

NEWS LETTER

見栄えの良い選挙用のアドバルーン政策は次々に打ち出されるものの、少子高齢化という構造的
問題には一向に歯止めが掛からず、それに連れ地方銀行の地盤沈下も深刻化する一方です。片や
フィンテック(finance+technologyの合成語)に代表されるモバイル決済や自動記帳等の金融IT化
の波、一方で供給過剰状態(オーバーバンキング)の緩和・解消=統合再編=を促す金融当局の圧力
…。横浜・静岡・広島等の特別BK以外、単独生き残りが困難とされる中、地銀側としては、当然
に自己防衛に走る事になります。駿河銀や阿波銀等の越境営業やクラウドファンディング=ネッ
ト版出資者集め=での広域連携(城北・帯広・高山の各信金)はその一例に他なりません。

6

2016



昨年度より更に強化 される過重労働対策

増々重要度が高まる
ハラスメント対策

労働者死傷病報告の
提出義務



三友企業サービスグループ

東京都葛飾区立石1-6-9

TEL : 03-3696-2294 / FAX : 03-3695-2830

昨年度よりさらに強化される 厚生労働省の過重労働対策

長時間労働が社会的な問題となつてからかなりの時間が経ちますが、問題意識は高まっているものの、抜本的な改善ができていない企業も多くあるようです。実際に、平成27年4月から12月に行われた「長時間労働が疑われる事業場に対する労働基準監督署による監督指導」では、半数を超える事業場で違法な時間外労働が確認され、是正・改善に向けた指導が行われています。

1. 昨年度話題となつた「かどく」

昨年度、東京・大阪の両労働局に「過重労働撲滅特別対策班」（通称「かどく」）が設置されました。この「かどく」は、過重労働に係る大規模事案、困難事案等に対応するための専従対策班として活動を行い、大手靴小売会社等3件の書類送検を行いました。各種メディアで大きく報道され、書類送検された会社のイメージは著しく低下したと言われています。

2. 全国に設置された専門担当官

この「かどく」については、平成28年度に厚生労働省本省に「本省かどく」が設置され、全国47労働局に長時間労働を指導するための担当官である「過重労働特別監督監理官」が1名ずつ配置されました。この監理官は問題業種に係る重点監督の総括（企画・立案・実施）等を行うということで、今後、労働基準監督署の監督指導が強化されることは必至でしょう。

なお、重点監督対象事業場も、月100時間超の残業が疑われる事業場から月80時間超の残業が疑われる事業場へと拡大されています。この拡大により、監督対象となる事業場は、年間1万から2万へと増加しました。

3. 実施されるサイバーパトロール

「かどく」の設置のほかに、平成27年度より、インターネット上の求人情報等の監視を行い、過重労働等の労働条件の問題があると考えられる事業場の情報を収集するサイバーパトロールが実施されています。サイバーパトロールの対象は、求人系口コミサイト、掲示板サイトから、SNSやブログ等までとかなり幅広くなっており、問題がある事業場については、その情報が労働基準監督署の監督指導等に積極的に活用されることになっています。この取組は平成28年度も引き続き実施されます。

このように国を挙げて長時間労働対策・過重労働対策が進められていますが、単純に長時間労働対策を行うと、従業員が労働時間の正確な記録を行わず、不払残業が発生したり、持ち帰り残業の発生につながることもあります。また、長時間労働による会社への不満が、SNSやブログで噴出する可能性もあります。業務効率が悪い、人員が不足しているといった根本的な課題を把握し、その対応をしていくことが求められます。

今後ますます重要度が高まる ハラスメント対策

近年、出産後も育児休業を取得して職場復帰をする女性が増える中、マタニティハラスメント（以下、「マタハラ」という）などの問題が顕在化し、裁判で争われる事態にまで発展しています。こうした状況を受け、来年1月に改正男女雇用機会均等法が施行され、企業にマタハラを含めた対策が求められることになりました。

1. 育児休業の利用状況

厚生労働省が行った平成26年度雇用均等基本調査によると、平成24年10月1日から平成25年9月30日までの1年間に、在職中に出産した女性がいた事業所における女性の育児休業者※がいた割合は86.6%となっています。過去の割合をみると、平成19年以降、80%を超えており、育児休業制度が浸透し、育児休業を取得する割合が高く推移していることが分かります。

※上記の期間に出産した者のうち平成26年10月1日までの間に育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）

2. 1月から始まるマタハラ防止措置

男女雇用機会均等法では、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由として、解雇や雇止めなどの不利益取扱いを禁止していますが、

1. のように育児休業が増えている状況もあり、労働局等へ寄せられる不利益取扱い等に関する相談も年々増えています。そのため、今回、法改正が行われ、来年1月より、この不利益取扱いの禁止に加えて、マタハラ等の防止義務が新たに追加されることになりました。

この義務の内容としては、企業に対して、上司・同僚などが職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないように、防止措置を講じるというものです。具体的な防止措置としては、従業員への周知・啓発、相談体制の整備等が想定され、今後、指針の中で定められることになっています。現在のセクシュアルハラスメント（以下、「セクハラ」という）の防止対策として求められている、防止規程の策定や相談窓口の設置などと同様の対応が求められることになると予想されます。

今年度より、都道府県労働局の組織が見直され、新たに雇用環境・均等部（室）※が設置されました。これによりマタハラやセクハラ等に関する相談と、パワーハラスメントや解雇等に関する相談の対応が一体的に進められていくこととなります。このような動きもあることから、企業としては、ハラスメント等の問題の防止に向け、管理職や従業員向けに教育を実施したり、相談体制を作るなど、予防対策や問題が発生した場合の速やかな対応が求められています。

※北海道、東京、神奈川、愛知、大阪、兵庫、福岡の7局は部、その他の局は室

労働者死傷病報告の提出

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。

先日、従業員が就業時間中に足を滑らせて事務所内の階段から落ち、手の骨を折ってしまいました。



総務部長

それは大変でしたね。お仕事をしている際のケガになりますので、労災になりますね。骨折ですから長引きそうですか？



社労士

今回、幸いにも会社を休んだ日は4日間だけでした。骨折したのが利き手ではなかったこともあり、業務への影響が最小限に留まってよかったと思っています。



そうでしたか。休業が4日ということは、労災保険の休業補償給付を請求されたのですか？



いえ、書類のやり取りに手間がかかることもあるので、労災保険は請求せず、会社が休業補償をして処理を終わらせました。このように労災保険を利用しない場合には、労働者死傷病報告（以下、「死傷病報告」という）の提出は不要ですよね？



いいえ、実は提出しなければなりません。ご存知のように、労働者が労働災害により死亡し、または休業したときには、労働基準監督署に死傷病報告を提出することになっています。この報告は労災保険を利用したか否かを問わず行います。その理由は、死傷病報告の目的が労災事故を把握し、事故の防止につなげることがあるためです。実は、死傷病報告を提出する根拠も労災保険法ではなく、労働安全衛生法および労働安全衛生規則にあります。



なるほど。それでは速やかに提出しておきます。そのほか、注意すべき点はありますか。



派遣労働者が被災した場合の対応について説明しておきましょう。派遣労働者が労災事故に遭った場合には、派遣元が手続きを行うこととなりますが、死傷病報告については派遣元と派遣先の双方が提出する必要があります。



両方からの提出が必要なのですね。



そうですね。流れとしては、派遣先が死傷病報告を作成し、労働基準監督署へ提出すると共に、その写しを派遣元に送付することになります。派遣元はその内容を踏まえ、死傷病報告を作成し、提出します。ちなみに提出先は各々の所轄の労働基準監督署です。



なるほど。労災事故の防止とともに、発生した場合にはきちんと対応できるようにしておきます。



【ワンポイントアドバイス】

1. 労災事故が発生した際、労災保険を利用していなくても、労働者死傷病報告の提出が必要になる。
2. 被災した労働者が派遣労働者の場合には、派遣先、派遣元の双方が労働者死傷病報告を提出しなければならない。