

法律ネットワーク

SR・FP研究会ニュース

<http://www.jimusupport.co.jp>

頼れる企業のアドバイザー

株式会社 事務サポート

社会保険労務士 青木・千坂・小畑・斉藤・服部
行政書士 小畑・千坂

〒144-0052 大田区蒲田 4-47-5 第二石井ビル 602

TEL: 03-3731-8046 FAX: 03-3731-8907

👉 平成23年 死亡災害の速報値

死亡者数は 938 人で前年同期比 16.0%減少
(H24年1月7日現在の速報値)

厚生労働省がまとめた平成23年における死亡災害発生状況（平成24年1月7日現在の速報値）によると、昨年（平成23年）1年間の労働災害による死亡者数は938人となっており、この時点で22年の確定値（1,195人）を下回っています。

労働災害による死亡者数は、昭和56年に2,912人と初めて3,000人を下回り、その後も減少傾向が続き、平成10年には1,844人と2,000人を下回りました。そして、平成12年以降は10年連続で減少し、平成21年には1,075人となりましたが、平成22年度は1,195人となり11年ぶりに増加しました。

こうした中、平成23年は1月7日現在の速報値で、前年同期（1,117人）と比べて179人（-16.0%）減少の938人となり、前年を大幅に下回るものとなっています（22年確定値：1,195人）。

平成23年の死亡者数を業種別にみると、最も多いのは建設業の322人（全体の34.3%）、次いで製造業170人（同18.1%）、陸上貨物運送事業112人（同11.9%）、林業36人（同3.8%）の順となっています。

業種別にみた前年との比較では、増加しているのは鉱業（5人増）と港湾荷役業（4人増）の2業種のみで、他の業種はいずれも減少しています。減少人数が多いのは陸上貨物運送業（33人減）、建設業（30人減）、製造業（25人減）、林業（21人減）などとなっています。

なお、下記の「別表平成23年における死亡災害発生状況（速報）」には、東日本大震災を直接の原因とする死亡者数は含まれていません。

別表 平成23年における死亡災害発生状況（速報）（平成24年1月7日現在）

業種	平成23年(1月～12月)		平成22年(1月～12月)		対22年比較	
	死亡者数 (人)	構成比 (%)	死亡者数 (人)	構成比 (%)	死亡者数 (人)	増減率 (%)
全産業	938	100.0	1,117	100.0	-179	-16.0
製造業	170	18.1	195	17.5	-25	-12.8
鉱業	10	1.1	5	0.4	5	100.0
建設業	322	34.3	352	31.5	-30	-8.5
交通運輸業	17	1.8	19	1.7	-2	-10.5
陸上貨物運送業	112	11.9	145	13.0	-33	-22.8
港湾荷役業	9	1.0	5	0.4	4	80.0
林業	36	3.8	57	5.1	-21	-36.8
その他	262	27.9	339	30.3	-77	-22.7

👉 パート社員の就業規則は必要ですか？

Q

当社では正社員10名、パート4名、アルバイト2名が働いています。先日、就業規則を作成し管轄の労働基準監督署に届出を済ませました。しかし、パート・アルバイトについては就業規則を特段定めることをせず、個別の雇用契約書により賃金や労働時間等の労働条件について定めています。

雇用契約書にないことは、労働基準法などの各法律が適用されるものと考えていました。

先日、同業者の集まりで、パート・アルバイト用の就業規則がなければ、正社員用の就業規則の規定に『パートタイマーを除く』といった文言がないものについては、正社員用の就業規則が適用されるという話を聞きました。どういことでしょうか？やはり、パート社員用の就業規則は必要でしょうか。

A

ご存知のとおり、労基法第15条及び労規則第5条では、賃金・労働時間・就業場所・業務内容・退職に関する事項等の労働条件については書面で交付しなければならないと定められています。パートタイム労働者（＝1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い労働者）に対する労働条件は、労基法で義務とされている事項以外にもひとりひとりの事情に応じて設定されているものもあり、書面化されていないと後になってトラブルの原因となることも少なくありません。また、パート労働法第6条では、「昇給の有無、退職金の有無、賞与の有無」についても文書の交付等により明示しなければならないと定めています。貴社の場合、パート社員については個別の雇用契約書により労働条件を定めているとのことですから、労働条件の明示義務は果たされていると言えます。

では、就業規則について考えてみましょう。労基法第89条では、常時10人以上の労働者を使用する事業場の使用者は、就業規則を作成し、労働基準監督署長に届出なければならないと定められています。この「労働者」とは、正社員に限らず、パート・アルバイトも含めたすべての労働者のことを言いますので、正社員に限らず、パート・アルバイトも含めたすべての労働者について就業規則は作成する必要があるということになります。貴社にある就業規則がすべての労働者について作成したものとすれば、パート・アルバイトにも当然適用されることとなります。そこで、個別の雇用契約書に定めたことが労働条件である（＝正社員とは異なった労働条件等を適用する）と主張するには、就業規則の中に「パート・アルバイトには適用しない」旨明記する必要があります。たとえ個別の雇用契約書に従うと明記したとしても、パート・アルバイト用の就業規則がない場合は、社員用の就業規則が適用されてしまいます。それは、労働契約法第12条により、就業規則に定める基準に達しない労働条件を定める労働契約はその部分について無効となり、就業規則に定める基準によらなければならないと定められているからです。

貴社の就業規則に社員のみに適用したい定めについては「パート・アルバイトを除く」と書くことが必要です。そして、個別の雇用契約書に記載した労働条件が就業規則の基準に達していないときは、その労働条件は無効となってしまいますので、正社員用とは、別個にパート・アルバイト用の就業規則を作成することはやはり必要なことなのです。

先日、倉敷の海中トンネル工事で痛ましい事故が発生しました。日本屈指の建設会社が元請であり、十分な安全対策が取られていたと信じたいところですが、今後事故原因の解明が進むに従い、残念ながら種々の問題が提起されてくるのではと思われます。

表面にもある通り、労働災害死亡事故に占める建設業の割合は3割強です。これは、高所作業や地下工事など屋外作業における危険作業の他に、元請・下請・孫請といった重層構造にも原因があり、末端まで安全面の情報等が届きにくいというのもありそうです。労働安全衛生法及び付随する諸規則等が労働安全の基本法となっていますが、これは最低限遵守すべき事項を定めたに過ぎません。労使ともにこれを上回る高い意識をもって安全に心がけたいものです。我々社労士も、もっと労働安全に対する知見と指導性を持たなければと思います。



今月の予定

確定申告（～3月15日）

大震災に対する寄付も還付対象です（条件あり）

お気軽にご相談ください