

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2011/07/10

VOL.6

-今夏も熱中症にご注意ください-

昨夏は、猛暑の影響もあり、職場での熱中症による死亡者数は、47人(平成21年は8人)と、統計を取り始めた平成9年以降で最も多くなりました。(厚生労働省「平成22年の職場における熱中症による死亡災害発生状況」)

今夏は、東日本大震災による電力需要の抑制も踏まえて

職場での節電が求められていることもあり、より一層の注意が必要となります。熱中症の対策として、適宜の休憩、水分、塩分の定期的な摂取や屋外作業時の帽子の着用などが挙げられます。前述の「平成22年の職場における熱中症による死亡災害発生状況」によると、建設業や農業など

屋外作業が多い事業だけでなく、その他事業においても、熱中症による死亡事故が発生しています。特に、暑さが本格化していくこれからの時期の発生が多いことから、労働者に対して十分な注意喚起を行って下さい。

-東京労働局 平成22年の定期監督等の実施結果-

平成22年東京労働局管内の労働基準監督署による定期監督等の実施結果が東京労働局より発表されました。

(<http://www.roudoukyoku.go.jp/news/2011/20110517-teiki/20110517-teiki.pdf>)

ポイントは、

①実施件数が大幅に増加している。(実施件数が9,469件：前年比4,195件増)

②運輸交通業(84.1%)、保健衛生業(81.9%)及び商業(80.6%)において違反率が8割を超えている。

③労働時間(2,911件)、割増賃金(2,237件)及び就業

規則(2,025件)に関する違反率が高くなっています。

労働時間違反の事例としては、①時間外・休日労働に関する協定(36協定)の締結・届出がないのに労働者に法定労働時間を超えて時間外労働を行わせているもの

②36協定の締結・届出はあるもののその協定で定めた時間外労働の限度時間を超えて時間外労働を行わせているもの

③時間外労働、深夜労働等を行わせているにもかかわらず、法定の割増賃金の支払いがされていないものなどが挙げられています。

私自身が、今まで立ち会った調査の結果においても同様の指摘事項が多く、やはり『労働時間管理』は企業において喫緊の課題と言えるでしょう。ここでいう『労働時間管理』とは、単に労働時間を把握するだけでなく、適切な労働時間の範囲の中で業務を行わせる仕組み…労働時間マネジメントのことです。

法律の定めに従って、割増賃金を支払うだけでなく、『適正な労働時間』で働く職場環境づくりが求められます。『適正な労働時間の範囲』の目安は、時間外労働を行う場合には、やはり36協定の上限である、1か月45時間、1

年 360 時間の範囲と考えるべきでしょう。この範囲に収めるには、メリハリのある働き方をしなければなりません。

メリハリのある働き方…極端に言えば、どうしてもやらなければいけない仕事は、徹夜してでもやらせる必要がある

るでしょう。これが本来の時間外労働と言えます。でも、毎日 20 時過ぎまで残っていることは、果たして本来の時間外労働と言えるのでしょうか。

ワークライフバランスにおいても、今夏の節電対策にお

いても時間外労働の削減が、一番効果があるのです。所定労働時間の範囲の中で業務を終わらせることを前提に、業務のやり方を見直すことを検討する必要があるのではないのでしょうか。

-これでいいの?? 労務管理

Q 私傷病休職における注意点

「休職」とは一般的には、「傷病やその他のやむを得ない事由により継続して欠勤する社員に対して一定期間労働者としての資格を保有させること」をいいます。休職は、法律上設定が義務付けられてものではありませんが、休職を設定する場合は、休職の事由、期間中の賃金の支払などのルールを就業規則に記載すべきものとされています。休職者に対しては、この就業規則に沿った対応をすることになります。

昨今、メンタル不全者による私傷病の休職に関連するトラブルが増えています。この理由として、「メンタル不全による病気である」のか単なる「さぼり」であるのか、企業として疑わざるを得ない事例が多くあることが考えられます。

いずれにしろ、労働者が欠勤する場合、所定の手続きを行うことが就業規則により、義務付けられていることでしょう。理由を問わず、この手続きを行ったものを「欠勤」として取扱い、手続きを経な

い欠勤は、「無断欠勤」であるとの認識が必要です。もちろん、無断欠勤は懲戒処分の対象にもなり得るものです。正規の手続きを前提に欠勤、その後の休職があるのです。

通常、欠勤が長期にわたる場合に、労働者から休職願いと医師の診断書が提出され、会社が認めた場合に初めて休職となるのです。長期欠勤＝休職ではないのです。休職の入口で確実な手続きをさせなければなりません。

また、労働者から提出させる「医師の診断書」は、休業を必要とする期間を明示させてください。この期間の終期が到来すれば、復職可能となるわけです。万が一、終期が到来しても復職できないのであれば、再度診断書の提出を求めます。提出が出来なけれ

ば、これも無断欠勤とみなさざるを得ません。医師の療養が必要との診断に沿って会社は休職を命じるようにして下さい。

なお、休職期間中は、療養に専念すべき期間です。休職は休日ではないのです。簡単に言えば、休職期間中は、復帰を前提に病気を治すのが業務ということになります。従って、病状の報告や産業医との面談なども必要に応じて求めてください。

最後に、復職を決定する権限は、会社にあります。休職者が治ったからと言って勝手に出勤させることは避けなければなりません。医師の診断書を提出させ、復職可能であることを確認した上で復職を命じるようにして下さい。

Iino Management & Labor Consulting Office

Tel: 03-6661-6597 Fax:03-6661-6598

E-Mail: office@sr-iino.com URL:www.sr-iino.com

お気軽にご相談ください。