

TKN社労士通信

2017年8月号

TKN社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先 : 〒154-0012
東京都世田谷区駒沢2-58-13
電話 : 03-6315-8830
FAX : 03-3795-9021
E-mail : sharoushi-takano@support.email.ne.jp
URL : http://www.tkn-sr.jp/



厚生労働省が労働法令違反による 書類送検企業名を厚労省HPにて公表

◆全国の労働局の送検企業を一覧で公表

厚生労働省は5月上旬、長時間労働や賃金不払い、労災につながる安全配慮義務違反などの労働関係法令に違反した疑いで書類送検した企業名を、同省ホームページ(HP)に掲載しました。

掲載されたのは334件で、全国の労働局が昨年10月以降に書類送検した企業・事業所名、所在地、公表日、違反した法律、事案概要などを県別に並べたものです。

各労働局の発表内容を一覧表にまとめて公表したのは初めてのことで。

◆安衛法違反の事例が最多

公表されたリストの内訳をみると、企業が安全対策を怠った労働安全衛生法違反が209件で最も多く、次いで賃金未払いなど最低賃金法違反が62件、違法な長時間労働をさせるなどした労働基準法違反が60件、労働者派遣法違反19件などとなっています。

労働基準法違反では、女性社員が過労自殺した電通や、社員に違法な残業をさせた疑いで書類送検されたパナソニック、労災事故を報告しなかった疑いで書類送検された日本郵便などの大企業も含まれています。

また、他にも三六協定で定めた時間を超える違法な残業をさせた疑いで、印刷会社や運送会社などが書類送検されています。

同じ会社が複数回書類送検されたケースもあり、地域別では最も多かったのが愛知労働局の28件、次いで大阪労働局の20件、福岡労働局の19件となっています。

◆一覧は毎月公表、掲載期間は1年

厚生労働省は各労働局に対し、企業を書類送検したら公表するよう通達していますが、これまでは報道機関に資料を配布するだけの労働局が大半で、企業名をHPで公表する労働局は大阪や岩手など7局だけでした。

今回の公表は、昨年末に発表した「『過労死等ゼロ』緊急対策」の一環で、同省は「一覧表にすることで社会に警鐘を鳴らす狙いがある」としています。

なお、今後は月に一度内容を更新する方針とのことであり、公表期間は書類送検した日から約1年ですが、期間中に違法状態を改善した企業名はホームページから削除されるそうです。

「同一労働同一賃金」に関する 報告書の内容は？

◆関連法案を秋の臨時国会に提出へ

厚生労働省の労働政策審議会は6月9日、「同一賃金同一労働」に関する法整備について検討してきた結論を報告書にまとめました。

これを受けて政府は関連法案をまとめ、秋の臨時国会に提出する予定です。

以下では報告書の骨子を紹介します。

◆短時間労働者・有期契約労働者の待遇差の「考慮要素」を明確化

待遇差が不合理と認められるか否かの判断は、個々の待遇ごとに、その性質・目的に対応する考慮要素で判断されるべき点を明確化し、「待遇の性質・目的」は実態を踏まえて判断されるものと考えられることに留意が必要としました。

また、「考慮要素」として内容を明記すべき事項として、新たに「職務の成果」「能力」「経験」を明記します。

なお、現行法においては短時間労働者についてのみ規定されている「均等待遇規定」を、フルタイムの有期契約労働者についても対象とすべきとしています。

◆派遣労働者の待遇決定の方法は選択制に

派遣労働者の待遇を決める方法として、(1)派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善、(2)労使協定による一定水準を満たす待遇決定による待遇改善のいずれかの選択制とします。

具体的には、(1)については、派遣労働者と派遣先労働者の待遇差について、短時間労働者・有期契約労働者と同様の均等待遇規定・均衡待遇規定を設けたうえで、派遣元事業主がこの規定に基づく義務を履行できるよう、派遣先に対し、派遣先の労働者の賃金等の待遇に関する情報提供義務を課すとともに、派遣元事業主は、派遣先からの情報提供がない場合は、労働者派遣契約を締結してはならないこととします。

また、(2)については、派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数代表者と話し合い、十分に派遣労働者の保護が図られると判断できる労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定を行うこととしています。

そして、(1)(2)のどちらの方式によるかを派遣先や労働者が知りうるようにすることなどについても必要な措置を講ずることが適当だとしています。

◆労働者に対する待遇に関する説明の義務化等も

さらに、短時間労働者・有期契約労働者、派遣労働者のいずれに対しても、労働条件や待遇についての説明義務を厳格化するとともに、労働者が事業主に対し説明を求めたことを理由とする不利益取扱いを禁止することが適当としています。

この他、行政による裁判外紛争解決手続の整備等や有期契約労働者の就業規則作成・変更時の意見聴取(努力義務)などが盛り込まれました。

改正育児法が10月より施行、 育児休業期間が延長されます！

◆10月1日施行！

今年10月1日から「改正育児・介護休業法」が施行されますが、今回の改正により、保育園などに入れない場合の育児休業期間が最長2歳まで延長可能となりました。

◆「1歳6カ月まで」が「2歳まで」に

現在の育児休業期間は、原則、子が1歳になるまでですが、保育園に入れないなどの場合は1歳6カ月まで延長することができます。

それが今回の改正により、1歳6カ月までの育児休業を取得してもなお、雇用継続のために、子が1歳6カ月に達した後に休業することが必要と認められる特別の事情があるときは、従業員から申し出ることにより、最長2歳に達するまで再延長することが可能となりました。

例えば、12月で1歳6カ月までの育休が終わってしまうのに保育園に入れないという場合でも、比較的保育園に入りやすい4月まで育休を取得できるようになれば、やむを得ず退職することが防げるようになります。

延長が認められるのは、保育園へ入ることができない場合だけでなく、子の養育を行っている配偶者が病気等により子を養育することが困難になった場合なども対象です。

2歳までの育児休業の申出は、1歳6カ月に達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならないこととされていることから、遅くとも1

歳 6 カ月到達日の翌日の労務提供開始時刻までに行わなければなりません。

なお、今回の改正に伴い、育児休業給付金の給付期間も 2 歳までとなります。

◆その他の改正事項

今回の改正では、上記以外にも、いずれも事業主の努力義務ではありますが改正がなされました(10 月 1 日施行)。

(1)子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ

従業員やその配偶者が妊娠・出産をしたこと等を知った場合、事業主はその方に個別に育児休業等に関する制度(育児休業中・休業後の待遇や労働条件等)を知らせよう努めなければなりません。

(2)育児目的休暇の導入を促進

未就学児を育てている従業員が子育てしやすいよう、事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇制度(例えば、配偶者出産休暇、子の行事参加のための休暇等)を設けるよう努めなければなりません。

平成 30 年 4 月から障害者の法定雇用率が引き上げられます！

◆企業に課されている義務

従業員を 50 人以上雇用している企業は、従業員に占める障害者の割合を法定雇用率以上にする義務が課されています。

現在の民間企業における法定雇用率は 2.0%ですが、厚生労働省は、平成 30 年 4 月から 2.3%に引き上げる方針を固めました。

これは、来年 4 月から、障害者雇用率の算定式に精神障害者を追加することとなること等を踏まえたものです。

◆障害者雇用率の引上げ率は？

民間企業の障害者雇用率は現行 2.0%ですが、2.3%(当分の間 2.2%、3 年を経過する日より前に 2.3%)に引上げられます。

国および地方公共団体ならびに特殊法人については現行の 2.3%から 2.6%(当分の間 2.5%、3 年を経過する日より前に 2.6%)に、都道府県等の教育委員会については現行の 2.2%から 2.5%(当分の間 2.4%、3 年を経過する日より前に 2.5%)に引上げられます。

いずれも 0.3%の引上げ幅となります。

◆算定式に精神障害者を追加

平成 30 年 4 月より、法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者が追加されます。これにより、身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として法定雇用率を計算することになります。

<算定式>

法定雇用率 = (身体障害者、知的障害者および精神障害者である常用労働者の数 + 失業している身体障害者、知的障害者および精神障害者の数) ÷ (常用労働者数 + 失業者数)

※「障害者」の範囲は、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の所有者を実雇用率の算定対象とします(短時間労働者は 0.5 人としてカウント)。

◆「サポーター」を養成へ

厚生労働省は、今秋から、精神障害者などが働きやすい職場づくりの旗振り役となる「精神・発達障害者しごとサポーター」の養成を始めるようです。民間企業で働く従業員に障害の特性などを把握してもらい、障害を持つ同僚への声かけなどをしてもらうなど、精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進していくことを目的とするものです。

なお、サポーター養成のため、民間企業の従業員を対象に障害の特性やコミュニケーションの取り方などを学ぶ講習会を全国で開催する予定とのことです。

**「求人票の記載内容」と
「実際の労働条件」の相違の実態！**

◆「賃金」に関する相違が最多

今月初めに厚生労働省から「ハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等の件数(平成 28 年度)」が発表されました。

これによると、平成 28 年度における申出・苦情等の件数は 9,299 件(前年度 10,937 件)となり、内容別の件数は以下の通りとなっています。

【内容別件数】

- ・賃金:28%(前年度 24%)
- ・就業時間:21%(同 19%)
- ・職種・仕事の内容:14%(同 13%)
- ・選考方法・応募書類:11%(同 12%)
- ・休日:10%(同 9%)
- ・雇用形態:8%(同 7%)
- ・社会保険・労働保険:7%(同 7%)

◆「求人条件と実際の労働条件が異なる」場合の対応状況

ハローワークでは、求人を受理する際に、原則として対面で求人条件を点検するなど、求人内容の適法性・正確性の確認に努めているほか、採用結果の確認時に相違がある旨の報告を受けた場合は、事実を確認し、必要に応じて是正指導等を実施しています。

そして、求職者から「求人条件と実際の労働条件が異なる」といった相談があった場合には、迅速な事実確認と必要な是正指導を行うほか、法違反のおそれなどがある場合は以下の対応を行っているとのこと。

【対応状況の内訳】

- ・求人票の内容を変更:982 件(27%)
- ・職業紹介の一時保留:330 件(9%)
- ・求人取消:311 件(9%)
- ・求人票に合わせ労働条件を変更:196 件(5%)
- ・その他(求人票が無効等)…1,789 件(50%)

◆要因別の件数は？

なお、相違についての要因別件数としては、「求人票の内容が実際と異なる」(39%)と「求人者の説明不足」(25%)で全体の3分の2程度を占めており、「言い分が異なる等により要因を特

定できないもの」が 10%で続いています。

労基法開催案成立を目指し 「高度プロフェッショナル制度」修正へ

◆連合からの要請を受け法案修正の動き

7 月 11 日、労働基準法改正案の修正をめぐる政労使会合の合意文書案が明らかになりました。

改正案に盛り込まれている、年収 1,075 万円以上の金融ディーラーや研究開発職等を労働時間規制の対象外とする「高度プロフェッショナル制度」について、労働界の求める長時間労働対策を盛り込んだかたちに修正し、秋に開かれる臨時国会での成立を目指します。

◆具体的な修正内容

合意文書案では、制度対象者の長時間労働対策として、「年間 104 日以上かつ 4 週 4 日以上以上の休日を与えること」を義務付けることとしました。

また、(1)退社から入社までの間に一定の休息時間を設ける勤務間インターバル制度の実施、(2)労働時間の上限設定、(3)2 週間連続の休日取得、(4)(一定条件の下での)臨時の健康診断の実施のいずれか複数の措置を労使で決定し、実施を義務付けます。

さらに、制度適用者の拡大を懸念する労働界への配慮から、「対象が営業職全般に拡大されるものでない」との表現も、盛り込まれました。

◆修正案をめぐる動き

連合の逢見人事局長は 7 月 11 日に民進党の大串政調会長と会談し、条件付きで政府案を受け入れる内容を盛り込んだ連合の修正案を説明しました。

塩崎厚生労働大臣は、同日の記者会見で「連合の意見を聞きながら前に進めていきたい」と述べています。

◆臨時国会での成立なるか？

継続審議となっている労基法改正案には、高

度プロフェッショナル制度のほか、「中小企業の月 60 時間以上の時間外労働の割増賃金率の見直し」や「時間外労働時間の上限設定」等が盛り込まれています。

また、臨時国会には、非正規労働者の処遇を改善する「同一労働同一賃金」に向けたパート労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正案も提出される予定です。

これらが「働き方改革関連法案」として臨時国会で一括審議される見通しですが、野党が根強く反対している改正項目も含まれており、法案の行方は不透明です。

今どきの就活生は 「職場の雰囲気」を重視！ 人手不足解消のためのアプローチ

◆「人手不足」がますます深刻な状況に

厚生労働省によると、4月の有効求人倍率は1.48倍(5月30日発表)。バブル期のピークだった1990年7月(1.46倍)を上回り、1974年2月(1.53倍)以来43年2カ月ぶりの高水準を記録しました。

企業の求人は増加する半面、求職者数が減少しており、企業の「人手不足」は、ますます深刻な問題となっていると言えそうです。

◆就活生は「人」を見ている！

このような状況でも良い人材を確保するために、企業はどのようなことに取り組んでいくべきでしょうか。就活生がどんな点に注目して実際に入社した企業を選択したかが、1つの参考になりそうです。

この点、東京商工会議所「中堅・中小企業の新入社員意識調査」(6月6日発表)によると、「入社した会社を選んだ理由は何ですか」との問いに対し、「仕事の内容が面白そう」(44.2%)、「職場の雰囲気が良かった」(39.3%)、「自分の能力・個性が活かせる」(37.0%)が上位となりました。

注目したいのは、4割近くが「職場の雰囲気が良かった」ことを理由に入社企業を選んでいると

いうことです。仕事の内容を変えるのは困難ですが、職場の雰囲気を、明るい、働きやすいものに変えていくことは可能です。

職場の雰囲気が人材確保のために重要であることは、公益財団法人 日本生産性本部「職業のあり方研究会」の調査研究結果からも明らかです(「平成29年度 新入社員の特徴」3月23日発表)。

同調査では、平成29年入社組の就職活動の特徴として、就職先の条件にパワハラのないことを重視する傾向が見られたとしています。

◆就活生に接する社員の対応が大切

上記のことを踏まえれば、人手不足解消のためのアプローチの1つとして、就活生に接する社員(面接者はもちろん、受付等を行う社員も含む)の対応を見直してみたいものです。

実際、前述の東京商工会議所の調査では、29.6%が「採用担当者・社員に好感が持てた」ことを入社理由に挙げています。

まずは、就活生へのこやかな対応、親切な対応を心がけてみましょう。

平成 28 年度「技能検定」の実施状況と資格取得のメリット

◆「技能検定」合格者は 30 万人

厚生労働省が公表した平成28年度の「技能検定」の実施状況の調査結果によると、平成28年度の技能検定は受験申請者数75万7,380人(前年度比7.3%増)のうち、合格者数は30万3,544人(同10.5%増)で合格率は40.1%(前年度38.9%)だったことが明らかになりました。

技能検定は、仕事に必要とされる技能の習得レベルを評価する国家検定制度で、試験に合格すると「技能士」を名乗ることができます。

◆「ファイナンシャル・プランニング」が一番人気

この技能検定制度は昭和34年にスタートし、これまでに延べ約632万人が技能士になっており、職種は現在、126職種あります。

最も受験申請者数が多い職種は「ファイナンシャル・プランニング(FP 技能検定)」で 46 万 2,304 人(合格者数は 13 万 6,035 人)で、続いて多かった職種が「機械保全」「機械加工」「知的財産管理」「金融窓口サービス」となっています。

◆技能検定に合格すると助成金が出ます！

会社は技能検定制度を活用するメリットとして、「人材開発支援助成金(職業能力検定制度導入コース)」を受けられることが挙げられます。

この助成金は、正社員が業務に関連する技能検定に受験し合格すると報奨金を支給する制度を導入することで受給することができます(正社員の数によって必要な合格者数は異なります)。

◆今秋から受験料が一部減額

厚生労働省は、今年の秋にも「モノづくり分野」の技能検定の受験料の減額を実施する予定です。減額は 35 歳未満の受験申請者を対象に実施し、「機械加工」や「電子機器組み立て」、「工場板金」「ウェブデザイン」など約 100 職種の実技試験で最大 9,000 円割り引くとしています。

これは近年の製造業において、若年層の就業者数が減少傾向であるため、モノづくりを担う人材の確保につなげるためです。

社員の人材育成とキャリア形成のために、技能検定の活用を勧めてみてはいかがでしょうか。

8 月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

10 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]

31 日

- 個人事業税の納付<第 1 期分>[郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第 2 期分>[郵便局または銀行]
- 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]

当事務所よりひと言

暑中お見舞い申し上げます。

本年度から、東京都社会保険労務士会世田谷支部の副支部長の 1 人に任命されました。任期は 2 年間となります。当支部では、各副支部長が担当する行政機関を割り振られます。私は、労働基準監督署担当の副支部長を拝命し、早速、当支部支部長と共に、所轄の渋谷労働基準監督署署長へ、ご挨拶に出向いた次第です。今後は、労働基準監督行政の現場の様子を、更に詳しくお話しできると考えております。

また改訂労働基準法案が国会に提出されてから、既に 2 年以上経過しております。本文にも記載しましたが、高度プロフェッショナル制度の修正案が政労使の関係団体において協議されております。労働基準法の改訂案は、労務管理実務の現場では、大きな影響があります。

今後の改訂労基法の成立、公布、改訂労基法施行規則の成立、公布、そして実際の施行開始日について、注目しております。

皆様方におかれましては、季節柄、蒸し暑い日々が続いておりますので、御身体をご自愛し、お気を付け下さい。(高野 裕之)