場合の資料収集等の準備

4月昇給の事業者は、昇給の情報収集や人事評価等を行います。世間の昇給に関する情報を収集しつつ、業績資料から原資の検討、部門、個別評価や配分の検討を行う等、昇給の準備を開始しましょう。

4. 新入社員の受入準備

4月に新入社員を受け入れる事業者は、入社式の会場確保等の事前準備や支給貸与品の手配、研修の企画等、受入の準備を開始します。チェックリストなどを用いて準備を行うとよいでしょう。

5. 火災予防運動に伴い、消防設備等の点検実施

春の火災予防運動に先立ち、消防設備等の点検（消火器、非常口、非常階段、避難経路等）をしましょう。いざというときに慌てないように、避難訓練や非常時の対応方法（連絡方法、避難対策等）について周知しておきましょう。



お仕事 カレンダー

2014.2

2月は日にちが少ないことから、月末は日ごとの資金の出入りが激しくなります。スケジュール管理を徹底しましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	土	友引	
2	日	先負	
3	月	仏滅	
4	火	大安	立春
5	水	赤口	
6	木	先勝	
7	金	友引	
8	土	先負	
9	日	仏滅	
10	月	大安	●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付(1月分) ●一括有期事業開始届(建設業)届出
11	火	赤口	建国記念の日
12	水	先勝	
13	木	友引	
14	金	先負	●継続・有期事業概算保険料延納額の支払(第3期分※口座振替を利用する場合)
15	土	仏滅	
16	日	大安	
17	月	赤口	●確定申告(書面)の受付開始(~3月17日)
18	火	先勝	
19	水	友引	雨水
20	木	先負	
21	金	仏滅	
22	土	大安	
23	日	赤口	
24	月	先勝	
25	火	友引	
26	水	先負	
27	木	仏滅	
28	金	大安	●健康保険・厚生年金保険料の支払(1月分) ●じん肺健康管理実施状況報告書 ●固定資産税第4期分の納付 ※市町村の条例で定める日まで