

杉浦事務所便り

ご連絡先：〒060-0041
 札幌市中央区大通東2丁目8-5 プレジデント札幌ビル5階
 電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772
 e-mail：k.sugi@sr-roumu.com
 URL <http://www.sr-roumu.com>
 すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>

定期健康診断で異常が多い事業所は要注意！

◆多くの検査項目で有所見率が上昇

厚生労働省では、定期健康診断で異常が見られた従業員の割合（有所見率）が全国平均より高い事業所（従業員が50人以上で、主な検査項目で全国平均より有所見率やその増加率が大きい事業所、過去3年間で脳・心臓疾患で労災支給決定があった事業所など）に対し、労働基準監督署が重点的に改善を指導するよう求める通知を3月下旬に出しました。

定期健康診断全体の有所見率は、平成11年の「43%」から平成20年の「51%」へと増加しています。平成20年の有所見率については、脳・心臓疾患関係の検査項目の1つである血中脂質検査の「32%」が最も高く、脳・心臓疾患関係の主な検査項目（血中脂質検査、血圧、血糖検査、尿検査、心電図検査）の有所見率は概ね増加傾向にあります。

また、過重労働による脳・心臓疾患による労災支給決定件数は、平成16年度の「294件」から平成20年度の「377件」へと増加しています。

◆働き方の見直しと保健指導が必要

過重労働による脳・心臓疾患を予防するためには、「時間外・休日労働時間の削減」や「年次有給休暇の取得促進」等の働き方の見

直しに加えて、脂質異常症、高血圧等の脳・心臓疾患の発症と関係が深い健康診断項目が有所見である労働者に対し、労働時間の短縮等の就業上の措置を行うとともに、保健指導、健康教育等を通じて有所見項目の改善を図り、脳・心臓疾患の発症リスクを引き下げることも有効だと言われています。

◆具体的な改善指導内容

今回の通知では、事業者の具体的な取組内容として、「定期健診実施後の措置」、「定期健診結果の労働者への確実な通知」、「有所見者に対する医師等による食生活等の保健指導」、「有所見者を含む労働者に対して栄養改善や運動等に取り組むように健康教育・健康相談の実施」などが挙げられています。

一方、都道府県労働局等による具体的な周知啓発、要請等の方法としては、「事業場に対する重点的な周知啓発、要請」や「事業主への自主点検の要請」等があります。労働安全衛生法では、健診で従業員に異常が見られた場合、医師からの意見聴取や労働時間の短縮、医師による保健指導や健康教育などの義務を事業者課していますが、今回の指導内容は、これら義務の実施徹底や、実施計画作成時に労働衛生コンサルタントの助言を受けることなどが中心となるとされています。

未払い残業代請求をめぐる民事訴訟の状況

◆社員・元社員が未払い残業代を請求！

最近、未払い残業代をめぐる民事訴訟に関する報道が相次いでなされています。いずれも社員や元社員が、未払いの残業代があるとして会社に対して請求を行っているものです。

◆「残業代請求権放棄」に関する文書

不動産会社の社員・元社員5人が、会社に対して未払い残業代などの支払いを岡山地裁に求めていた訴訟の弁論で、「会社が社員に残業代請求権を放棄させるように誘導していた」として、その手順などを示した内部文書を証拠として提出したそうです。

この文書は「未払い賃金確定手順」という名称で、会社が未払い残業代を支払うように是正勧告を受けた際、支払額確定のために作成したものだそうです。残業代が成果給に含まれていることを社員に再認識させるよう上司に求め、成果給が多額の社員には「未払い賃金なし」で合意するように誘導し、そうでない場合は低額に抑えるよう指示をしていました。

社員側の弁護団では、「文書は労働基準監督署の是正勧告を愚ろうするものであり、誘導された確認書は無効である」と主張しているそうです。

◆「変形労働時間制」を理由に残業代未払い

飲食店で働いていた元アルバイト社員が、「1カ月単位の変形労働時間制を理由にして残業代が支払われなかったのは違法である」と主張して、働いていた会社を相手取り、未払い残業代などの支払いを東京地裁に求めていた訴訟の判決がありました。

東京地裁は、この男性の主張を認め、会社に対して時効分を除く約12万円の支払いを命じる判決を下しました。

同社では、変形労働時間制の採用を理由に1日8時間を超えた分の残業代を一部しか支払っていなかったにもかかわらず、勤務シフト表は半月分しか作成していなかったそうで、東京地裁は、労働基準法の要件を満たしていないと判断しました。

◆リスクへの対応が必要

未払い残業代をめぐるのは、「企業における終身雇用体制の崩壊」や「残業代請求が認められることの認識の広がり」などから、企業が請求されるリスクは増大しているといえます。

企業としては、このような事態が生じないよう、日頃から十分な対策をとっておくことが必要になります。

今年の新社員は「ETC型」？

◆「効率重視」で「コミュニケーション苦手」

公益財団法人日本生産性本部

の「職業のあり方研究会」が毎年決定している新社員のタイプ名について、平成22年度の新社員のタイプは「ETC型」だと発表されました。

効率化を重視する一方で、人とのコミュニケーションが苦手な面があることから、高速道路を利用する際に料金所で停止することなく通過できるシステムの「ETC」になぞらえたとのことでした。

◆上手に人材を育成するには

同研究会によると、厳しい就職戦線をくぐり抜けてきた今年の新社員は、携帯電話などのIT活用に長け、情報交換についても積極的と言われており、時間の使い方も効率的で物事をスムーズに進める特徴があるそうです。また、CO2排出量削減など環境問題への関心も高い傾向があります。

しかし、ドライバーと徴収員との対話がなくなったように、効率性を重視するあまり人との直接的なコミュニケーションが不足する面もあります。打ち解けて心を開くまで時間が掛かるため、性急に関係を築こうとすると直前まで「心のバー」が開かないため、上司や先輩は「スピード出し過ぎ」に注意する必要があります。

ただし、理解しようとするれば、仕事のスマートさやIT活用の器用さなどのメリットも徐々に見えてくるため、ゆとりを持って接し、長く活躍できるよううまく育てることが重要になるとのことです。

◆今後の就職環境は？

昨年は、世界金融危機以降の先行き不透明感から採用に慎重な企業が目立ち、特に学生に人気の

業種では採用を減らす企業が多く、就職活動が難航した学生が多かったと言われています。

最近はやや景気が持ち直した感もありますが、まだまだ不透明な部分も多く、学生にとってもしばらく厳しい状況が続くそうです。

新しい助成金のご紹介

◆新卒者体験雇用奨励金

超就職氷河期である現在、就職先が未定の新規学卒者を31日間トライアル雇用した場合に支給されます。

求職者と事業主とのミスマッチを防ぐのを目的に、正規雇用移行を推進する制度です。

受給額は一人あたり8万円です。この助成金は、ハローワークを通さずに雇用の約束をしてしまうと対象とならないため、新卒者採用の希望があれば、まえもって、「体験雇用求人登録」を済ませておくことが、段取りとして重要です。

◆建設業離職者雇用開発助成金

建設業に勤めていた方（事務・営業・現場を問わず）を新たに雇用した「建設業以外の事業主」に支給されます。

対象となる労働者は雇入れ日の満年齢が45歳以上60歳未満であること、などの要件があります。また、原則としてハローワークの紹介による採用が前提となります。

受給額は、中小企業が最大90万円、大企業が最大50万円です。

