

平成29年9月号

e~ろうむ.net
(いい労務)

連絡先：〒160-0023
東京都新宿区西新宿4-1-10-205
社会保険労務士事務所NKサポート
電話：03-6304-2745 FAX：03-6304-2744
e-mail：info@e-606.net

「労働者派遣事業者」の 許可基準を実質緩和へ

◆「資産要件」を緩和へ

厚生労働省は、労働者派遣事業者の許可基準を緩和する方針を固め、改正案を公表しました。

現在は、許可申請事業主に関する財産的基礎として、純資産等で一定の要件を設けていますが、地方公共団体が事業者の債務を保証することなどを条件として、実質的に資産要件を撤廃します

労働者派遣法に基づく許可基準を改め、9月上旬にも適用する方針です。

◆現行は「資産要件2,000万円」

現行の許可基準では、派遣労働者に対する賃金支払いを担保するため、許可申請事業主に対して、「資産の総額から負債の総額を控除した額が2,000万円に当該事業主が労働者派遣事業を行う事業所の数を乗じた額以上であること」「基準資産額が負債の総額の7分の1以上であること」「事業資金としての自己名義の現金・預金の額が事業所数に1,500万円をかけた金額を上回ること」といった要件が課されています。

◆地方公共団体の保障で要件を担保

今回示された改正案では、地方公共団体が企業と債務保証や損失補填の契約を結ぶことを条件に、これらの要件を満たさなくても事業をすることを許可するとしています。

地方公共団体との債務保証契約や損失補てん契約が存在することで、資産要件を満たしている場合と同じ程度の評価ができる判断するものです。

資産要件の基準そのものは引き下げず、労働者への賃金支払いが滞らないようにします。

◆2015年改正による基準を、実態を踏まえ緩和

2015年の労働者派遣法改正で、それまで資産要件を満たす必要がある許可制の事業者と、資産要件のない届出制の事業者の2種類あった事業者の区分が、

許可制に統一されていました。

事業者は来年9月までに許可制に移行する必要がありますが、今年7月現在で、許可制の事業所数が約2万4,000件あるのに対し、届出制は約5万5,000件と移行は順調に進んでおらず、「資産要件のハードルが高い」といった指摘も寄せられていました。

今回の基準改正で移行を促し、経営規模の小さい事業者でも派遣業を続けられる環境を整えて、地方で働く人などが仕事を見つけやすくするねらいです。

従業員の睡眠不足問題と 「勤務間インターバル制度」の活用

◆睡眠ブーム到来中！

「睡眠」が静かなブームとなっています。

ビジネスマン向けの「睡眠」関連書が次々と出版されたり、深夜業務が多い企業などを対象とした「従業員の睡眠改善」セミナーが話題となったりするなどしています。

「平成27年国民健康・栄養調査」（厚生労働省）によれば、1日の平均睡眠時間が「6時間未満」という人は平成27年で39.5%です。この割合は、平成19年以降、増加し続けています。

睡眠ブームも、このように睡眠不足に悩む人が増えていることの裏返しと言えます。

ここでは、企業にとっての「従業員の睡眠不足」について、考えてみましょう。

◆睡眠負債の恐怖

「睡眠負債」という言葉をご存知でしょうか。スタンフォード大学により提唱された概念で、日々の僅かな睡眠不足が負債（借金）のように積み重なっている状態を指します。

短期的な睡眠不足であれば、しっかり休養すれば改善しますが、睡眠負債の場合、本人は睡眠不足の自覚がないまま心身にダメージが蓄積し、脳のパフォーマンスの低下や、がん、生活習慣病、鬱、認知症などの発症をも引き起こすとされています。

一例として、東北大学の調査によれば、睡眠時間が6時間以下で睡眠負債がたまった状態の人においては、男性の前立腺がんの発症率が1.38倍、女性の乳がん発症率が1.67倍に悪化したとのことです。

◆睡眠負債で高まる労災リスク

睡眠負債は、慢性的な長時間労働と表裏一体の関係にあります。企業にとっては、従業員の疾病発症率が高まるということは、自社の労災発生リスクが高まることを意味しています。

万が一、自社の従業員が脳・心臓疾患や精神疾患を発症し、これが長時間労働によるものと主張されることになれば、企業はこの疾患の「業務起因性」や、そもそもの「安全配慮義務」を問われる事態ともなりかねません。

◆労働者と企業を守る「勤務間インターバル制度」

労働者の睡眠負債への特效薬として、今、期待されているのが「勤務間インターバル制度」（退社から出社まで一定時間を空け、労働者の休息時間を確保する制度）です。

終業が遅くなった際、始業を後ろ倒しすることで、睡眠を含む休息時間の確保につながります。

厚生労働省の有識者会議における資料によれば、この「勤務間インターバル制度」をすでに導入している企業および導入検討中の企業はわずか10%程度であり、普及はまだこれからですが、企業にとって要目目の制度と言えるのではないのでしょうか。

9月の税務と労務の手続【提出先・納付先】

11日

○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
[郵便局または銀行]

○雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

○労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>
[労働基準監督署]

10月2日

○健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]

○健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]

○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

○外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]