



# 人事・労務 NEWS

編集・発行：志戸岡社会保険労務士事務所



毎年、大学のバドミントンサークルのプチ同窓会を名古屋でやっています。

本当はバドミントンをしたかったのですが、運悪くどこも体育館の予約がとれずに今年は世界遺産の白川郷へ旅行に行ってきました。

日本の原風景が広がっていました。一度行ってみたいだったので良い機会になりました。

この辺りは冬は豪雪地帯のようで、雪が積もる冬の景色もまた風情があるだろうなあ、と感じました。

## 労務面で問題の多い運送事業者における法違反等の状況

◆約85%の事業場で法令違反！

厚生労働省から、トラック、バス、タクシーなどの自動車運転者(ドライバー)を使用する事業場に対して行われた監督指導や送検の状況(平成27年)が公表されました。

監督指導が行われた事業場は3,836事業場あり、このうち、**労働基準関係法令違反が認められたのは3,258事業場(84.9%)**、改善基準告示違反が認められたのは2,429事業場(63.3%)となっています。

主な違反事項としてはどの業種においても「労働時間」「割増賃金」「休日」の順で多く指摘されています。また、改善基準告示違反では、「最大拘束時間」「総拘束時間」「休息时间」「連続運転時間」「最大運転時間」の順で多く指摘されています。

重大または悪質な労働基準関係法令違反による送検件数は60件となっており、特にトラックは送検件数が上昇傾向にあり、他の業種が減少傾向にあるのとは対照的です。

◆経営の改善には労務面の取組みも重要

ドライバーについては長時間労働の実態が常態化しており、**脳・心臓疾患の労災請求件数および認定件数が最も多い職種**です。運送業では「人手不足」に悩む会社が特に多くなっていますが、福利厚生やコンプライアンス面を整備していかないと満足な採用につなげられない時代となりました。

仕事内容や運賃の見直しなどの財務面と併せて、労務面の課題にも積極的に取り組む必要があると言えるでしょう。

## 「労働時間管理」をめぐる役員の実務と求められる対応

◆過労死の責任を問う全国初の「株主代表訴訟」が提起

銀行の行員だった男性が過労からうつ病を発症し、投身自殺をした事件で、**男性の妻が銀行を訴え、熊本地裁は、銀行が注意義務を怠り、行き過ぎた長時間労働をさせたと認定し、慰謝料など1億2,886万円の支払いを命じた**(2014

年10月)。同事件では、労働基準監督署が発症直前の時間外労働時間が207時間に及んでいたと認定していました。そして今年9月、この妻が、**銀行の株主としての立場で、当時の役員ら11人に対し、過労死を防ぐ体制づくりを怠り銀行に損害を与えたとして、約2億6,400万円の損害金の支払いを求める株主代表訴訟を提起**しました。

◆株主代表訴訟で追及される役員の実務とは？

役員は、会社に対し忠実義務を負っており(会社法355条等)、違反すると任務懈怠責任(会社法423条1項)を負います。

株主代表訴訟では、役員の実務懈怠により会社が損害を被ったとして責任追及がなされますが、**過労死や過労自殺について任務懈怠責任を問う株主代表訴訟は初めて**とのこと。

◆**過労死・過労自殺で役員個人の責任を認めるケースが相次ぐ**

従業員の過労自殺について役員個人の責任を認めた事件として有名なものが、2011年5月の大庄(日本海庄や)事件における大阪高裁判決です。同事件は、役員の実務懈怠に対する損害賠償責任を定める会社法429条1項の規定が、過労死・過労自殺の事案でも適用されることを明らかにしました。

2015年12月に和解が成立したワタミ過労自殺訴訟でも、原告側によれば、和解条項で、創業者について「最も重大な損害賠償責任を負う」ことを確認しています。**経営者による長時間労働の放置は、厳しい責任追及の対象となり得る**と言えるでしょう。

## 「配偶者控除の存続・廃止」の議論で家族手当の見直しの時期

◆配偶者控除、一転して存続へ

政府・与党は、「働き方改革」の一環として議論が進められていた所得税の配偶者控除廃止について、来年度は見送りにすることを決定しました。廃止から一転、対象範囲を広げるべきという議論も出てきています。会社員の妻の多くは「103万円の壁」にあわせてパートに出っていますが、妻がパートなどで収入を得ると、年収に応じて以下のものが発生します。

- 100万円以上:住民税が発生
- 103万円以上:所得税が発生(夫の配偶者控除がなくなる)
- 106万円以上:一部に社会保険料が発生(今年10月以降、一定要件を満たす者のみ)
- 130万円以上:全員に社会保険料が発生
- 141万円以上:夫の配偶者特別控除がなくなる

◆配偶者控除に影響されない家族手当の議論

将来的に配偶者控除が廃止されるにせよ、逆に対象範囲が拡大されるにせよ、「103万円の壁」を基準として家族手当を定めている多くの企業はその基準を失うこととなります。

すでにトヨタ自動車やホンダといった企業が扶養配偶者への手当を廃止し、その分子供への手当を増額すると発表しています。従来の家族手当制度を見直すべき時期に来ているのかもしれない。



◆今月の1冊

『すべてが見えてくる飛躍の法則 ビジネスは、〈三人称〉で考える。』石原 明 (著)

最近色々読んでる石原明さんの本。メルマガでも紹介した“視点の移動”や視野の広さといったものを、理論的に解説した本です。現場で優秀なスタッフがそのままの視点でマネージャーになるとつまずく原因が非常によくわかります。仕事をしていても、この人すごいなあ、と感じる人はモノの見方、視点や視野がやはり違います。

