

小柳人事労務サポート 事務所便り

2018.03

発行所 小柳人事労務サポート

〒241-0022 横浜市旭区鶴ヶ峰 1-37-9

TEL: 045-342-8378

FAX: 045-489-9065

E-Mail: info@jr-support.com

HP: <http://www.jr-support.com/>

発行人 社会保険労務士 小柳 里恵子

《業務内容》

人事・労務管理の助言指導、構築支援

労働・社会保険関係成立、算定、年度更新、資格得喪、
労災・健康保険の給付関係など諸手続、就業規則など
諸規程の作成・見直し・整備・届出、行政官庁の調査
対応、各種助成金の活用支援・助言・申請代行

人事労務

職場の安全衛生管理体制

労働災害防止措置を効果的に実施するためには、会社の経営陣が安全衛生について十分な知識を持ち、日々の企業活動の実態に即した安全衛生管理を行うことが重要となります。

職場の安全衛生管理体制は、事業場の規模や業種によって異なります。

従業員が10人以上50人未満の場合は、安全衛生推進者又は衛生推進者の選任義務があります。安全衛生推進者は、屋外産業の業種（建設業、運送業等）や屋内の産業・工業的業種（製造業、自動車整備業、各種小売・卸売業等）で選任する必要があり、衛生推進者は、その他の業種で選任する必要があります。

安全衛生推進者は、危険又は健康障害の防止、安全又は衛生のための教育の実施、健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置、労働災害の原因の調査及び再発防止対策等の業務を担当し、衛生推進者は、衛生に関する業務のみを担当します。

安全衛生推進者、衛生推進者とも、一定の資格が必要とされており、例えば、登録業者の講習修了者、高卒+安全衛生の実務経験3年以上、安全衛生の実務経験5年以上（衛生推進者に関しては、衛生の実務経験のみ）などとされています。

選任義務のない従業員10人未満であっても、安全衛生の担当者を置き、労働災害の防止に努めることが望ましいと考えます。

従業員50人以上の場合、屋外産業の業種（建設業、運送業等）や屋内の産業・工業的業種で安全管理者、全業種で衛生管理者を選任する義務があります。業務は、安全又は衛生に係る技術的事項の管理で、資格要件は、安全衛生推進者、衛生推進者よりも厳しくなっています。監督署への選任報告の義務や現場の巡視義務（安全管理者＝常時、衛生管理者＝週1回）が課されています。さらに、従業員50人以上の場合は、産業医の選任も義務づけられています。健康診断の実施措置や健康管理等の業務を行い、月1回の巡視義務もあります。



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 入社2年目の社員が上司や同僚に対して反抗的な態度を顕著に示し続けていて、職場の環境が著しく乱れています。労働契約を終了したいのですが、可能でしょうか？

A. 使用者は労働者に対し、職場環境を乱さず良好なものにすることを求めることができます。これに反するような言動が続いた場合、信頼関係が破壊されたことが、解雇理由になりえます。

職場環境は、使用者が用意する施設による環境と従業員間の人間関係による環境などがあります。この従業員間の人間関係による職場環境は、使用者が構築するものというより、従業員が構築するものであるでしょう。最近では、ハラスメントに関しては、従業員間の紛争として捉えられるようになっており、使用者はこの予防及び事後対応について措置を講ずべき立場であると整理されています。このように考えると、労働契約上、職場環境を良好に保つことは、従業員の義務ともいえます。従来から秩序維持や服務規律の遵守といわれてきたものと重なります。ご質問のような、上司に対する反抗的態度を理由になされた解雇を有効とした事案では、「再三の使用者からの指示、指導及び警告にもかかわらず一向に改善の意欲も認められないことからすれば、労働契約における信頼関係は、本件解雇時点においてもはや回復困難な程度に破壊されていると評価せざるを得ず、使用者としては、職場全体の秩序、人間関係への悪影響等に鑑み、職場内の規律維持の観点から対応せざるを得なかったといえる」と、解雇の権利乱用性を否定した判決が出ています。（参照：ビジネスガイド4月号）

補助金情報

～IT導入補助金～

IT導入補助金は、中小企業・小規模事業者等の労働生産性を高めることを目的として、2017年度補正予算でも500億円が計上されました。補助率は2分の1、補助金額は、1事業所当たり15万円～50万円となっています。補助金申請については、原則として、「IT導入支援事業者」(※1)が代理で申請をすることになっているため、利用しやすいかと思えます。補助の対象となるのは、「IT導入支援事業者」が、あらかじめ事務局の承認を受け、事務局のホームページ上に補助対象サービスとして公開されたITツール(ソフトウェア、サービス等)となります。

今回の補助の対象は、労働生産性向上に役立つ業務の「コア機能」を2つ以上組み合わせたパッケージとされました。ここでいう「コア機能」とは、予約、コミュニケーション、販売・店頭、決済、顧客管理、人事シフト、受発注、原価・業務管理、財務管理、給与です。コア機能として挙げられていない、例えば、セキュリティなどの機能も、コア機能と共にパッケージに含める形で提供することも可能とされました。

補助対象者の公募は、3回に分けて実施される予定になっています。4月の下旬に一次公募が開始され、以降応募の状況に合わせて、18年10月くらいまでに3次実施予定になっています。

IT導入していない中小企業の悩みは、ITツールが多すぎて、何を導入してよいか分からないことともいわれていて、今回はこの悩みにも応え、前回のIT導入補助を行った1万5,000社規模について、成果のデータをまとめて整備し、公開する予定となっています。自社の抱える課題に対して、解決できるITツールを検討するのに貴重な資料となると思えます。

IT化を進めたいと考えている企業は、ぜひチェックしてみましょう。

(※1)「IT導入支援事業者」とは、中小企業・小規模事業者等が行う生産性向上に係る計画の、実績報告及びその他必要に応じて事務局に行う申請業務等)を行う者として、事務局に登録された者のことをいいます

諸手続 雇用保険手続き書類にマイナンバーの記入が義務化

雇用保険の手続きで、マイナンバーの記載が必要とされている届出について、平成30年5月以降から、マイナンバーの記載が無い場合には、返戻するとの通知が厚生労働省から出ています。マイナンバーの記載が必要な届出は以下のとおりです。

- ①雇用保険被保険者資格取得届
- ②雇用保険被保険者資格喪失届
- ③高年齢雇用継続給付支給申請
- ④育児休業給付支給申請
- ⑤介護休業給付支給申請

先日、日本年金機構がデータ入力を委託した会社が、中国企業に再委託していた問題が発覚して、年金情報とマイナンバーの連携は、再延期されていますが、今のところ、雇用保険に関する本取扱いについては、変更は予定されていないとのことです。

●Topix● フレックスタイム制の導入

【1】フレックスタイム制とは？

フレックスタイム制は、あらかじめ定められた総労働時間数について、各日の始業・終業の時刻を従業員の自由に任せる制度です。フレックスタイム制については、労働基準法で採用の要件が決められています。

【2】フレックスタイム採用の要件は？

- 以下の要件が、定められています。
- ①就業規則その他これに準ずるものにより始業及び終業の時刻を従業員の決定に委ねる旨を定め、た上で労使協定を締結する。
 - ②清算期間は、1カ月以内の期間とし、起算日を明らかにする。
 - ③清算期間中の1週間平均の労働時間が法定労働時間(40時間又は44時間)を超えない範囲内において、清算期間中の総労働時間を定める。

清算期間とは、所定労働時間の設定単位期間で、この期間の中で労働時間をやりくりしていくこととなります。

【3】労使協定には何を定める？

労使協定に必ず定めるのは、次のとおりです。

- ①対象労働者の範囲
- ②清算期間(1カ月以内)
- ③清算期間中の総労働時間
- ④標準となる1日の労働時間

また、任意に定めるものは、次のとおりです。

- ⑤コアタイムの開始及び終了の時刻(必ず労働しなければならない時間帯)
- ⑥フレキシブルタイムの開始及び終了の時刻(選択により労働することができる時間帯)

フレキシブルタイムとは、例えば出勤時間を朝7時から9時までというように幅を持たせるような場合です。

柔軟な働き方、働き方改革などが、連日報道を賑わせています。フレックスタイム制で出社や退社の時間を自由に決められると、通勤の混雑時間帯を避けたり、子供の送り迎えに合わせたり、通院等の時間を作ったり、朝型や夜型向けの働き方ができたりと、仕事と個人生活との調和がしやすくなりますね。

*** 編集後記 ***

今年の花粉は例年より多いのか、年々私の花粉症がひどくなっているのか、目の周りが痒くて掻きすぎて、最初は左目が腫れ、引いたと思ったら、次に右目が腫れてしまいました。お岩さんのような顔で、お客様へのご訪問をした日もあり、大変申し訳なく、心身ともに花粉にやられてしまう日々が続いていました。。。そんななか、先日は、季節外れの雪が降り、この時期に雪が見られるのは、なんだかラッキー！と、ちっちゃい雪だるまを作ったりして、流んだ気持が上がりました。我ながら、単純な性格だなア。