



社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発刊元 西濃人財教育経営センター



一業務案内一

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介、賃金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談、採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題

発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

“バイトテロ”への対策

最近、飲食店やコンビニなどの従業員が食品を不衛生に扱う動画をネットに投稿する“バイトテロ”が後を絶ちません。全国で飲食店を展開する大戸屋では、全店を一斉休業し業務の一環として店舗内スタッフ教育の勉強会を実施しています。サービス規程で定められた遵守事項の周知、店舗内で業務に関係ないことを行わないなど誓約書の提出も求めています。また、携帯電話についても勤務中の所持ルール、撮影禁止などを徹底したようです。

“バイトテロ”が起きる背景には、“目立ちたい”という欲求に加え、アルバイトという身分も影響しているようです。例えば、「アルバイトは責任が重くない気軽な身分」「どうせ安い賃金だし人手不足だから、クビになったら別のアルバイトを探せばいいや」といった感覚です。

アルバイトであっても問題を起こして企業に迷惑をかけたら、重い責任を負うことになるのだという常識を、社会に浸透させる必要があります。ネット上で不用意に非常識な動画を投稿したらどうなるかといったことは、家庭で親が教えるべき「しつけ」に近いものだと思いますが、「しつけ」を企業が行う時代なのでしょうか。

パワハラ防止 企業義務化へ

政府は、パワハラやセクハラなど職場におけるハラスメント（嫌がらせ）の防止に向けた対策措置を企業に義務付ける法案を閣議決定しました。パワハラ防止の取り組みを法律で義務付けるほか、セクハラ対策も強化。今の通常国会で成立すれば、来春には相談窓口など設ける必要があります。

対策が義務となるパワハラは具体的に何か、業務指示や指導との線引きを明確にするために法案可決後に



厚労省は指針を示すとしています。

①身体的攻撃 ②精神的な攻撃 ③人間関係からの切離し ④過大な要求 ⑤過少な要求 ⑥個の侵害 の6つの行為類型ですが、判断が難しい行為は④～⑥で、裁判で企業責任と認定されたものにも差異があります。

パワハラ概念が広くなりすぎると、上司が委縮し指導できなくなるとの意見もありますが、パワハラは社員の人材流出や仕事への意欲低下につながるため、業界を問わず関心が高まっています。

当事務所でも、外部相談窓口としての準備をしていますのでご利用願います。

歯医者さんにもストレスチェック

2015年12月から50人以上の従業員の事業所へ義務化された「ストレスチェック」ですが、概ね制度が定着した感があります。厚労省は、今後いわゆる努力義務である50人未満の企業に対して推進する計画を目指しています。

「ストレスチェック制度」で要は産業医となりますが、対象事業所が増加すれば産業医等の人数不足



が懸念されます。本年4月からは一定の研修を受けた歯科医師や公認心理士をストレスチェック制度の実施者とすることができるようになります。歯科医師については一定の研修を修了した者が条件ですが、現在労働衛生管理の国家資格にあたる「労働衛生コンサルタント」を持つ歯科医師は約500人います。また公認心理士については、大学の心理学科を卒業して取得する国家資格で、すでに多数の専門の心理職や産業カウンセラー等が様々な機関で勤務していますので、移行期間の特別措置を含めた受験制度資格のためのコースが設けられています。

産業医の全員が「ストレスチェック」への関与に積極的であったわけではなく、高ストレス判定とされた従業員がその後長期病欠の可能性が高まるとの知見が発表されているなど問題は残るようです。

企業規模を問わず、働きやすい職場で生産性を上げるためにも「ストレスチェック」を実施することを検討してみてもは如何でしょうか？

雇用関連ニュース

●「特定技能」で働く外国人労働者の運用要領公表（3月21日）

法務省は「特定技能」で働く外国人労働者の受入れに向け、企業側の支援内容を具体的に盛り込んだ運用要領を公表しました。現金自動預け払い機（ATM）の使い方やゴミの分別方法、喫煙のルールなど、日本の生活について8時間以上のガイダンスを行うことを義務付け、外国人が住居を借りる際、企業が連帯保証人となる他、一人あたり7.5平方メートル以上の部屋を確保することが義務付けられています。

●「特定技能」申請の外国人に健診義務付け（3月11日）

法務省は、外国人労働者受入れ拡大で新設される在留資格「特定技能」の取得申請の際、健康診断書の提出を義務付ける方針としました、上陸基準省令や関連規定を改正し、3月中旬に公布の予定、特定技能以外の在留資格申請者への健診義務化も検討するとしています。

●大卒内定率 91.9% 8年連続の上昇に（3月19日）

2019年春卒業予定の大学生の就職内定率が、91.9%（2月1日時点）になったことが文科省調査で分かりました。前年同期比0.7ポイントの増、前年8年連続の上昇で、調査以来過去最高の記録です。

「労務懇談会」開催のお知らせ

6/15（土曜日）当事務所にて
午前9時半より2時間程度

パワハラ対策「怒らない人材育成」
アンガーマネジメント

詳細については、お問合せ下さい。

シリーズ ——判例等に学ぶ——

⑫管理職をめぐる問題点

昨今管理職にあたるかどうかでの裁判が増加しています。多くの会社では管理職＝管理監督者と判断し、労働時間・休憩・休日等に関する適用除外として扱っています。

（労働基準法第41条）労働基準法上の管理監督者については肩書きや職位だけでなく、その労働者の立場は権限を踏まえて実態から判断する必要があります。過去の判例から管理監督者について考えてみます。

【経緯】

社員Aは学習塾Y社で第3業課長として、その課に属する5教室の人事管理を含む運営に関する管理業務全般の事務を担当していました。社員Aの課長手当は従前より12,000円ほど上がりましたが、公休日を除いて毎日出勤している状況が常態でした。そのため社員Aは退職時Y社に対して未払い残業の支払いを請求したことに対してY社は労働基準法上の管理監督者にあたり支払いの義務はないとして、争いになりました。



【判例結果】

社員Aは、5つの教室の管理業務全般の事務を担当していましたが、実質的には、裁量的な権限は認められておらず、急場な穴埋めの異動を除いては何の決定権も有していませんでした。またAは社長および他の営業課長、事務局で構成されるチーフミーティングに出席していましたが、これも社長の決定にあたっての諮問機関の域を出ないもので、何ら決定権限や経営への参画を示すものではありませんでした。出退勤に

ついてもタイムカードへの記録が求められており、勤怠管理自体は他の社員と同様にされていました。また給与等の待遇も一般社員と比較して総じて高いとはいえ、管理監督者としてに相応しい待遇であったとはいえないとして、裁判所はY社に未払い分の残業手当の支払いを命じました。



【判例のポイント】

判断要素としては次の点が上げられます。

- ①事業主の経営に関する決定に参画し、労務管理に関する指揮監督権限を認められていること。
- ②自己の出退勤をはじめとする労働時間について裁量権を有していること。（長期欠勤などを除き、遅刻・早退や欠勤で給与や賞与が減らされることがない立場等）
- ③一般の従業員に比しその地位と権限にふさわしい賃金上（基本給、手当、賞与）の処遇を与えられていること。（役職手当の額は企業規模や組織の職制によって異なりますが、中小企業においては、最低月5万円以上が妥当と考えられています。）



【対策として】

働き方改革では、会社の管理監督者に対しても労働時間の状況把握義務が課せられます。今後微妙な立場の管理職を管理監督者として扱うと過重労働＋未払い残業を請求される可能性もありますので、今の段階で十分精査してください。

- ※ 管理監督者であっても深夜割増賃金・年次有給休暇の除外はありません。
- ※ 三六協定に対象人数として算入しませんが、事業所の労働者数にはカウントして下さい。