

杉浦事務所便り

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：info@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/>



労働基準監督署による最近の送検事例（労災関連）

◆東京労働局が送検事例を公表

東京労働局では、労働基準監督署が送検した事例をホームページ上で公表しています。ここでは、労災事故に関連した最近の送検事例を見てみましょう。

◆労災かくしで道路旅客運送業者を書類送検

平成 24 年 2 月、タクシー会社の駐車場で労働者がハイヤーを洗車していたところ、転倒して手首を骨折し、休業 4 日以上に及ぶ労災事故が発生しました。労働安全衛生法では、「休業 4 日以上」を要する労災については、遅滞なく所轄労働基準監督署長に「労働者死傷病報告」を提出することを義務付けていますが、この会社は労災の発生を隠ぺいするため報告書を提出していませんでした。

中央労働基準監督署は、タクシー会社と営業所長を労働安全衛生法違反の容疑で、平成 25 年 8 月に東京地方検察庁に書類送検しました。

◆工事現場の墜落死亡災害で書類送検

平成 24 年 4 月、高架橋の防風柵新設工事現場で、建設工事業者の労働者（当時 19 歳）が、つり足場の組み立て作業中に足場から約 13 メートル下の運河上に墜落して死亡しました。

労働者につり足場の組み立て作業を行わせる場合は「足場の組み立て等作業主任者技能講習」を修了し

た者の中から作業主任者を選任し、作業主任者に作業の進行状況および保護帽と安全帯の使用状況を監視させなくてはならないところ、この工事業者は、選任した作業主任者が当該現場に不在であり作業の進行状況と安全帯の使用状況を監視していないことを知りながら、被災労働者らに作業をさせていたことが判明しました。亀戸労働基準監督署は、工事業者と工事部長を労働安全衛生法違反の疑いで、平成 25 年 9 月に東京地方検察庁に書類送検しました。

◆労基署関連のドラマがスタート

労基署が送検を行うのは特に重大な事案の場合に限られますが、「労働安全衛生法違反」以外にも、「労働基準法違反」や「最低賃金法違反」等で送検を行うことがあります。

なお、この 10 月から、労働基準監督官を主人公としたドラマ「ダンダリン」（日本テレビ・水曜 22 時～）の放送がスタートしたこともあり、今後、労働基準監督署や労働基準監督官に注目が集まるかもしれません。

企業における「懲戒処分」の実施状況は？

◆労働政策研究・研修機構の調査

近年、労使トラブルは増加傾向にあります。それに伴い懲戒処分を実施する（または実施を検討する）企業も増えているようです。

ここでは、独立行政法人労働政策研究・研修機構から今年 7 月末

に発表された「従業員の採用と退職に関する実態調査」（常用労働者 50 人以上を雇用している全国の民間企業 5,964 社が回答）の結果から、企業における懲戒処分の状況について見てみましょう。

◆懲戒処分の規定内容

まず、懲戒処分の規定が「ある」企業の割合は 94.6%で、規定のある企業を対象にその規定の形式を尋ねたところ、ほとんどの企業（98.1%）が「就業規則」に規定していることがわかりました。

規定内容は、割合の高い順に「必要な場合には懲戒処分を行う旨の規定」（75.7%）、「懲戒処分の種類」（69.9%）、「懲戒の対象となる事由」（61.9%）となっています。

◆最近 5 年間における実施状況

ここ 5 年間での懲戒処分の種類ごとの実施割合は、次の通りとなっています。

- (1) 始末書の提出 (42.3%)
- (2) 注意・戒告・譴責 (33.3%)
- (3) 一時的減給 (19.0%)
- (4) 降格・降職 (14.9%)
- (5) 懲戒解雇 (13.2%)
- (6) 出勤停止 (12.3%)
- (7) 諭旨解雇 (9.4%)

なお、「いずれの懲戒処分も実施していない」企業の割合は 39.0%でした。

◆懲戒処分実施時の手続き

懲戒処分を実施する際の手続きとして法律で定められた要件はありませんが、一般的には「理由の開示」、「本人の弁明機会の付与」が必要とされています。



また、「労働組合や従業員代表への説明・協議」を行うことにより、本人以外の従業員の納得性を高めることもできますので、実施する際には慎重な配慮が必要です。

“朝活”はココまで進化！「エクストリーム出社」

◆話題の“進化型朝活”

皆さんは「エクストリーム出社」なる活動をご存じでしょうか。これは、最近マスコミ等でも取り上げられている、話題の“進化型朝活”です。

しばらく前から静かなブームとなっている“朝活”は、日々の仕事に追われる毎日の中で、時間を作り出し有効活用するための方法として、始業前の朝の時間を、勉強や趣味などの活動に充てるというものです。

例えば、勉強会に参加したり、早朝ランをしたり、ヨガやジムに通ったり…といったものが一般的ですが、この「エクストリーム出社」は、よりアクティブな活動を行うものです。

◆サーフィンしてから出社!?

日本エクストリーム出社協会の定義によると、エクストリーム出社とは、「早朝から観光、海水浴、登山などのアクティビティをこなしたのち、定時までに出社する」ことです。

サーフィンをしてから出社する人もいるそうで、「朝からなんて過激な (extreme) …」とも思いますが、忙しい現代人を中心に、レジャーの常識を覆す新たな遊びとして、静かなブームとなっているのだそうです。

◆意外な効果も…

疲れて果てて仕事にならないのではないかという疑問も当然出てくるのですが、もちろん疲れはするものの、出社してからもテンションが上がったままで元気で、退社する頃にどっと疲れが出て急に眠くなり、その流れで夜は早寝ができて翌日は早起きできるのだとか。

リフレッシュ効果もあり、仕事に対するモチベーションも上がるとのことですので、一度試してみるのもおもしろいかもしれません。

「デバイスの多様化」による仕事スタイルの変化

◆個人所有の端末を仕事で利用？

情報セキュリティメーカーのデジタルアーツ株式会社は、全国の都市部・郊外に勤務する就業者（1,648 名）を対象に、「デバイスの多様化」がワークスタイルにどのような影響を及ぼしているかについて、利用実態調査を実施しました。この調査によると、約 98% の人が何らかの個人用端末を所有していました（2 台以上所有している人は約 50%）。所有している端末の種類は、ノート PC（73.4%）、スマートフォン Android（35.9%）、デスクトップ PC（31.4%）となっています。

個人端末を仕事で利用することが「許可されている」のは約 36%で、そのうちの約 60%が「規制は特になく、自由に使っている」と回答しました。

◆会社支給の携帯端末をプライベートでも使用？

会社から何らかの携帯端末を支

給されている人は約 28%でした。支給されている端末の種類は、ほとんどがノート PC（約 72%）で、以下、スマートフォン Android（7.9%）、iPhone（4.6%）でした。会社が支給した携帯端末のプライベート利用が「許可されている」のは約 39%で、そのうちの 63%が「規制は特になく」と回答しています。

◆データファイルを社外に持ち出したことは？

データファイルの持出し経験がある人は約 22%に上り、その内訳は、「他部署への異動の際」が 49.7%、「転職の際」が 26.2%、「転職も異動もないがある」14.4%でした。USB メモリに保存したり、会社のメールに添付して自分宛に送信したりすることはもはや当たり前であり、データを持ち出すことに罪悪感がないと回答した人は 34%でした。

◆携帯端末を使用する際は対策を万全に

従業員が業務で私用の端末を利用する「BYOD (Bring Your Own Device)」についての割合はわずか 7%ながら、「シャドー IT」と呼ばれる、企業が業務で私物端末の使用を許可しない状況で従業員が勝手に使用するケースや、「BYOD」のルールを定めずに使用させているケースの割合は 23.4%と高かったようです。今後、携帯端末の導入・持込みはますます多様化していくと考えられ、各職場のワークスタイルに適合した運用ルールの作成、社外へのデータ持出しについてのセキュリティ対策、データの送受信についての従業員へのモラル教育なども必要になってくるでしょう。