

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18
TEL. (075) 864-3336
FAX. (075) 864-3367 〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

商売の国際化に伴う落とし穴 潜在リスク洗い出して対策を

いささか旧聞に属しますが、2つの新聞記事をご覧ください。

「築地市場内でバラハタ（シガテラ毒を含むおそれがある）が誤って販売された（中毒者は出ず）」

「成田空港で格安航空会社（LCC）の国際線乗客が、誤って国内線到着口に誘導され、入国手続なしで入国した」

こんな地味な記事になぜ目が惹きつけられたかというと、平成28年6月1日が改正労働安全衛生法の施行日だったからです。「風が吹けばオケ屋が儲かる」的な話なので、ゆっくりご説明しましょう。

改正安衛法の公布は、2年前の平成26年6月25日に遡ります。このときの改正事項の中には、「ストレス

チェック制度の創設」も含まれています。化学物質関連では、リスクアセスメントの義務強化が挙げられます。

デスクワーク中心の会社は無関係だったでしょうが、製造業・建設業等で危険な化学物質を用いる現場にとっては重要な改正事項です。

リスクアセスメントは技術的に複雑な内容を伴うので、法律の公布から施行まで約2年の周知・準備期間が設けられたものです。

リスクアセスメントは基本的に努力義務（安衛法第28条の2）ですが、一定の危険有害性のある物質（640種。厚労省パンフレット）については強制義務となりました（第57条の3）。

改正の背景として、技術発達の加速化やグローバル化により、従来は使われなかった物質が作業工程に採用されるケースが増えている点が挙げられます。

東京・築地の業者は魚を取り扱うプロですが、魚の仕入先が空間的に広がり、見慣れない魚に遭遇する機会も増えたということでしょう。旅客の移動の活発化により、国境の壁も低くなりつつあります。

化学物質以外にも、商売をやるうえで取引先の範囲が広がり、扱う商品の品目も多様化・国際化する一方です。顧客に被害を与えないように、事業者としては潜在リスクの洗い出しを励行する必要があるでしょう。

2016

7

配偶者手当

知って得する



賃金実務

厚生労働省の報告書は、今年4月に発表されたものです。正式名称は、「女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会」報告書といえます。

名称をみただけでは、何を意図しているのか漠然としています。しかし、中身を読むと、配偶者手当の縮小・廃止を求めていることは明らかです。

現在、会社で働いている人たちは、大多数が「配偶者手当」の存在を当然至極のものともみなしています。しかし、歴史的な淵源は意外と浅いようです。

検討会報告書では、次のように

基本給と併用される各種の手当については、仕事対応部分と生活保障部分の色分けがより鮮明です。生活保障手当の代表が家族手当ですが、そのうち配偶者手当に関して、厚労省が見直しを求める報告書をまとめました。配偶者手当の今後の方向性を、報告書を手がかりに考えてみましょう。

説明しています。「きっかけは、昭和14年にインフレを抑制するために発出された賃金臨時措置例で、賃金引上げの凍結により、扶養家

厚労省が縮小を提言 女性の就労阻害する

族を有する労働者の生活が厳しさを増したことから、多くの企業で家族手当が採用されることとなった」(戦後の)高度成長期には、『日本の雇用システム』が構築され、正規雇用の男性世帯主を中心

に支給される家族手当が定着することとなった」

しかし、バブル経済の崩壊後、男性世帯主を核とする「日本の雇用システム」は大修正を迫られています。たとえば、「共働き世帯は、平成9年以降、専業主婦世帯数を上回り、平成26年には共働き1114万世帯に対し、専業主婦687万世帯」となっています。

また、所得税の非課税限度額(103万円)、社会保険の被扶養者基準(130万円)を意識した「就労調整」も、企業の生産活動

の阻害要因となっています。

報告書では、こうした変化を踏まえた企業の対応例を紹介しています。

・配偶者手当を廃止し、相当部分を基本給等に組み入れ

・配偶者に対する手当を減額し、子ども等に対する手当を増額
・配偶者に対する手当を、一定年齢(3歳の3月末、小学校卒業等)までの子がいる場合に限定
・管理職・総合職を対象として、配偶者手当を廃止し、実力・成果・貢献に応じて配分

配偶者手当の見直しを行う場合、全体の方向性(総論)として賛同を得られても、少なくとも「手当の減額となる一部の従業員」の反対を受けるおそれがあります。この問題は、「就業規則による労働条件の不利益変更」(労契法10条)の法理等に則って処理する必要があるとあります。

報告書では、留意事項として以下の諸点をあげています。

- ① ニーズの把握など従業員の内情を高める取組
- ② 労使の丁寧な話し合い・合意
- ③ 賃金原資総額の維持
- ④ 必要な経過措置
- ⑤ 決定後の新制度についての丁寧な説明