

トピックス

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導
約7割で法令違反(平成30年度)

厚生労働省は、平成30年度(2018年度)に長時間労働が疑われる29,097事業場に対して実施した、労働基準監督署による監督指導の結果を取りまとめ公表しました。

監督実施事業場のうち **20,244事業場(69.6%)** で、労働基準法などの法令違反が認められました。主な違反内容は、次のとおりです。



- ① 違法な時間外労働があったもの：11,766事業場(全体の40.4%)
- ② 賃金不払残業があったもの：1,874事業場(全体の6.4%)
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：3,510事業場(全体の12.1%)など

なお、この公表に当たって、**監督指導事例**も紹介されています。事例のなかには次のようなものがありました。

事例 (その他の事業)	各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場に対し、立入調査を実施。
----------------	---

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 労働者8名について、36協定で定めた上限時間(特別条項：月100時間)を超える違法な時間外・休日労働(最長：月170時間)を行わせていたことが判明した。また、一部の労働者においてほぼ毎月100時間を超える時間外労働が認められ、36協定の特別条項で定めた限度時間を超えることのできる回数(年6回)を上回る時間外労働を行わせていたことが判明した。

【労働基準監督署の対応】

- ① 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたこと及び限度時間を超えることのできる回数を超えて時間外労働を行わせたこと(労働基準法第32条違反)について是正勧告
- ② 時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導

- 2 健康診断において異常の所見があった者の健康保持のために必要な措置について医師の意見を聴いていなかったことが判明した。

【労働基準監督署の対応】

健康診断において異常の所見があった者に係る医師の意見聴取を行っていなかったこと(労働安全衛生法第66条の4違反)について是正勧告

★ 労働基準法や労働安全衛生法等の労働基準関係法令は、必ず遵守する必要があります。

特に11月は「**過労死等防止啓発月間**」で過重労働解消キャンペーンが実施されます。

厚生労働省は、期間中には重点的な監督指導を行うとしています。今後も長時間労働是正に向けた取り組みはますます強化されることと思いますので、自社の労働時間の実態、管理方法等を今一度確認していく必要があるでしょう。ご不明な点がございましたら、気軽にお声掛けください

お仕事
カレンダー
11月

11/1

- 過労死等防止啓発月間(11/1~11/30)
- テレワーク月間(11/1~11/30)

11/11

- 10月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

12/2

- 10月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 9月決算法人の確定申告と納税・翌年3月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 12月・翌年3月・翌年6月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)

厚生労働省から、令和元年（2019年）9月27日に、令和元年版の「労働経済の分析（労働経済白書）」が公表されました。今回の労働経済白書では、「人手不足下における働き方」について「働きやすさ」と「働きがい」の観点から分析が行われました。長時間労働やそれに伴うストレス・疲労の蓄積などは、職場における働きやすさや、働きがいに負の影響を与えている可能性があり、昨今の人手不足感の高まりが、こうした傾向を強めている可能性について指摘しています。このような状況も踏まえ、誰もが活躍できる一億総活躍社会の実現に向けて、働く方一人ひとりが柔軟な働き方を選択でき、仕事のパフォーマンスを向上させながら、いきいきと働き続けられる環境整備を推進していくことが重要と言及しています。

<ポイント>

- 多くの企業が人手不足を緩和するために、求人条件の改善や採用活動の強化などの取り組みを強化している一方で、「働きやすさ」や「働きがい」を高めるような雇用管理の改善などについては、さらに取り組んでく必要がある。
- 「働きやすさ」の向上が定着率などを改善し、「働きがい」の向上が定着率に加え、労働生産性、仕事に対する自発性、顧客満足度などさまざまなアウトカムの向上につながる可能性がある。
- 「働きがい」を高める取り組みとしては、職場の人間関係の円滑化や労働時間の短縮などに加えて、上司からの適切なフィードバックやロールモデルとなる先輩社員の存在を通じて、将来のキャリア展望を明確化することが重要である。
- 質の高い「休み方」（リカバリー経験）が疲労やストレスからの回復を促進し、「働きがい」を高める可能性があり、仕事と余暇時間の境目をマネジメントする能力（バウンダリー・マネジメント）を高めていくことが重要である。

★ほとんどの企業が実感し、課題としている「人手不足」。今回の労働経済白書では、その分析がみっちり行われています。「人手不足対策に取り組もう」と考えている企業であれば、とても参考になる内容となっています。

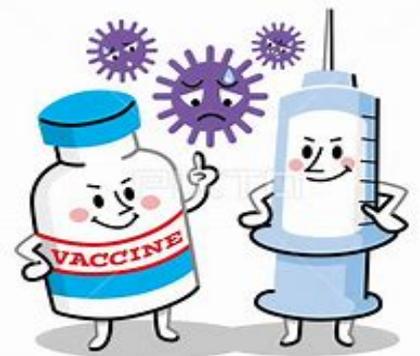
今年は早期に「インフルエンザ対策」を始めましょう！

◆今年も早くも流行の兆しが……

インフルエンザは例年12月から3月にかけて流行しますが、今シーズンは早めの注意・対策が必要となりそうです。

◆感染拡大防止のための企業対策

企業においては、インフルエンザに罹患した従業員が発生した場合に備え感染拡大防止のために出勤停止期間の基準を明確化しておくことが必要です。一般的に、インフルエンザ発症前日から発症前後3～7日間はウイルスを排出するといわれていますので、その期間は出勤させないことが望ましいでしょう。社内規程を確認し、必要があれば整備しておきましょう。もちろん手洗い、うがい、清掃も忘れずに！



11/2～11/6 日ごろ

楓 蔦黄(もみじつたきばむ)

もみじや蔦が色づいてくる頃。葉が赤色に変わることを「紅葉」と呼び、銀杏のように黄色に変わることは「黄葉」と呼びます。また、秋の山が紅葉することを「山粧う(よそおう)」といいます。



社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:<http://brainstar.jp>

令和 2 年 1 月からハローワークのサービスが充実 求人者マイページの運用などを開始

厚生労働省から、「令和 2 年（2020 年）1 月 6 日からハローワークのサービスが充実します！」という案内がありました。

同日からハローワークのシステムとインターネットサービスが新しくなるということです。企業の目線から、そのポイントを紹介します。



<ポイント①>

新サービス「求人者マイページ」で、会社のパソコンから求人者の申し込みができます

●ハローワークインターネットサービス上に「求人者マイページ」を開設すると会社のパソコンから次のサービスを利用いただけます。

- ◆求人申込み
- ◆求職情報検索
- ◆申し込んだ求人内容の変更、求人者の募集停止、事業所情報の変更など
- ◆事業所の外観、職場風景、取扱商品などの画像情報の登録・公開
- ◆ハローワークから紹介した求職者の紹介状の確認、選考結果を登録
- ◆メッセージ機能（ハローワークから紹介した求職者とのやりとり）
※求職者もマイページを登録している場合には、直接やり取りができるため、求職者からの質問等によりきめ細やかな対応ができ、安心感を持ってもらえるようになります。



<ポイント②>

新しい求人票で、より詳細な情報を求職者に提供できるようになります

●求人票の様式が変わり、掲載する情報量が増え、求職者に対して求人情報をより詳細に伝えることができるようになります。

●ハローワークインターネットサービスとハローワーク内のパソコン（検索・登録用端末）が一本化され、求人情報の内容や検索方法が同じになります。

（今までは求職者がハローワークの窓口に行き、ハローワークの担当者が、求人者の細かな情報を伝え、電話で会社に質問をするなどして情報を提供していました。）

◆ハローワーク求人票の様式が新しくなります。

A 4 判片面から両面となり、固定残業代制度、職務給制度や復職制度の有無のほか、残業・休日労働に関する労使協定（36 協定）で、繁忙期等により長い労働時間を設定する特別条項を定めているかなど、登録する項目が追加されます。

また、会社や職場の写真、面接会場の地図や取扱商品の写真など、画像情報も登録できるようになるため、より内容を工夫できるようになります。



★「求人者マイページ」の開設手順、新しい求人票の様式など、気軽にお尋ねください。詳細を説明させていただきます。なお、実際に求人票を作成する場合は、専門的な知識が必要となることもあります。その際のアドバイスについてもお任せください。

正規・非正規雇用の平均給与の現状と「同一労働同一賃金」対応

◆企業が支払った給与の総額、7年連続増加
国税庁が租税負担の検討のため例年実施している「民間給与実態調査」の最新版が公表されました（2018年12月31日現在の源泉徴収義務者が対象）。調査によれば、昨年中に民間の事業所が支払った給与の総額は、223兆5千億円（前年対比3.6%増）でした。給与総額の増加は7年連続のことです。

◆正規・非正規雇用の平均給与

また、1年を通じて勤務した給与所得者の1人当たりの平均給与は440万円（同2.0%増）でした。この平均給与を正規・非正規雇用でみると、正規504万円（同2.0%増）、非正規179万円（同2.2%増）とのことです。正規・非正規間では、給与に倍以上の格差があるといえます。

◆同一労働同一賃金まであと半年

2020年4月には、いわゆる「働き方改革関連法」（パート・有期法、改正派遣法等）による「同一労働同一賃金」がいよいよ適用され、企業は正規・非正規雇用での不合理な給与の格差を禁じられることとなります（ただし、パート・有期法の中小企業への適用は2021年4月から）。適用により、非正規雇用の平均給与は来年以降も増加するでしょう。

◆同一労働同一賃金による人件費増をどうするか

日本経済新聞（2019年9月21日付）が実施した「社長100人アンケート」によれば、同一労働同一賃金に対応した制度の導入により人件費が「増える」「どちらかといえば増える」と回答した企業は46.9%でした。

また、既に同一労働同一賃金に対応した制度整備を終えた企業のうち、「基本給・給与」を見直した企業は少なかったようです。同アンケートでは、非正規雇用に賞与支給を開始する企業は10.5%、非正規雇用の基本給を正規雇用並みに引き上げる企業は7.0%と少数でした。一方で、「手当・福利厚生」を見直したという回答が多く、たとえば「時間外・深夜・休日手当の割増率」を見直した企業は17.5%だったとのことです。

企業によって対応に差はありますが、給与を中心とする待遇格差の是正や、そのコストへの対応が必要です。大手他社の動向も参考にしつつ、対応を急ぎましょう。



労働者不足への対処法～労働経済動向調査からわかる他社の取り組み

◆約7割の企業が対策を講じている

厚生労働省から、「労働経済動向調査（2019年8月）」の結果が公表されました。同調査は、景気の変動が雇用などに及ぼしている影響や今後の見通しについて調査し、労働経済の変化や問題点を把握することを目的に、四半期ごとに実施しているものです。

今回は、特別調査項目として挙げた「労働者不足の対処方法」について取り上げ、労働者が不足していると回答した企業が、人手不足対策として、どのような取り組みを行っているのか、みていきます。

◆トップは『正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加』

現在、労働者が不足していて、かつ、過去1年間に何らかの「対処をした」事業所の割合は70%、今後1年間に「対処をする予定」の事業所の割合は66%でした。対処策としては、過去1年間・今後1年間とも『正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加』の割合が最も多く挙がりました（過去1年間：63%、今後1年間：61%）。

ほかには、「臨時、パートタイムの増加」（過去1年間：44%、今後1年間：44%）、『派遣労働者の活用』（過去1年間：40%、今後1年間：36%）、『配置転換・出向者の受入れ』（過去1年間：24%、今後1年間：23%）が続いています。

◆賃金アップよりも社員の働きやすさを重視？

賃金以外の在職者の労働条件の改善として、休暇の取得促進、所定労働時間の削減、育児支援や復帰支援の制度の充実などに取り組んでいます（過去1年間：63%、今後1年間：34%）。これら労働条件の改善は、前回調査（2018年8月）と比べると上昇幅が最も大きく（前回：24%、今回：34%）、企業は、社員が働きやすい環境の整備に力を入れているようです。

上昇幅では上記賃金以外の在職者の労働条件の改善がトップでしたが、次いで『在職者の労働条件の改善（賃金）』（前回：29%、今回：33%）が、ほかに『離転職の防止策の強化、又は再雇用制度、定年延長、継続雇用』（前回：34%、今回：38%）なども上昇しています。

◆その他の対策は？

『求人条件（賃金、労働時間・休暇、学歴、必要資格・経験等）の緩和』（過去1年間：63%、今後1年間：31%）、『省力化投資による生産性の向上・外注化・下請化等』（過去1年間：63%、今後1年間：31%）も対策として挙がっています。