

社労士は雇用に関する広範な諸問題に対応する「ヒト」に関するエキスパートで、「ヒト」を活かしたいとお考えの事業主様の力強いパートナーです。

# 社労士とは何だ！

発行：國本豊社会保険労務士事務所  
社会保険労務士 國本豊



## ～ 所長の今月の一言～

プロ野球が開幕してしばらく経ちますが、今年も覇権チームの成績、選手の記録達成（広島カープの前田選手や北海道日本ハムファイターズの田中選手の2000本安打、中日ドラゴンズの山本昌投手の200勝等）、オリンピック予選、メジャーリーグ等目が放せません。また私は、プロの一流のプレーはもちろんですが、選手が発する言葉が好きで、よくスポーツ雑誌（ナンバー等）を講読します。何かを成し遂げた選手の言葉は、人生においても大いに役立つものが多く、とても参考になります。

私もブログ等で言葉を発する機会がありますが、まだまだプロ選手に比べれば重みが足りません（比べるレベルではありませんが・・・）。しかしいつの日か、私の言葉に影響を受ける人が現れてくれれば嬉しいです。そのためには、今の社労士業をもっともっと極めないといけません。道は遠いですが、日々コツコツと歩んでいきます。それでは引き続き労務管理レポートをお楽しみ下さい。



## 社内での飲み会も仕事のうち？

### 東京地裁が「社内での飲み会も業務」として労災認定

勤務先の会社内において開催された飲み会に出席した後、帰宅途中に地下鉄の駅の階段で転落して死亡した建設会社社員の男性について、妻が「通勤災害で労災にあたる」として、遺族補償などを不支給とした中央労働基準監督署の処分を取り消しを求めていた訴訟の判決で、東京地裁は労災と認定しました。

男性は、1999年12月に勤務先で開かれた会議の後、午後5時頃から開かれた会合で缶ビール3本、紙コップ半分程度のウイスキーを3杯飲んでおり、同労働基準監督署は、「会合は業務ではない。飲酒量も相当あった」と主張していましたが、東京地裁は、「酒類を伴う会合でも、男性にとっては懇親会と異なり、部下から意見や要望を聞く場で出席は職務。飲酒は多量ではなく、酔いが事故原因とも言えない。降雨の影響で足元も滑りやすかった」として、労災と判断したのです。

### 通勤災害の定義の変化

労災保険法7条2項は、「通勤とは、労働者が、就業に関し、移動（住居と就業の場所との間の往復）を、合理的な経路及び方法により行うことをいい、業務の性質を有するものを除くものとする」と定めています。また、同条3項は「労働者が、移動の経路を逸脱し、又は移動を中断した場合においては、当該逸脱又は中断の間及びその後の移動は、通勤としない」と定めています。

そのため、食事等で長時間にわたって腰を落着けたような場合は、逸脱・中断とみなされ、その間およびその後の行為は通勤とは認められていませんでした（昭48.11.22基発第644号）。今回の判決が今後の実務にどのように影響してくるのか、大変興味深いところです。



## 月80時間を超える残業に「50%以上」の割増率

### 労働基準法の改正案

厚生労働省は、長時間労働の削減を図るため、残業代割増率の引き上げについて、労働基準法改正案に「月

80時間を超える残業に50%以上の割増率」という具体的な数値を盛り込みました。

改正案には残業代割増率引上げのほか、現在は原則として1日単位でしか取得することができない有給休暇を、年間5日分は1時間単位で取得できる新制度なども盛り込まれています。改正案が成立すれば、生活環境に合わせ、「両親の介護のために5時間のみ有給休暇を取得する」ことなども可能になります。

### 明文化で拘束力

改正案では、残業代割増率の枠組みとして、以下のように3段階方式となっています。

1. 1カ月の残業時間が45時間以下だった社員に対しては最低25%
2. 45時間超80時間以下の場合はそれより高い率を設定する(努力義務)
3. 80時間を超える場合は労使協議に関係なく50%以上



80時間以上の残業は、過労死などの危険性が高まるとされていますが、現行制度では残業時間に関係なく最低25%以上の割増賃金を企業に求めています。

厚生労働省は当初、3段階方式という枠組みだけ改正法に明記し、具体的な割増率は労働政策審議会(厚生労働大臣の諮問機関)で議論して政省令で定める予定でしたが、法に明記することで拘束力を強め、制度が簡単に変わることを避けたいと考えているようです。

### 当面、中小企業は適用除外

厚生労働省の調べによると、1カ月の残業時間が80時間を超えるのは、働く人全体のうち0.2%程度だそうです。割増率の引上げにより企業のコスト意識を高め、残業を減らす効果を期待しています。しかし、企業側からは、「社員が残業代を増やすために、社員自ら残業を増やすケースが出てくる」との声もあがっており、かえって残業が増えるのではないかと指摘もあります。

改正案は、雇用ルール改革の柱の1つです。一定の条件を満たす会社員を1日8時間の労働時間規制から除外する制度(日本版ホワイトカラー・エグゼンプション)は労働組合などの反発が強く見送られました。

残業代割増率引上げは、原則として当面は社員数301人以上、資本金3億円超の大企業が対象です。施行から3年後には中小企業も対象とするかどうかを改めて検討するそうです。

## 子供の“メタボリック症候群”を減らせ!

### 肥満児急増で国が肥満防止への取り組み開始

肥満の子供の割合が30年前の約2倍に達し、減少の兆しもないため、国による様々な取り組みが始まっています。学校の身体測定で肥満と診断された子供に対し自治体が健康診断などの受診を働きかけたり、生活習慣病対策に力を入れる厚生労働省も数値目標を掲げて肥満の子供の減少を目指したりしています。



### 肥満の原因は?

文部科学省の「学校保健統計調査」によると、標準体重より2割以上重い「肥満」の12歳児は、1970年代の6%後半から昨年度は11.8%と2倍近くに増加しました。その背景には、次のことが指摘されています。

1. 肉類中心の食事が普及している
2. ゲームなど室内遊びが増え、運動不足になりがち
3. 就寝時間が遅いため間食が増えた
4. 受験など強いストレスがかかる

糖尿病など生活習慣病の子供も増えており、将来の病気の予防だけでなく、すでに病気の子供を治すためにも、肥満対策は急務とされています。

### 中学生でウエスト80センチ以上は「赤信号」

厚生労働省研究班は、世界初となる小児版「メタボリック症候群」の基準づくりを進めており、昨年、基準案を作成し、今月末までに最終的な基準をまとめるとしています。

最も重視するのは、大人と同様、ウエストです。小学生は75センチ、中学生は80センチ以上を「赤信号」

とし、ウエストが身長の上の場合も「黄色信号」と規定、ほかに血圧や高血糖など2つ以上基準を超えた場合を「小児メタボリック症候群」と定義しています。肥満の子の中には、動脈硬化などがすでに始まっているケースもあり、7割は大人になっても肥満のままだと言われています。生活習慣が身に付く前の子供こそ、「メタボ対策」が有効なのです。

厚生労働省は、2010年までに小中学生の肥満を7%以下に減らす目標を掲げ、今年度からモデル事業を開始しました。モデル地区となった岩手県では、昨年9月以降、スーパー4店舗の協力を得て、店の来店者が食事メニューを入力すると、カロリーや足りない栄養素がわかる機器を設置し、肥満や栄養バランスに関心が低い層に働きかけています。

## セクハラを防げ！

### 雇用管理上の「措置義務」が必要に

改正男女雇用機会均等法が4月1日から施行されました。セクシュアル・ハラスメント(以下、「セクハラ」という)については、これまで事業主に「配慮義務」が求められていましたが、改正により、雇用管理上の「措置義務」が課せられるようになりました。



### 「措置義務」の具体的内容

事業主に課せられる雇用管理上の措置の内容は、以下の通りです。

#### 事業主の方針の明確化およびその周知・啓発

職場におけるセクハラに対する方針を明確化し、セクハラに係る言動を行った者につき厳正に対処する旨の方針および対処の内容を就業規則等に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること

#### 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

相談への対応のための窓口を定め、相談に対しその内容や状況に応じ適切に対応し、現実に生じている場合はもちろん、その発生のおそれがある場合や該当するか否かが微妙な場合であっても広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること

#### 職場におけるセクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

事実関係を迅速かつ正確に確認し、職場におけるセクハラの実態が確認できた場合に、行為者および被害を受けた労働者に対する措置をそれぞれ適正に行うとともに、再発防止に向けた措置を講ずること

#### 上記3つの措置と併せて講ずべき措置

相談者・行為者等の情報は、プライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知し、労働者が相談をしたことまたは事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発すること

### 男性もセクハラの対象に

なお、近年、男性に対するセクハラ事案が見られるようになってきていることから、男性も保護の対象とすることとなりました。

### セクハラについても企業名公表の対象に

厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表制度について、セクハラ対策違反も対象となりました。また、紛争調整委員会における調停手続の対象として、セクハラに関する紛争も追加されました。

## 私の本棚より ~ 私の仕事に役に立った本の数々を紹介します。 ~



今月紹介する本は、「仕事は部下に任せよう!」という本です。伸びている会社、活気のある元気な会社、儲かっている会社の経営者は、社員への仕事の任せ方が上手いものです。また、会社としても社員が進んで働く仕組みや雰囲気を作っています。とはいえ、実際に人を使うことは本当に難しいことです。そのような経営者の方に、この本は何かヒントを与えてくれるかもしれません。



\*私のブログ「社労士國本、お奨めの一品」でも様々な本を紹介しています。

<http://ameblo.jp/yksrj1972/>

## 経営のヒント

~皆様の経営のヒントになるのでは?と思ったことを書いています。「会社収益をアップさせたい」と思う方は必見です。~



今月のテーマ・・・プロ十訓とは?

阪神タイガースの選手寮の虎風荘の寮長をされていた梅本正之さんの本「虎風荘の若トラたち」の中に、虎風荘の壁に「プロ十訓」というのが掲げられていることが書いてありました。以下、その内容です。

プロ十訓~

- 一、プロとは仕事に命を賭ける人である
- 一、プロとは不可能を可能にする人である
- 一、プロとは自分の仕事に誇りを持つ人である
- 一、プロとは先を読んで動く人である
- 一、プロとは時間より目標を中心に仕事をする人である
- 一、プロとは高い目標に向かってまい進する人である
- 一、プロとは成果に責任を持つ人である
- 一、プロとは報酬が成果により決まる人である
- 一、プロとは甘えのない人である
- 一、プロとは能力向上のために常に努力をする人である

プロスポーツ選手ばかりでなく、会社の経営者であれ、会社員であれ、私のような士業者であれ、仕事をして報酬を得るからにはみんなその道のプロを目指すべきだと思います。以上の言葉は、どれも胸に響いてきませんか?(私だけかもしれませんが・・・)

\*ちなみに、私は事務所の壁にプロ十訓を書いた紙を貼って、いつも心に刻みながら仕事をしています。

くにもとゆたか

## 國本 豊 社会保険労務士事務所

(山口県社会保険労務士会所属 登録番号第35050008号)

〒742-0034 山口県柳井市余田1310

TEL 0820 24 6886

FAX 0820 24 6887

ホームページ <http://k-sr.jp>

メール [y-kunimotosrj@marble.oce.ne.jp](mailto:y-kunimotosrj@marble.oce.ne.jp)

親ブログ(社労士とは何だ!) <http://blog.goo.ne.jp/y-ksrj1972/>

\*社労士の日々の業務を通じて感じたことや、私の生き様を綴っています。

子ブログ(社労士國本、お奨めの一品) <http://ameblo.jp/yksrj1972/>

\*私のお勧めの本等を紹介しています。



就業規則作成はお任せ下さい!

当所はこんな事務所です!

就業規則作成、助成金提案、人事労務問題へのアドバイス等を通じて利益の出せる会社体制作りのお手伝いをします。

訪問面談、事務所便りの発行等を通じて経営者の方の良きアドバイザーになります。

経営者も社員も気持ち良く働ける職場作りに貢献します。