

Monthly Letter

2015 August



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

内閣府作成の「マイナンバー導入チェックリスト」

◆通知カードの送付は10月から

いよいよ「通知カード」(10月5日時点の住民票を基に作成)の送付が迫ってきましたが、マイナンバー制度への対応は進んでいますでしょうか?今後、企業の規模にかかわらず着々と準備を進めていく必要があります。今回は、内閣府から公表されている、従業員の少ない事業者向けの「マイナンバー導入チェックリスト」の内容をご紹介します。

◆マイナンバー導入チェックリスト

チェックリストの内容は、以下の7項目となっています。

【1】担当者の明確化と番号の取得

- マイナンバーを扱う人を、あらかじめ決めておきましょう。
- マイナンバーを従業員から取得する際には、利用目的を伝えましょう。
- マイナンバーを従業員から取得する際には、番号が間違っていないかの確認と身元の確認が必要です。顔写真の付いている「個人番号カード」か、10月から届くマイナンバーが書いてある「通知カード」と「運転免許証」などで確認を行いましょう。

【2】マイナンバーの管理・保管

- マイナンバーが記載された書類は、カギがかかる棚や引き出しに大切に保管するようにしましょう。
- パソコンがインターネットに接続されている場合は、ウイルス対策ソフトを最新版に更新するなどセキュリティ対策を行いましょう。
- 従業員の退職や契約の終了などでマイナンバーが必要なくなったら、細かく裁断するなどマイナンバーの書いてある書類を廃棄しましょう。パソコンに入っているマイナンバーも削除しましょう。

【3】従業員の皆さんへの確認事項

- 制度に関する周知文書を掲示版に貼るなどして、従業員の皆さんに通知が届く時期や何に使うかなど、基本的なことを知ってもらいましょう。

個別労使紛争の主な解決手段と「解決状況確認ツール」の活用

◆個別労使紛争の解決手段

解雇や労働条件の引下げといった問題をめぐり、企業と個々の労働者との間で生じる紛争の主な解決手段として、「労働局によるあっせん」「労働審判」「民事訴訟」が挙げられます。

各制度の特徴は、以下の通りです。

- ・「労働局によるあっせん」：弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家により組織された紛争調整委員会が、当事者双方の主張の要点を確かめます。双方から求められた場合には、両者に対して、事案に応じた具体的なあっせん案を提示します。(都道府県労働局によるあっせんの場合。この他、都道府県労働委員会・労政主管部局等でも個別労働関係紛争のあっせんを実施しています)
- ・「労働審判」：労働審判官(裁判官)1名と労働関係の専門的な知識と経験を有する労働審判員2名で組織された労働審判委員会が、原則として3回以内の期日で審理し、適宜調停を試みます。調停による解決に至らない場合には、事案の実情に即した柔軟な解決を図るための労働審判を行います。
- ・「民事訴訟」：裁判官が、法廷で、双方の言い分を聴いたり、証拠を調べたりして、最終的に判決によって紛争の解決を図る手続きです。訴訟の途中で話し合いにより解決(和解)することもできます。

◆最近の傾向

先日、厚生労働省が「予見可能性の高い紛争解決システムの構築」に関する調査結果を公表し、上記の3つの解決手段を利用した場合、「会社が従業員に金銭を支払って解決した事案」が9割を超えたことがわかりました。

内閣府の規制改革会議でも、裁判で不当解雇と認められた場合に労働者が申し出れば金銭補償で解決できる制度について、年内にも導入の検討を始めると発表しています。

◆「解決状況確認ツール」とは？

そんな折、厚生労働省は、個別データに基づいて条件を設定すると労働紛争の解決状況を確認することができるサイトを開設しました。

具体的には、(1)事案の内容(普通解雇、整理解雇、労働条件引下げ等)、(2)残業代請求の有無、(3)労働者の性別、(4)雇用形態、(5)勤続年数、(6)役職、(7)月額賃金、(8)企業規模の条件を設定すると、その条件に合った事件の解決方法(あっせん、労働審判、和解)や利用期間、金銭解決の場合であれば解決金を調べることができます。

過重労働問題に斬り込む「カトク」は企業のここを見ている！

◆「カトク」とは？

今年4月に厚生労働省が東京・大阪の2労働局に設置した、「過重労働撲滅特別対策班」の通称です。7月2日に靴販売チェーン「ABC マート」運営会社と同社の労務担当取締役、店長2人が、都内2店舗で違法残業をさせたとして書類送検され、注目されています。

配属された労働基準監督官は東京7名、大阪6名で、東京の7名は経験10年以上のベテラン揃い、パソコンに保存された労働時間に関するデータの改ざん・削除といったケースでも対応できるよう、証拠収集技術「デジタル・フォレンジック」に詳しいメンバーもいるそうです。

◆発足から3カ月で書類送検のスピード対応の理由

同省が2014年11月にブラック企業の疑いがある4,561事業所を調査したところ、2,304事業所で違法残業が発覚しました。「カトク」は、この結果を受け監督指導・捜査体制強化のため新設されました。

従来との違いは、各別に労働基準監督署が管轄内の違法残業に対応するのではなく、管轄エリアを越えて連携して対応する点にあると言われています。

5月15日、同省は、違法残業が複数事業所で行われている場合に、書類送検前の是正勧告とともに企業名を公表すると発表しました。これも情報共有化により実現したスピード対応の表れと言えるでしょう。

◆ねらわれるのはどんな企業？

ABC マートの事件では、池袋店では三六協定未届けで従業員2人にそれぞれ月97時間・112時間の残業を行かせた疑いが、原宿店では三六協定で定めた「月79時間」を超えて従業員2人にそれぞれ月98時間・112時間の残業をさせた疑いが持たれています。

また、東京労働局監督課課長は、テレビのインタビューに「指導を繰り返してもなかなか是正に至らない」「特に月100時間を超える長時間労働を問題視した」と、答えています。

上記の企業名公表は(1) 月残業時間が100時間超、(2) 1事業所で10人以上あるいは4分の1以上の労働者が違法残業、(3) 1年程度の間3以上の事業所で違法残業、などに該当する企業が対象とされています。

自社においても、三六協定の締結・届出が適正になされているか、限度時間は守られているか等、改めて確認しておきましょう。

業務上の問題だけではない「朝型勤務」導入前の検討事項

◆「ゆう活」開始！～目指すは働き方改革

この7月1日より、働き方改革の一環として、国家公務員が勤務時間を1～2時間ほど前倒しする「朝型勤務」が始まりました。政府では、この朝型勤務を「ゆう活（ゆうやけ時間活動推進）」と名付け、民間企業にも導入を働きかけるなど、夏の生活スタイルを変革する新たな国民運動として盛り上げていく方針です。

この働きかけに対して、実際に呼応する企業も増えてきました。

◆朝型導入にあたって考えたいこと

とはいえ、実際にこうした朝型勤務を自社に導入しようとする、「早起きできない」「逆に効率が上がらない」などといった声も上がります。

それを「怠惰」などと考えるなかれ。早起きに対する感じ方や体内リズムには個人差があり、朝型移行の成否には、「朝型勤務に適した体質か」が大きく関与してくることがわかってきています。

実は、朝型勤務に適応しにくい労働者は少なからず存在しており、すべての人に一律に求めると無理も出てきてしまうのです。体質的に夜型の人には成人の3割おり、こうした人は朝型勤務に適応しきれず、心身の不調も引き起こしかねません。

各人の特徴を知って、パフォーマンスを最大にすることができるよう、朝型に限らず、時間の使い方を工夫することがまず大切と言えそうです。

◆まずは自分の体質を知ってみよう！

国立精神・神経医療研究センター精神生理研究部では、自身の朝型・夜型の別がわかる簡易チェックを公開しています（「朝型夜型質問紙」http://www.sleepmed.jp/q/meq/meq_form.php）。

これは、（1）目覚めてから容易に起きることができるか、（2）夜、何時に眠くなるか、（3）1日のどの時間帯に体調が最高か…などの世界共通の19項目の質問に答えることで、自身の朝型・夜型の体質がわかるというものです。

朝型勤務の導入を考える前にこうしたチェックを行ってみてもよいかもしれませんね。

オフィス石野よりひとこと

まずは「暑中お見舞い申し上げます」。本当に毎日、暑い日が続きますね！

弊所では、年度更新・算定基礎届という年中行事による最大繁忙期をひとまず終えたところですが、今年は休むまもなく、最大の大仕事である「マイナンバー対策」が控えております……。

慣れ親しんだ年中行事とは違って不明瞭な点もいろいろありますが、あっという間に来るであろう

10月のマイナンバー通知開始に向けて、弊所でも今後順次、具体的な管理方法等をご提案してまいります。マイナンバーへの対応についてもぜひオフィス石野にお気軽にご相談くださいね！（石野記）

《オフィス石野 夏季休暇のお知らせ》

平成27年8月13日（木）～平成27年8月16日（日）まで 夏季休暇とさせていただきます。