

社労士國本の一（日）一（生）（笑～勝～翔）



1. 今どきの「飲みニケーション」の実態は？

◇職場の飲み会は「仕事の延長線上」？

株式会社エルネットが、同社が運営するオンラインストレージサービス（宅ふぁいる便）のユーザーを対象に実施した「職場の飲み会に対するアンケート」によると、職場の飲み会がどのような場であるのかを聞いた質問では、「やや仕事の延長線上の場」との回答が39.0%、「やや仕事を離れた息抜き場の場」が35.2%、「仕事の延長線上の場」が17.1%、「仕事を離れた息抜き場の場」が8.8%となったそうです。

「仕事の延長線上」であると考えている人が若干多い結果です。

◇飲み会頻度は月1、平均費用3,000～4,000円

「職場の仲間と飲みに行く頻度は？」の質問に対しては、「不定期」との回答が多数を占め（62.2%）、次いで「月に1回」（15.4%）、「月に2-3回」（13.1%）、「月に4回以上」（7.6%）と続いています。

また、職場の仲間との飲み会の1回当たり平均費用は？との質問に対する回答では、多い順に「3,000～4,000円」（39.7%）、「2,000～3,000円」（27.1%）、「4,000～5,000円」（21.4%）、「5,000円以上」（7.6%）、「2,000円未満」（4.3%）となりました。

◇飲み会で感じる不快なことは？

「飲みニケーション」が叫ばれて久しいですが、転職サイト「マイナビ」を運営する株式会社「マイナビ」が行ったアンケートによると、「だから職場の飲み会は行きたくない！」と思ってしまう瞬間について、次のような回答が挙がっています。

【男性】

- (1) 上司の説教が始まる (20.4%)
- (2) 飲み会の時間が長い (18.7%)
- (3) 会費が高い (16.2%)

【女性】

- (1) 会費が高い (23.6%)
- (2) お酌をさせられる (22.3%)
- (3) 飲み会の時間が長い (19.2%)

飲み会の場で不快に感じる方もいるようですが、飲み会が職場での人間関係に与える好影響も小さくないかもしれません。

2. 印紙税がかからない「でんさい」がスタート

◇「でんさい」とは？

2008年12月に施行された「電子記録債権法」により、事業者の資金調達等の円滑化を図るため、手形に替わる新たな決済手段として電子記録債権を電子債権記録機関の記録原簿に電子記録することで発生・譲渡できるようにした、新しい決済手段です。

全国銀行協会が設立し、全銀行が参加する電子債権記録機関「でんさいネット」が2月18日よりサービスを開始することから、注目を集めています。

◇「でんさい」制度を創設した目的

以前から、事業者が売掛債権などを指名債権や手形の形で譲渡することによる資金調達のための取引は行われていましたが、「債権の存在や帰属を確認するためのコストがかかる」、「二重譲渡のリスクがある」、「人的抗弁の対抗を受けるリスクがある」、「流動性に乏しい」などの問題点がありました。

他方、手形については、「盗難・紛失のリスクや発行・管理・運搬のそれぞれにコストがかかる」、「印紙税の負担がある」などの問題がありました。

そこで、こうした問題を解決するものとして、また、事業者の資金調達の多様化・円滑化につなげるものとして電子記録債権「でんさい」の制度が創設されたのです。

◇利用するメリットは？

従来の手形の場合、発行・管理・運搬にコストがかかるだけでなく、紛失リスク等の問題もありましたが、電子記録債権はペーパーレスのためこうしたリスクがなく、印紙税が課税されないことも、手形発行企業・受取り企業双方にとっての大きなメリットとして挙げられます。

また、電子記録債権を発生・譲渡させるには、必ず電子債権記録期間の記録原簿に記録を発生させることが必要となることから、債権の存在の確認や帰属の確認が容易にでき、二重譲渡のリスクもありません。

さらに、手形割引のように金融機関に譲渡して現金化したり、あるいは回し手形のように二次納入企業に譲渡してその支払いに充てたりすることができるほか、いくらでも分割できるというメリットもあるため、これまで資金調達に充てにくかった債権を活用できるようになるといった効果も期待されています。

3. 労働組合法上の「使用者」に該当するか？

◇旅行会社が派遣添乗員の団交申入れを拒否

旅行会社A社の派遣添乗員Bが、A社に対して労働時間管理（管理を行っていなかった）に関して団体交渉を申し入れたところ、A社側がこれを拒否したため、B側が「不当労働行為である」と主張して救済を求めていた事件について、昨年、中央労働委員会により、会社側の主張を棄却する判断が下されました（2012年11月29日）。

◇事件の概要

A社は旅行事業に関し、労働者派遣法に基づいて、派遣会社から添乗員Bの派遣を受けていましたが、Bが所属する労働組合本部および支部組合がA社側の労働時間管理等について団体交渉を申し入れたところ、A社側がこれを拒否したことについて、「不当労働行為である」として、救済を申し立てました。

初審（東京都労働委員会）では、団体交渉事項のうち、A社側が労働時間管理に関する議題に応じなかったことは不当労働行為に該当すると判断し、A社側に対して「誠実団交応諾」および「文書交付」を命じたところ、A社側は、これを不服として再審査を申し立てました。

そしてこの度、会社側の再審査の申立ては棄却されたのです。

◇「形式」ではなく「実態」をみて判断

再審査の申立てに対し、中央労働委員会は、「労働者派遣法第44条のみなし規定によって派遣事業主が責任を課せられている事項の措置を行っておらず、かつ労働時間を含む就業諸条件について雇用主と同視できる程度の支配力を有している」として、会社側を労働組合法第7条の「使用者」に当たるとの判断を下しました。

形式的には「派遣先」と「派遣労働者」の関係であっても、実態として「使用者」と「労働者」の関係にある場合にはそのように判断される場合もあるため、注意が必要です。



4. 労災保険給付の振込先として「ゆうちょ銀行」の口座が利用可能に

◇2月12日からゆうちょ銀行もOK

これまで、労災保険給付の振込先としてゆうちょ銀行の口座を利用できるのは、労災年金のみでした。

この取扱いが変わり、平成25年2月12日以降、次の給付についても、ゆうちょ銀行の口座を指定できるようになりました。

- | | | |
|------------------------------------|-------------------|-----------|
| (1) 療養（補償）給付たる療養の費用（「検査に要した費用」は除く） | (2) 休業（補償）給付 | |
| (3) 介護（補償）給付 | (4) アフターケア通院費 | |
| (5) 障害（補償）一時金 | (6) 遺族（補償）一時金 | |
| (7) 障害（補償）年金前払一時金 | (8) 障害（補償）年金差額一時金 | |
| (9) 遺族（補償）年金前払一時金 | (10) 特別遺族一時金 | |
| (11) 葬祭料（葬祭給付） | (12) 定額の特別支給金 | (13) 未支給金 |

◇厚労省ホームページから書式をダウンロード

上記の給付等の請求に使用する書式については、厚生労働省ホームページからダウンロードすることができます。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken06/>

◇若年層での労災事故の増加

近年の傾向では、熟練技術者の減少から、若年層や経験の浅い労働者の深刻な労災事故が増加していると言われています。新規採用者への安全衛生指導とあわせて労災保険や社会保険の説明もしてあげると、社員も安心して力を発揮できることでしょう。

5. 「職場のパワハラ」の実態と予防・解決に向けた取組み

◇厚労省が初めて職場のパワハラに関する実態調査を実施

厚生労働省が委託事業（事業委託先：東京海上日動リスクコンサルティング株式会社）により国として初めて「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」を実施し、その結果が公表されました。

この調査は、「企業調査」と「従業員調査」からなり、「企業調査」は従業員30人以上の企業4,580社から、「従業員調査」は企業・団体に勤務する20～64歳の男女9,000名からの回答（2012年7月～9月にアンケート調査実施）を基に取りまとめられたものです。

◇パワハラが発生している職場の特徴

企業調査における結果では、パワハラに関する相談がある職場に共通する特徴として、次の項目が挙げられています。

- ・上司と部下のコミュニケーションが少ない職場（51.1%）
- ・正社員や正社員以外など様々な立場の従業員が一緒に働いている職場（21.9%）
- ・残業が多い／休みが取り難い職場（19.9%）
- ・失敗が許されない／失敗への許容度が低い職場（19.8%）

従業員調査においても、これと同様の傾向が示されています。

◇パワハラの予防・解決のための企業の取組み

パワハラの予防・解決に向けた取組みとして実施率が高かったのは、上位から「管理職向けの講演や研修」（取組み実施企業の64.0%）、「就業規則などの社内規定に盛り込む」（同57.1%）、「ポスター、リーフレット等啓発資料の配付、掲示」（同40.7%）でした。

これらの効果についてですが、「講演や研修」など直接従業員に働きかける取組みは効果の実感が高い一方で、「就業規則に盛り込む」といった事項では相対的に低くなる傾向が見られます。

企業規模によっても対応可能な方法に違いが見られますが、パワハラ対策には、職場環境の改善、従業員の理解促進、社内規定の整備、研修実施など、複合的な取組みが必要になってくるものと思われます。



國本豊社労士事務所は、以下の業務を行うことで、地域の事業主様をサポートいたします！

(以下は顧問契約先へのフルサポートですが、単発の相談も喜んでお受けいたします)

・ **就業規則の作成**

(プロが作る就業規則です。会社の発展、社員の安心感につながる規則を作成します。法改正にも随時対応します)

・ **労働保険、社会保険手続き**

○労働保険年度更新(7月) ○社会保険算定基礎届(7月) ○36協定作成届出(定時) ○労災事故手続き
○1年単位変形労働時間届(定時) ○介護保険料変更、控除額お知らせ(3月) ○雇用保険料率変更お知らせ(4月)
○健康保険料、厚生年金保険料変更のお知らせ(9月) ○入社・退職社員様に関わる保険関係届 ○年金相談 等

・ **情報発信、相談業務**

◇労働基準監督署の調査対応 ◇御社に役立つ助成金情報があれば、ご提案します
◇土日朝夜問わず雇用に関するお困り事の電話、メール相談をします。もちろん、訪問相談もいたします
◇給与改定時ご連絡いただければ給与台帳を拝見し、社会保険料算出、月額変更等の確認をします
◇御社に役立つ有効情報をタイムリーに発信、ご提案します ◇毎月1回人事労務ニュースを持参(又は発送)します

お客様の喜び=私の喜び くにもとゆたか 國本 豊 社会保険労務士事務所

〒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>

☆公的活動

- ・山口商工会議所エキスパート登録
- ・財団法人やまぐち産業振興財団専門家登録
- ・柳井商工会議所青年部所属
- ・柳井商工会議所中小企業支援センターコーディネーター
- ・柳井市倫理法人会会員(広報委員をしています)

☆講演、メディア出演等

- ・KRY ラジオ「おはようKRY」電話出演(平成20年3月)
- ・FM山口「ザ・ムーブマン」に出演(平成21年11月)
- ・柳井ライオンズクラブにて講演(平成22年11月)
- ・柳井市倫理法人会モーニングセミナー講師(2回)
- ・朝日新聞にて総選挙についてインタビュー(平成24年12月)

