

# せきね 知っ得! 通信

7

July

2019

社会保険労務士法人せきね事務所 せきね FP 事務所  
〒947-0028 小千谷市城内 2-4-26 TEL0258-83-3048 FAX0258-83-3049  
メール sekinekyrs@mountain.ocn.ne.jp ホームページ http://www.office-sekine.com

第106号 発行：2019年7月

最近、「働き方改革」をテーマにセミナー講師をすることが多くなっています。セミナーの内容の一部をご紹介します。



## 改正労働安全衛生法（労働時間の把握）

使用者には労働時間を適正に把握する責務があります。法改正により、長時間労働者に対する面接指導の実施のため、労働時間の状況を適切に把握することが求められています。

では、何のための労働時間把握かということ…



「適正な残業代の支払いのため」と  
「健康管理の観点」からです。

今回の法改正により、過労死等の防止のために従来対象外となっていた管理職なども、労働時間の状況を把握する対象となりました。



## 労働時間の客観的把握の義務付け

使用者は労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録しなければなりません。その原則的な把握の方法として、

「使用者自らが現認することによる確認」…ずっと見張っているわけにもいかず、なかなか難しいですね。

他には、「タイムカードやICカードによる記録、パソコンの使用時間の記録」が原則的な方法です。

やむを得ず「自己申告」とする場合には、様々な措置を講じる必要があります。出勤簿にハンコを押すだけの方法は見直すべき時がきていると言えます。



## 36協定について

### 36（サブロク）協定について



とりあえず出しておけばいいですよね？

中身が問われる時代ニャのだ！

【罰則の重い順に並べると…】

強制労働

36協定違反（届出無しの残業・協定違反）

給料不払い



労働者に、時間外労働や法定休日労働をさせる場合、

36協定を労使で結び、労働基準監督署に届け出なければなりません。

「出せばいい」というものではなく、協定時間などの中身を理解して時間管理をしなければなりません。「36協定違反」の罰則は「給与不払い」より重いのです。

ここで、せきね事務所の看板猫さぶろくも登場して説明しています。

以上、参考になれば幸いです。

## 女性の健康に配慮すると生産性が上がる！「健康経営」の新たな視点

「企業の健康対策」と言われたら、どのようなものを思い浮かべますか？  
メタボ対策、生活習慣病対策、禁煙対策といったところでしょうか。

実は近時、健康経営を積極的に推進する企業においては、  
「**女性特有の健康問題対策**」に対する関心が高まっています。



### ◆女性特有の健康問題に対応することで実現できること

職場における女性の健康に関する現在の課題について、経済産業省は、「女性が比較的多い職種における課題」「月経における課題」「女性特有の疾病における課題」「妊娠・出産における課題」「更年期障害における課題」を挙げています。

例えば、女性特有の月経随伴症状等による労働損失は 4,911 億円と試算されています。また、働く女性のうち 17.1%が婦人科疾患になり、その経済的損失額は医療面・生産性面あわせて 6.37 兆円に上るとの試算もあります。



### ◆女性の健康に対するサポート

女性の健康については、不調等について相談できる、産業医やカウンセラーによる相談窓口を設置することが有効です。また、特に男性の上司には心理的に相談しにくい、上司側も的確なアドバイスができないといった面もあるため、管理職側がどのような対応をすべきか相談できる窓口があるとよいでしょう。

さまざまな課題に対応するため、女性の健康関連サービスも提供されるようになっていきます。これらを利用することも一考に値します。

## 男性の育児休業取得率とパタハラ

厚生労働省「平成 30 年度雇用均等基本調査（速報版）」により、最新の育児休業取得率が判明しました。女性の取得率は 82.2%で、10 年以上高水準で安定しています。その一方、**男性の取得率は 6.16%**ということで、6 年連続で上昇してはいますが、依然としてきわめて低調です。



### ◆パタハラ疑惑で炎上する企業

おりしも、大手化学メーカーにおいて、**パタニティ・ハラスメント（男性の育休取得者への嫌がらせ）**疑惑が取りざたされています。報道等によれば、ある男性社員が約 1 カ月弱の育児休業休職を取得したところ、職場復帰した翌日に転勤を命じられ、その後の転勤時期をずらす交渉等もまとまらず、退職を余儀なくされたといわれます。男性の妻が、社名をほのめかした発信を Twitter 上で行い、**またたく間に社会問題化**してしまいました。



法律上、使用者は「労働者の子の養育（略）の状況に配慮しなければならない」（育介法 26 条）とされていますし、必要性のない配置転換であれば「権利の濫用」（労契法 3 条 5 項）とみなされる恐れもあります。

また、違法性がないとしても、ハラスメント行為と世間からみなされることとなれば、上記化学メーカーのように**大きなイメージダウン**となり、企業活動にも支障をきたすことでしょう。法律の正しい理解と、マタハラ・パタハラを生まない職場づくりが大切です。

## 協会けんぽの様式が変更になりました

5月末より協会けんぽの様式が一部新しくなっています。新しくなった主な様式は、次のとおりです。 ※これまでの様式も引き続き使用できます。



- 健康保険 **傷病手当金**支給申請書
- 健康保険 **出産手当金**支給申請書
- 健康保険 **出産育児一時金**支給申請書
- 健康保険 出産育児一時金内払金支払依頼書・差額申請書
- 健康保険 埋葬料（費）支給申請書
- 健康保険 **高額療養費**支給申請書
- 健康保険 療養費支給申請書（治療用装具）



## 夏は交通事故の発生件数が増加！ 改めて確認しておきたい企業の各種責任

交通事故の発生が最も多いのは12月、次いで7月です。特に7月は、「天候」も事故の大きな要因となります。梅雨や台風など、夏特有の天候の急変に注意が必要です。



### ◆ 自動車事故が起こった場合に事業者が負う責任

従業員が起こした自動車事故について、事業者が責任を負うこともあり得ます。



社有車で業務中に起こした事故では企業や管理者の側が運行供用者となり同時に使用者責任も負うことは広く知られていますが、無断で社有車を私用に使っていた場合の事故であっても、従業員が社有車を私用するまでの経緯やそれが業務とどう関連するのか、日常の使用状況などを総合的にみて判断されます。

マイカーでの事故も、企業が業務でマイカーを使うことを認めていた場合、原則的には社有車を使用していたのと変わらないため、会社の運行供用者責任・使用者責任が問われます。

マイカー通勤時の事故についても、企業が積極的にマイカー通勤を推奨しているような場合には、責任が発生する可能性が高くなります。



### ◆ 事故を起こさないための対策が必要

従業員の交通事故において、企業側が責任を免れることはとても難しいものです。これを踏まえれば、交通事故の危険性が高くなるシーズンを前に、改めて安全運転について徹底することが求められます。

業務や通勤で自動車を使用する従業員に対し、再度の教育を行うことも有用であるといえます。





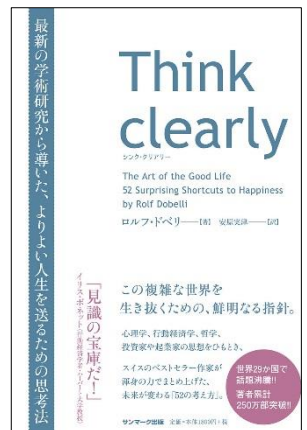
## 「気になる！」を勝手に情報発信コーナー

### 書籍 Think Clearly ロルフ・ドベリ

複雑な世界を生き抜くために、心理学、行動経済学、哲学、投資家や起業家の思想をひもとき、スイスのベストセラー作家が渾身の力でまとめ上げた「思考の工具箱」。印象に残ったのは下記です。

秘書1人の採用に100人の応募者があった場合に、どう面接すればよいかという「秘書問題」から、手間をいとわず十分なサンプルから最適な選択をすべきである。

手に入れた成功のうち、個人的な成果が占める割合は0%であることから、謙虚さを忘れず、成功の一部を惜しみなく分け与えるべきである。よくある啓発本と違うのはアカデミックで説得力がある点ですね。



### 登山 巻機山（まきはたやま）1,967m 井戸尾根ルート 7/13

行き5時間、帰り4時間、合計9時間のロングコース。高山植物が豊富で、ニッコウキスゲが所々咲いていました。満開時はさぞかし綺麗なことだろうと想像が膨らみました。

大草原の風がとにかく爽やかで登りの疲れを癒してくれます。今回は、あいにくの天気で雨の中のスタートとなり、初めて本格的といえる登山を経験しました。



### 今月のさぶろく せきね事務所の看板ねこ（2歳10ヵ月）

最近のお気に入りの場所は、事務所2階のこたつの中。  
（夏でもこたつは片付けられません）

出勤後、おやつをもらってこたつへ直行。

終業時間のチャイムになると、「帰ろうよ～」といった感じで、自分で降りてきます。

さぶろくさんは、「ノー残業」推進委員長。

