



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- ブラック企業の社名公表～企業のコンプライアンスの重要性を考える～
- 障害者雇用納付金制度の対象事業者の拡大
- 弊所セミナー情報
- 熱中症にはご注意ください

●ブラック企業の社名公表

○社名公表の条件

塩崎恭久厚生労働相は、違法な長時間労働を繰り返すいわゆる「ブラック企業」について、**行政指導の段階で企業名を公表**する方針を明らかにしました。

これまでは、労働基準法に違反した企業にはまず行政指導をした上で、従わなかった場合に書類送検し、社名を公表していましたので、社名が公表される段階が1段階早まったこととなります。

公表対象となるのは、複数の都道府県で事業を展開する社会的に影響力の大きい大企業が対象となっており、従業員300人以下などの中小企業は対象となっておりません。さらに、公表の対象となるのは、大企業の中でも、

- ① 残業代不払いなど労基法違反があり、1カ月当たりの残業、休日労働が100時間を超えること
- ② 1事業所で10人以上の労働者に違法な長時間労働があること
- ③ 1年間に3カ所以上の事業所で違法な

長時間労働があること

以上の3つの条件に該当した場合に公表されることとなります。

この条件に該当し、社名を公表されたときの企業の損失は多大なものです。ブラック企業としてのイメージが会社についてしまい、信用を失い、有能な人材確保も困難になるでしょう。

厚生労働省が、このように社名を公表する段階を早めたのは、近年、過重労働による過労死や自殺に追い込まれるケースが社会的に問題視されており、企業に対して法に沿った労務管理を要求していることにあると考えられます。

企業は、こうした社会的要請に応えるよう、コンプライアンス体制の整備を迫られている状況にあるのです。

○コンプライアンス体制整備の重要性

今回、厚生労働省が、行政指導の段階での社名公表の対象としたのは大企業のみですが、社会的にコンプライアンス体制の整備が求められているのは、中小企業も同様です。確かに、中小企業の場合、日々厳しい生存競争の只中にあり、そこまで手が回らないとい

弁護士法人 デイライト法律事務所

博多オフィス 〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

電話番号: 092-409-1068 FAX: 092-409-1069

小倉オフィス 〒802-0001 北九州市小倉北区浅野2-12-21SSビル8階

電話番号: 093-513-6161 FAX: 093-513-6162

e-mail: info@daylight-law.jp 電話受付時間: 平日午前9時～午後9時

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp



この記事についてのお問い合わせは鈴木までお気軽にどうぞ。



う実情もあるかと思えます。

しかし、コンプライアンスを怠った場合、それが原因で労使問題に発展する危険や、従業員のセクハラやパワハラ等の違法行為により業務に支障が生じたり、あるいは、外部的な違法行為で会社の信用を傷つけてしまう危険があります。

ですから、1度十分にコンプライアンスについて検討されることをお勧めします。

○就業規則の見直しの必要性

コンプライアンスの整備にあたって、会社としてまずできることは**就業規則の見直し**です。

経営者の方の中には、就業規則は、社労士や弁護士に頼んで作成しているから問題ないとお考えの方もいらっしゃるかもしれませんが。

しかし、作成してから年月が経っていたら会社の内部事情や会社を取り巻く環境も変わっているはずです。

例えば、作成当初は正社員のための会社でも、その後パートタイマーを雇い入れることもあるでしょう。その場合には、別途パートタイマー用の就業規則も整備すべきです。また、最近では、SNSにより容易に情報が拡散しますから、特に個人情報を扱う会社では従業員にSNSの取扱いについて注意喚起する条項や違反した場合の罰則条項なども必要となるかもしれません。

このように会社の内部事情や会社を取り巻く環境は常に変化しますから、それに合わせて就業規則も随時見直しする必要があるのです。

別紙に「就業規則見直しチェックリスト」をつけておきますので是非後確認下さい！

○コンプライアンス整備は会社の業務改善にもつながります！

コンプライアンス整備として就業規則の見直しをするにあたっては、会社の内部事情を再度見直しすることになりますから、その

過程で、業務運営上の改善点が見つかり、より効率的な業務遂行が可能になることもあります。

また、業務実態によっては、変形労働時間制や、みなし労働時間制を利用することで、従業員の残業代を減らすことができ、経費削減にもつながるかもしれません。

このように、**コンプライアンス体制を整備することで、会社の業務改善にもつながる**こともあります。

○従業員にもコンプライアンス意識を根付かせる

いくら会社がコンプライアンスに沿った活動をしていたとしても、従業員のコンプライアンス意識が希薄であれば、意味がありません。会社内部で従業員の違法行為があれば会社業務に支障が出ますし、外部で違法行為があれば会社の信用問題に発展しかねないからです。

そこで、**従業員に対しても十分にコンプライアンス意識を持たせる**ことが肝要です。

そのために、定期的にコンプライアンス教育を施すための研修をするなどして意識啓発することが大切です。

ただ、経営者の方の中には、研修までしている余裕がないといった方もいらっしゃるかと思います。そういった場合であっても、就業規則にコンプライアンス項目（服務規律、機密保持、パワハラ・セクハラの禁止など）を明確に定めておき、従業員に周知しておくことは最低限必要です。

○最後に

冒頭で述べさせて頂いたとおり、現在、社会的に企業に対してはコンプライアンスが強く要請されています。

ただ、コンプライアンス体制の整備には法的観点が必要であり、法律の専門家でなければ整備することは困難です。

弊所では、企業のコンプライアンス整備に



についてもアドバイスさせて頂いておりますので、お困りの経営者様がいらっしゃいましたら、お気軽にご相談ください。

●障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大

○障害者雇用納付金制度

障害者雇用納付金制度とは、障害者を雇用する事業主の経済的負担の調整を図り、全体としての障害者の雇用水準を引き上げることがを目的とする制度です。

制度の具体的概要について、障害者の雇用人数が、法定雇用率（2%）に満たない事業主は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて一人につき原則として月額5万円の納付金を納付する必要があります。

他方で、法定雇用率を超えて障害者を雇用している事業主に対しては、その超えて雇用している障害者数に応じて1人につき月額2万7000円の調整金が支給されます。さらに、場合により報奨金や助成金が支給されます。

事業主によっては、障害者雇用の募集を行っており、障害者雇用に向けて努力しているが、適当な人材が見つからないという場合もあるかと思えます。

ただ、障害者雇用納付金制度では、雇用を募集しているだけでは納付金額にはなんら影響しません。障害者雇用促進という趣旨から、現に雇用しなければ納付金は、障害者雇用の募集すらしていない事業主と同額を支払わなければならないのです。

○制度の対象事業主の拡大

これまで、同制度の対象となる事業主は、常時雇用する労働者が200人を超える事業主でしたが、平成27年4月から、常時雇用する労働者が100人を超える事業主に

対象が拡大されました。

これにより、労働者数が100人を超える事業主は平成28年4月から、前年度の雇用障害者数を基に、障害者雇用納付金の申告が必要となり、障害者法定雇用率を下回る場合には、その人数に応じて障害者雇用納付金を納付する必要があります。

○障害者雇用の社会的要請

障害者を雇用するには、作業施設や設備の改善、特別の雇用管理等が必要となるなど障害のない人の雇用に比べて一定の経済的負担を伴いますので、二の足を踏む事業者の方もいらっしゃると思います。

しかし、障害者の就職は障害がない人に比べ厳しく、企業の積極的な協力がなければ難しいのが現状です。こうした現状から、障害者の雇用促進という社会的要請に企業は応えるよう求められています。

●6月・7月のセミナー情報

①パートタイマーを雇用している企業様必見セミナー

日時：平成27年6月8日（月）

14:00～17:30

会場：KMMビル 4階 第1会議室

北九州市小倉北区浅野

2丁目14-1

参加料：3000円

※ただし、顧問先企業様は無料

定員：32名

【セミナーの概要】

第1部 「改正パートタイム労働法が企業へ与える影響と法的対応の実務」

第2部 「パートタイム労働者をめぐるトラブル事例と紛争予防のポイント」

第3部 「パートタイム労働者にかかる労務管理の実務」



第1部では、弊所代表弁護士の宮崎が、改正パートタイム労働法が会社の労務管理に与える影響と法的対応について、企業側の弁護士の立場から分かりやすく解説いたします。

第2部では、弊所弁護士の西村が、パートタイム労働者をめぐるトラブル事例の傾向の分析結果と会社が取べき対策について、企業側の弁護士の立場から分かりやすく解説いたします。

第3部では、社会保険労務士が、パートタイム労働者の労務管理に関わる助成金、規定、社会保険、賃金等について分かりやすく解説いたします。

②企業のためのマイナンバー制度対策セミナー

日時：平成27年6月23日（火）

14:00～17:30

会場：KMMビル 4階 第1会議室
北九州市小倉北区浅野
2丁目14-1

参加料：3000円

※ただし、顧問先企業様は無料

定員：32名

【セミナーの概要】

第1部 「マイナンバー制度の仕組みと実務」

第2部 「個人情報漏洩問題の事例に学ぶ、賠償責任の傾向と対策」

第3部 「マイナンバー制度の罰則規定と法的対応の実務」

このセミナーは、5月に博多で開催したものと同じ内容ですが、北九州方面の企業様からたくさんのお申し込みがあったため、今回小倉でも開催することとなりました。会場の都合上、定員がありますので、お早めのお申し込みをおすすめします。

③企業のためのマイナンバー制度対策セミナー

日時：平成27年7月10日

14:30～16:30

会場：弊所博多オフィスセミナールーム

参加料：3000円

※ただし、顧問先企業様は無料

【セミナーの概要】

第1部 「マイナンバー制度の仕組みと実務」

第2部 「マイナンバー制度の罰則規定と法的対応の実務」

5月に博多で開催したものと同じ内容です。人気が高く、すぐに定員に達することが予想されるため、お早めのお申し込みをお願い致します。

なお、セミナーの詳しい情報については、こちらからもご覧いただけます。

<http://www.daylight-law.jp/138/>

ふるってご参加ください。

●熱中症にはご注意ください

暑い日が続きますが、体調を崩されていないでしょうか。

まだ、5月ですが、気温が25度を越える夏日を記録し、日差しも夏を思わせるようなジリジリとしたものを感じます。

こうした日々が続いていますから、まだ5月だからと油断せず、しっかり水分補給をして熱中症対策をすることが大切なようです。毎年この時期にも熱中症により緊急搬送される方も多いようですので、皆様におかれましても、どうぞご自愛下さい。

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで

鈴木 啓太

電話番号: 092-409-1068

e-mail: info@daylight-law.jp