



2017.June
Vol. 15

人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

ねっとWORK



紫陽花に 雫あつめて 朝日かな

今月の特集



今月の特集 「労働法規」の講義から

毎年6月に某大学の大学院で、「労働法規」というテーマで講義をさせていただいております。今年も、最近の法改正など新たな情報を盛り込んで講義を行わせていただきました。

情報BOX



情報BOX 次は、社会保険の算定基礎だ！

労働保険の年度更新が終わったら、引き続き社会保険の算定基礎届の提出時期になります。今年は適用拡大に伴う変更点があり、日本年金機構からガイドブックが公開されています。その中からチェックすべきポイントをご紹介します。



むさしの労務相談室

むさしの労務相談室 腰を痛めた社員の労災申請

重さ10キロぐらいの製品の運搬中に腰を痛めたということで、1週間ばかり休み、診断書をもってきて労災申請してほしいとってきました。その作業はほかの社員もやっていることなのですが、腰痛にはなってません。これって労災になるのでしょうか？



MRパートナーズNOW

MRでは毎年6月～9月まで、クールビズを実施しています！男性陣はノーネクタイとなり、代わり(?)にクールビズバッジをつけています。

今月の特集

「労働法規」の講義から

文：MRパートナーズ 猶木 貴彦

法律がすべてではない

毎年6月に某大学の大学院で、「労働法規」というテーマで講義をさせていただいております。

今年も、最近の法改正など新たな情報を盛り込んで講義を行わせていただきました。

最初に「法律がすべてでない」という話をするのですが、素直な学生さんはそのことに大変驚かれます。何事も「法律に書いてある通りにやるのが正しい」「すべては法律に決まっている」といった観念をお持ちの方が多いからです。

しかし、「労働者」や「使用者」の定義があっても、状況によってどちらの立場にもなることや、そもそも「労働時間」の定義は法律に定められていないことをお話しすると大変興味をもってもらえます。

そんな私の講義内容を少しだけご紹介致します。

部下を持ったら使用者に！

よく「使用者責任」などと言われますが、使用者とはいったい誰か？普通は会社の社長か役員とイメージします。

労働基準法（以下労基法）には、「使用者とは、事業主又は

事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為するすべての者」と定義されています。

「**労働者に対して事業主のために行う行為するすべての者**」とは、部下に対する業務指示や労働時間管理などを行う上司も含まれます。ですから、何か問題が生じるとその行為の範囲で責任を問われることとなります。「バイト先で先輩に適当な指示をして、トラブルになったりしたら責任をとらなければなりませんよ」などと話をすると、みな真剣になります。

労働時間の定義は？

長時間労働、サービス残業など労働時間に関する話題は絶えません。そもそも労働時間ってどの時間でしょうか？

実は、労基法には労働時間の定義がありません。過去の裁判によって「使用者の指揮命令下に置かれた時間」と解釈されています。そして、労働契約などではなく「**客観的に定まるもの**」とされているのです。ですから、雇用契約書に決められた時間が労働時間ではないのです。そのことにもみな驚きます。

三菱重工業長崎造船所事件 (最一小判平12.3.9)

労基法上の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより**客観的に定まるもの**であり、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではない。

時代とともに変化する法律

「労働法規」は時代とともに変化してきました。産業革命以後、労働組合法など集団的労働に対する法律ができ、高度成長期には労働時間短縮や休日休暇などの法律が整備されました。そして産業構造の変革期を迎えた今、労働法規も新らしくなっています。働き方改革もその一つです。労働法規はいわば時代の変化に則して生きていく知恵です。多くの方に知って欲しいと思います。近いうちに皆様にもMRセミナーでお話しする機会を作ります。どうぞ楽しみに！

情報BOX

次は、社会保険の算定基礎だ！

労働保険の年度更新が終わったら、引き続き社会保険の算定基礎届の提出時期になります。今年は適用拡大に伴う変更点があり、日本年金機構からガイドブックが公開されています。その中からチェックすべきポイントをご紹介します。

平成29年度 社会保険 算定基礎届のチェックポイント

- 平成28年10月の適用拡大により、「短時間労働者」という区分が出来ました。従来から社会保険に加入しているパートタイム労働者と区分されます。

【短時間労働者】

特定適用事業所(501人以上等)に勤務するパートタイマー等のうち、一般社員の所定労働時間および所定労働日数が4分の3未満で、下記の4要件を全て満たす方。

1. 週の所定労働時間が20時間以上あること
2. 雇用期間が1年以上見込まれること
3. 賃金の月額が8.8万円以上であること
4. 学生でないこと



参考サイトURL
<http://www.nenkin.go.jp/service/kounen/kenpo-todoke/hoshu/20141225.files/santeiguideH29.pdf>

- 「短時間労働者」の算定方法は支払基礎日数「11日」以上で行います。

パートタイム労働者 →	支払基礎日数17日以上ない場合、15日以上で算定する。 15日以上ない場合、従前の標準報酬になる。
短時間労働者 →	支払基礎日数11日以上ない場合、従前の標準報酬になる。

短時間労働者の算定をお間違えなく！

むさしの労務相談室

腰を痛めた社員の労災申請

今月のご相談

重さ10キロぐらいの製品の運搬中に腰を痛めたということで、1週間ばかり休み、診断書をもってきて労災申請してほしいとってきました。その作業はほかの社員もやっていることなのですが、腰痛にはなってません。これって労災になるのでしょうか？

回答

腰痛の労災認定は難しく、詳細な通達も出ています。それによると、腰痛になった原因が、**災害性の原因によるものか災害性の原因によらないものか**で基準が違います。まず、災害性の原因によるものは、急激な力が突発的に腰にかかったことが明らかな場合です。一方、災害性の原因によらないものは、腰部に過度の負担がかかる業務を比較的短期間行った場合か過度の負担を相当長期間行って慢性的な腰痛になった場合です。

ご相談のケースを考えてみると、情報が少なく判断つきにくいですが、10キロ程度の重さの運搬を日頃行う程度では業務上とは認められにくいようです。申請自体は、自由にできますので、まずは労災申請を行ってから監督署に直接相談するのがよいでしょう。





Cool Biz & サマータイム実施中！

MRでは毎年6月～9月まで、クールビズを実施しています！男性陣はノーネクタイとなり、代わり(?)にクールビズバッジをつけています。

そして同じく6月～9月は、サマータイムとして就業時間を30分繰り上げています。徐々に日が長くなってきましたが、時間を有意義に使って日々を充実させていきたいと思えます。

会社様でも導入をお考えの際には是非、MRにご相談ください！リアルな声と共にご説明等させていただきます！

MRの観葉植物に新たな仲間が加わりました



なんと、トマトです！
水やりの頻度、受粉のさせ方等々・・・試行錯誤しつつ育成中です。

少しずつ実をつけ、大きくなってきました。成長を見るのがなんとも楽しい毎日です！

経営管理部・小林

編集後記

梅雨入りしましたね！
MR内で自転車通勤が流行していましたが、しばらくバス通勤となりそうです。

さて、自転車通勤と言えば、自転車通勤デビュー初日で弊社スタッフが転倒してしまいました。大事にはなりませんでしたが、皆様も、夜の自転車通勤にはご注意ください！（業務課：古賀）