

中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン



CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座
労災を報告しない『労災隠し』は犯罪!
労働者の安全には十分な配慮を
- P3 | 知って得する助成金情報
賃上げした事業場の人材育成費用や
設備投資を支援する『業務改善助成金』
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
服のにおいが気になる社員に対して
どう注意すればいいのでしょうか?

数字で
見る労務

31万
8,300円

厚生労働省から『令和5年賃金構造基本統計調査の結果の概要』が公表されました。令和5年の一般労働者(短時間労働者以外の常用労働者)の男女合わせた賃金の月額が31万8,300円となり、過去最高となりました。また、男性は35万900円(前年比2.6%増)、女性は26万2,000円(同1.4%増)で、男女間賃金格差は前年から0.9ポイント減の74.8でした。男女合わせた金額の前年からの増減率は2.1%増で、2%を超えるのは平成6年の2.6%増以来で、実に29年ぶりとなりました。

短時間労働者の賃金も男女合わせた賃金額が1,412円と前年に比べて3.3%増となっています。政府が推し進める賃上げ機運の高まりが、調査結果にも反映されているようで、今年度はさらに増加することが予想されます。

労災を報告しない『労災隠し』は犯罪! 労働者の安全には十分な配慮を

事業者には、労働災害が発生した場合は労働基準監督署へ報告をする義務があります。しかし、なかには報告しない、または虚偽の報告をするケースがありますが、このような『労災隠し』は犯罪です。労災隠しについて正しく理解して、違反防止に努めましょう。

事故が起きたら労基署へ報告 労災に該当する3つのケース

労働安全衛生法により、事業者には労働災害の防止に努めるとともに、労働災害などが発生した場合にはその旨を報告する義務があります。具体的には、事業者は、労働者が労働災害その他就業中または事業場内等における負傷、窒息または急性中毒により死亡し、または休業したときは、遅滞なく(休業の日数が4日未満のときは四半期ごとにその最後の月の翌月末日までに)、所定の労働者死傷病報告書を所轄の労働基準監督署長に提出しなければなりません。

労働災害には、業務上の災害のほか、通勤途中の災害、業務上の疾病があります。業務上の災害は、作業中の骨折や出張中の負傷などのことです。また、合理的な経路と方法による通勤の途中で事故にあったときなどは、通勤災害と認定されます。そして、精神疾患なども疾病の発症と業務との間に過労などの因果関係が認められた場合には、業務上の疾病にあたります。

このような労働災害が発生した場合に、報告義務があるにもかかわらず、事業者が故意に報告書を提出しない、または報告書に虚偽の内容を記載して提出する、いわゆる『労災隠し』が行われることがあります。労災隠しとは、事業者が労働者の死傷病報告を意図的に怠ることもですが、労働者に口止めをすることや労働者に健康保険を利用して治療を行わせることなども該当します。

こうした労災隠しは犯罪にあたり、労働者の死傷病について報告をしない、または虚偽の報告をしたときには、罰則として50万円以下の罰金が科されることがあります。

なぜ労災隠しが起こるのか 企業に生じるリスクとは

このような労災隠しが行われる理由として、主に以下の3つがあげられます。

①労災保険料が上がる

労災保険には、労働災害の発生状況に応じて保険料が変動するメリット制があります。メリット制が適用される事業者では、労災を起こすと翌年度の保険料が増額になります。なお、複数業務要因災害ではメリット制の適用は除外されます。

②手続きが面倒

デスクワーク中心の会社や少人数の会社などでは、労働災害が起こることを想定しておらず、必要な手続きを理解していないことがあります。

③会社のイメージ低下

最も大きな理由として、労働災害が発生したことが世間に知られてしまうと、会社のイメージが悪くなってしまいます。

しかし、労災隠しを行うことによって、会社には次のようなリスクが生じる可能性があります。

まず、労働災害を発生させたことよりも、労災隠しを行なった会社として公表されるほうがイメージの低下は大きく、会社の信用を失うことにもなりかねません。また、こうした会社の対応に対して労働者が不信感を抱き、離職につながることや、被災した労働者から安全配慮義務を怠ったとして損害賠償を請求されることもあります。

このように、『労災隠し』は犯罪ですから、そのリスクを負って労災隠しを行なったとしても、受ける罰則やダメージのほうが大きいのは明らかです。違法な手段でコストを抑えることを考えるよりも、労働者が安心して安全な環境で働けるような取り組みを行なっていきましょう。

賃上げした事業場の人材育成費用や設備投資を支援する『業務改善助成金』

事業場内の最低賃金を30円以上引き上げ、生産性向上に資する投資(機械設備、コンサルティング導入、人材育成・教育訓練など)を行なった場合、その費用の一部が助成される制度です。助成上限額および助成率にて算出した金額のうち、いずれか低いほうが支給されます。

業務改善助成金

以下の要件を満たす事業場(※)が対象です。

- ① 中小規模・小規模事業者
- ② 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内

※原則、同一場所であれば一の事業場とし、場所的に分散しているものは別個の事業場とされます。

【助成上限額】

「事業場内最低賃金の引き上げ額」および「引き上げる労働者数」によって変わります。

- 上限額の例(30円コースの場合)

事業場内最低賃金の引き上げ額	引上げる労働者数	助成上限額	
		右記以外	事業所規模30人未満
30円以上	1人	30万円	60万円
	2~3人	50万円	90万円
	4~6人	70万円	100万円
	7人以上	100万円	120万円

上記はあくまで一例で、45円コースや60円コース、90円コースがあり、引き上げ額、労働者数によって、上限額が違います。

【助成率】

事業場内最低賃金の金額によって変わります。

- ① 900円未満：9／10
- ② 900円以上950円未満：4／5
(生産性要件を満たすと9／10)
- ③ 950円以上：3／4
(生産性要件を満たすと4／5)

「生産性要件」とは、企業の決算書類から算出した労働者1人当たりの付加価値で、助成金の支給申請時の直近の決算書類とその3年度前の決算書類に基づく生産性をそれぞれ比較し、伸び率が一定水準を超えている場合などに、支給されます。

【生産性向上に資する投資例】

- POSレジシステム導入
- 顧客・在庫・帳票管理システムの導入
- 専門家による業務フロー見直しなどの経営コンサルティング

【事業場内最低賃金の引き上げのルール】

- 雇い入れ後3カ月を経過した労働者の事業場内最低賃金の引き上げを行う必要があります。
- 最低賃金の引き上げを複数回に分けた場合は助成対象外で、1回のみで行う必要があります。
- フルタイム勤務者の事業場内最低賃金の引き上げは、所定労働時間・日数の減少を伴わないもの。
- 引き上げる労働者数は、事業場内最低賃金である労働者および引き上げによって賃金額が追い抜かれる労働者をカウントできます。

【その他の注意事項】

- 申請回数について
過去に本助成金を申請した事業場も再申請が可能。ただし、令和6年度内の申請は1回までです。
- 生産性向上に資する投資について
設備投資による機器導入などの納品は、交付決定後が対象で、交付決定前に納品された場合は助成対象外となります。一方、申請後、交付決定前であっても機器を発注することは差し支えありません。

今年度の申請期限は12月27日(事業完了期限は令和7年1月31日)までです。設備投資などの予定がある事業主の方は利用を検討してみてください。詳細は専門家にお問い合わせください。

出典：厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonusi/shienjigyoyou/03.html

服のにおいが気になる社員に対して どう注意すればいいのでしょうか？

洋服から生乾きのようなにおいを発する従業員がおり、周りの従業員やお客から苦情が出ています。注意をしたいのですが、デリケートな問題なので、本人を傷つけたり、パワハラと受け取られたりしないためには、会社としてどのように対応すればよいのでしょうか？

結論

においの原因が、いわゆる身だしなみの問題に起因するのか、それとも本人の体質や病気が原因なのかによって対応が違ってきます。本人の体質などに起因する場合は、個人のプライバシーにも関係するので、個別に注意深く話し合う必要があります。一方、身だしなみに関する問題であれば、個人よりも会社全体として対策をする必要があります。

スメルハラスメントとは 放置すると悪影響を与える場合も

スメルハラスメントを放置すると、被害を訴えた従業員の退職やその従業員への安全配慮義務違反などの責任問題にまで発展する場合があります。

特に、飲食店などの客商売では、お客に不快感を持たれた結果、二度と来店しない、クレームが出るなど経営にも影響する可能性もあります。

生き物である以上、人間からにおいが発生するのは仕方のないことです。だからといって、周囲の不快感までも仕方がないという理由だけで片付けることはできません。社内に悪影響を与える可能性がある以上、対策する必要があります。

会社でできるにおい対策は？ 会社全体の問題として取り組む

においに関して、本人は無自覚なことが多く、いきなり個別に指摘するのはハードルが高いでしょう。まずは、消臭対策の備品などの導入、においの原因となっている業務の改善、社内研修や広報活動でスメルハラスメントの問題点について周知するなど、個人ではなく、会社全体の問題として取り組む必要があります。

それでも改善しないときは、被害を訴える従業員を対象の従業員から離す、信頼している上司や人事部などからビジネスマナーとしてのケアについて指導するなどの対策を試してみましょう。