



Japan Ready-made Meal Association

人事労務情報

2017
9

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

	PAGE
労務管理情報① 技能実習先への監督指導等、労働基準関係法令違反約7割	1
information 実習実施機関も確認を！ 厚労省作成、実習生向けリーフレット	4
労務管理情報② 保険加入義務もあり得ます！ 自転車利用を見直しましょう	4
相談室《人事労務管理》 母性健康管理指導事項連絡カードを活用してみませんか？	5
トピックス 最低賃金 10月からの改定額を公表 全国平均で25円引上げ	7
注目！！ 厚労省のブラック企業リスト 公表企業が400社超え	8
法改正の確認！ 義務付けられたマタハラ防止措置と早期復職要請について	9
NEWS 29年9月からの厚生年金料額表が公表されました	10

労務管理情報①

技能実習先への監督指導等、労働基準関係法令違反約7割

厚生労働省は、このたび、全国の労働局や労働基準監督署が、平成28年に技能実習生の実習実施機関に対して行った監督指導、送検等の状況について取りまとめ、公表しました。

【参考】 厚生労働省「外国人技能実習生の実習実施機関に対する平成28年の監督指導、送検等の状況」 <http://www.nhlw.go.jp/stf/houdou/0000174090.html>

1. 平成28年の監督指導・送検のポイント

- (1) 監督指導を実施した 5,672事業場(実習実施機関)のうち、労働基準関係法令違反が認められたのは 4,004事業場(70.6%)。
- (2) 主な違反事項は、①労働時間(23.8%)、②使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準(19.3%)、③割増賃金の支払(13.6%)の順に多い。
- (3) 実習生から労働基準監督機関への申告件数は88件。うち83件が、賃金や割増賃金に関すること。
- (4) 重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められ、送検したのは40件。

※ 是正勧告は行政指導であるため強制力はありません。
しかし、是正勧告を受けた法違反を是正しない場合、悪質な事案と判断され、監督官によって、強制捜査を含む司法警察権限を行使され、送検されることがあります。

今回の状況をみても、労働基準関係法令違反が約7割ということですが、厚生労働省は、実習実施機関に対し、労働基準関係法令などの周知・啓発に努めるとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある実習実施機関に対しては監督指導を実施するなど、引き続き、技能実習生の適正な労働条件と安全衛生の確保に重点的に取り組んでいくということです。

また、度重なる指導にもかかわらず法令違反を是正しないなど重大・悪質な事案に対しては、送検を行うなど厳正に対応するとのこと。

次ページから、内容を掘り下げてみていきましょう。

技能実習の実施状況は、職種によっても違いが生じていますが、参考資料としてご確認ください。

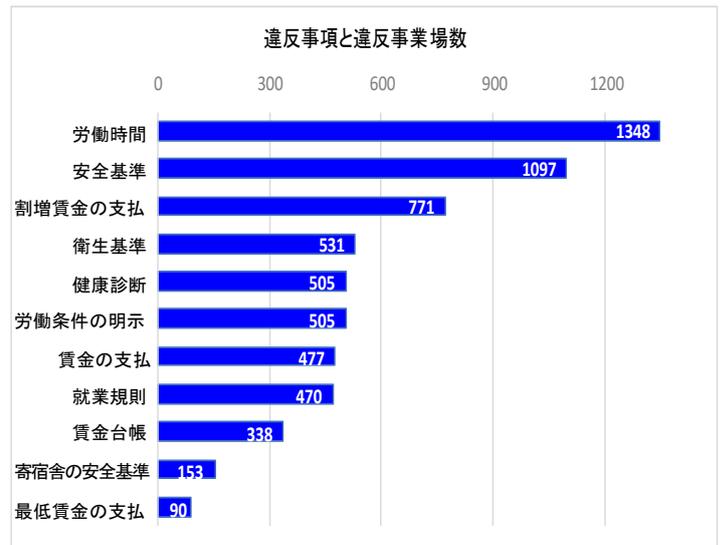
2. 監督指導状況

全国の労働基準監督機関において、実習実施機関に対して5,672件の監督指導を実施し、その70.6%に当たる4,004件で労働基準関係法令違反が認められました。

※ 違反は実習実施機関に認められたものであり、日本人労働者に係る違反も含まれます。

主な違反事項については、右表のようになっています。なお、違反事項が2つ以上ある場合は、各々に計上しているため、各違反事項の件数の合計と違反事業場数とは一致しません。

監督指導の具体的事例を2つご紹介いたします。



【事例1】定期監督において、技能実習生に使用させる機械の安全基準や健康診断などについて、監督指導を実施

	概要	指導内容	指導事項	指導の結果
①	技能実習生が使用していた攪拌用ミキサーのカバーが外れており、身体が巻き込まれる危険性がある。	技能実習生が使用する機械について、巻き込まれることにより危険を及ぼすおそれがあるため、カバー等を設けるよう是正勧告した。	労働安全衛生法第20条 (安全基準)	攪拌用ミキサーに、巻き込まれ防止用のカバーが設置・固定された。
②	技能実習生の勤務シフトは午前3時から正午まで(休憩1時間)であり、深夜業を含む業務に従事しているが、6か月以内ごとに1回、定期的な健康診断を実施していない。	技能実習生に対して、6か月以内ごとに1回、定期的に、深夜業の健康診断を実施するよう是正勧告した。	労働安全衛生法第66条 (健康診断)	深夜業を含む業務に従事するすべての技能実習生7名に、法定の健康診断を受診させるとともに、今後も継続的に受診させることにした。
③	技能実習生の深夜労働について、割増賃金は適正に支払われているが、深夜労働時間数が賃金台帳に記載されていない。	賃金台帳に、深夜労働時間数を記載するよう是正勧告した。	労働基準法第108条 (賃金台帳)	賃金台帳の記載項目に、深夜労働時間数を新たに追加し、時間数を記載した。

【事例2】「定期賃金が月額5万円、割増賃金が時給300円」等の情報を端緒に、関連する2事業場に対して出入国管理機関と合同で監督・調査を実施

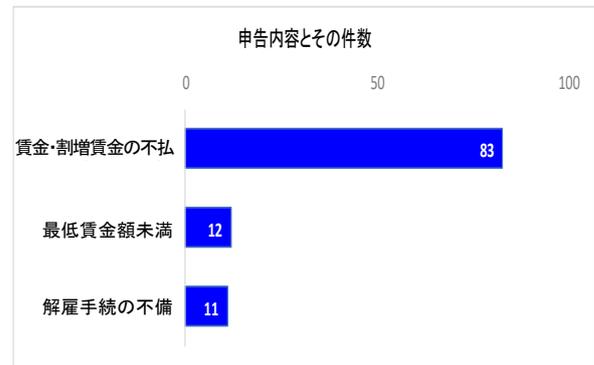
	概要	指導内容	指導事項	指導の結果
①	情報のあった2事業場は、技能実習生8名を月額6万5,000円程度で雇用しており、最低賃金額以上の賃金を支払っていない。	適用される最低賃金額以上の賃金を支払うよう是正勧告した。	最低賃金法第4条 (最低賃金額以上の支払)	事業場に所属するすべての技能実習生8名に対して、最低賃金額に満たない賃金及び不払となっていた割増賃金、総額約800万円が支払われた。
②	時間外・休日労働に対しては、実習1年目は時間単価が300円、2年目は400円、3年目は450円の支払とし、法定の割増率以上で計算した割増賃金を支払っていない。	時間外・休日労働に対する割増賃金を、法定の割増率(時間外は25%、休日は35%)以上で計算して支払うよう是正勧告した。	労働基準法第37条 (割増賃金の支払)	

3. 申告状況

技能実習生から労働基準監督機関に対して労働基準関係法令違反の是正を求めてなされた申告は、88件でした。

主な申告内容については、右表のようになっています。なお、申告事項が2つ以上ある場合は、各々に計上しているため、各申告事項の件数の合計と違反事業場数とは一致しません。

労働基準監督官が処理した申告事例を示します。



【事例】 時間外・休日労働の割増賃金が不足しており、長時間労働にも従事しているとの技能実習生5名からの申告に基づき、監督指導を実施

	概要	指導内容	指導事項	指導の結果
①	労働時間はタイムカードで管理されており、タイムカード上は残業がなかったが、実際は、時間外・休日労働については、手書きのメモで別に管理されている。	技能実習生に対して実際に行わせていた時間外労働時間が、36協定の限度時間を超え、1か月で最長120時間程度となっていたことから、協定された限度時間を超えて労働させないように是正勧告した。また、過重労働による健康障害防止のため、時間外・休日労働の削減についても指導した。	労働基準法第32条 (労働時間)、 時間外・休日労働 の削減	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習生については、原則として時間外労働を命じないこととした結果、技能実習生の時間外労働は、36協定の限度時間以内に削減された。
②	時間外・休日労働に対しては、メモをもとに、実習1年目は時間単価が350円、2、3年目は450円の支払としている。	時間外・休日労働の時間単価が350円～450円であることから、時間外・休日労働に対する割増賃金を法定の割増率(時間外は25%、休日は35%)以上で計算して支払うよう是正勧告した。	労働基準法第37条 (割増賃金の支払)	<ul style="list-style-type: none"> 事業場に所属するすべての技能実習生17名に対し、不払となっていた割増賃金、総額約2,400万円が支払われた。

4. 送検状況

技能実習生に係る重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められた事案として、労働基準監督機関が送検した件数は40件ありました。以下、送検事例をご紹介します。

【事例】 1,200万円を超える賃金不払及び1か月最長120時間程度の違法な時間外労働を行わせたことにより送検

	捜査経過	被疑事実	違反条文
①	縫製業の事業場について、技能実習生に対して時間外労働に対する割増賃金が支払われていないとの情報提供があり、立入調査を実施したところ、事業主は「残業はない」など申し立てたが、長期間にわたる賃金不払が疑われた。	実習実施機関(法人)及び事業主 法定の除外事由なく、賃金を控除したこと。	労働基準法第24条 (賃金の全額払)
②	押収した資料などから、約2年間にわたり、技能実習生5名に対し、「国民年金積立」などの虚偽の名目で違法に控除したり、時間外・休日労働に対して時間単価で500円程度の支払とするなどにより、所定の賃金及び割増賃金、総額約1,200万円が支払われていないことが判明した。	36協定の限度時間を超えて、労働者に時間外労働を行わせたこと。	労働基準法第32条 (労働時間)
③	また、1か月最長120時間程度の違法な時間外労働も行わせていた。	時間外・休日労働に対し、法定の割増率以上で計算した割増賃金を支払っていなかったこと。	労働基準法第37条 (割増賃金の支払)



厚生労働省のリーフレット、実習実施機関も確認しましょう。
外国人技能実習生のみなさんへ ～日本における労働基準関係法令について～

◆ 厚生労働省は、2017年2月に、「外国人技能実習生のみなさんへ ～日本における労働基準関係法令について～」というリーフレットを発行しています。

このリーフレットは、日本語版のほか、中国語・ベトナム語・インドネシア語でも配布されています。

◆ 外国人技能実習生も、労働基準関係法令が適用され、労働者として日本人同様に労働条件が守られることを周知する内容となっています。

◆ ポイント

- ① 実習生の雇用管理において、実際に問題となりそうな具体的事例を示し、解説しています。
- ② 個別に労働条件をチェックできるチェックシートも盛り込まれています。
- ③ 外国人労働者向け相談ダイヤルや、外国人労働者相談コーナーの設置箇所の案内も記載されています。
 (英語・中国語・タガログ語・ベトナム語・ポルトガル語・スペイン語に対応)



(インドネシア語)

リーフレットは、こちらからご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/foreigner/technical_intern/

労務管理情報②

保険加入義務もあり得ます、自転車利用を見直しましょう！

自動車を業務に利用したり、マイカー通勤を認めている企業の多くは、任意保険の加入の確認など、その管理に注力をされているでしょう。近年、自転車事故でも、相手方を死傷させた場合に高額な損害賠償を求められるようなケースが増えていることから、自転車の業務利用や、自転車通勤に対しても関心が高まりつつあります。この背景のひとつには、条例で自転車損害賠償保険等への加入を義務付ける動きがみられるようになっていることがあります。

1. 自転車事故の高額損害賠償請求

高額な損害賠償の判決例としては、神戸地方裁判所の平成25年7月の判決がよく取り上げられます。これは、男子小学生が夜間、帰宅途中で自転車で走行中、歩道と車道の区別のない道路で歩行中の女性と正面衝突し、女性は頭蓋骨骨折等の傷害を負って意識が戻らない状態となり、裁判所が9,521万円の損害賠償の支払いを命じたというものです。この他の判決でも、賠償金が5,000万円以上となった

事例が複数あります。

こうした損害賠償が求められる理由としては、道路交通法第2条において自転車は「軽車両」として定義されており、自動車事故同様に考えられているからです。そのため、自転車に乗る際には、自動車の運転と同様に安全運転についての義務や責任を負うことになり、事故発生時には、自動車事故と同じような取扱いがなされています。

2. 都道府県における

自転車保険への加入義務の動き

前記1のように数千万円の損害賠償を求められるといった事件が増加していることから、兵庫県では、平成27年10月より条例で自転車損害賠償保険等への加入を義務付けました。この動きは、他の自治体にも波及し、平成28年7月に大阪府、10月に滋賀県、29年10月に京都府、名古屋市、鹿児島県で義務化の動きとなりました。また、愛媛県や埼玉県、東京都、千葉県では、条例で自転車損害賠償保険等への加入を努力義務として定めています。

3. 自転車損害賠償保険等とは

この自転車損害賠償保険等とは、自動車保険や火災保険の特約、自転車向け保険など様々な種類があります。自動車保険や火災保険については、既に特約で個人賠償責任保険に加入しているケースもあることから、まずはそうした保険に加入しているかの確認を行

うとよいでしょう。その他、TSマーク付帯保険という自転車安全整備店で点検整備を行い、加入できる保険もあります。

4. 企業に求められる対応

業務または通勤に自転車を利用しているときに、従業員が自転車で事故を起こし損害賠償を求められた場合には、企業は使用者責任が問われる可能性があります。自転車だからということで安易に考えず、万が一の事故に備え、自転車損害賠償保険等への積極的な加入を検討したいものです。

前記2に掲げた都道府県にある企業では、従業員が自転車通勤を希望する場合には、自転車通勤許可申請書とともに保険証券の写しを提出させる仕組みを整えましょう。

なお、自転車損害賠償保険等への加入だけでなく、自転車を安全に利用するための研修や、点検整備等への配慮など、事故防止に向けた注意喚起も必要でしょう。

相談室《人事労務管理》

母性健康管理指導事項連絡カードを活用してみませんか？



人事部長

先日、妊娠をした社員から、「つわりがひどいために勤務時間を短縮してほしい」と相談がありました。症状が軽くなるまでは無理をせず、短時間勤務をしてもらおうと思っていますが、このような妊娠中の社員への配慮は法律で定められているのですか？

もちろん、労働基準法の産前産後の休業のことや、妊娠中の女性が請求した場合には他の軽易な業務へ転換させること、また請求があった場合には、36協定を結んでいても、時間外労働等をさせることができないといったことはわかっているのですが・・・。



社労士

おっしゃるとおり、労働基準法でも妊娠中の女性への母性保護規定がありますね。また、男女雇用機会均等法でも母性健康管理の措置が定められていて、勤務時間の変更や勤務の軽減等、必要な措置を講ずることが義務付けられているのですよ。これらの措置は、女性社員が母子保健法の規定により医師等の保健指導や健康診査を受け、その指導事項として実施される流れとなります。

人事部長

なるほど、今回の社員のケースに当てはまりそうな・・・。この社員からは特に診断書が出てきているわけではないのですが、何か提出してもらった方がよいのでしょうか？



社労士

そうですね。書面を提出させて確認をする義務はありませんが、医師等の指導がありそれに基づき社員が請求をし、会社が措置を取ったということを明確にしておくためには、書面での提出を求めた方がよいでしょう。厚生労働省では、通常の診断書ではなく、保健指導等による医師の指導内容を的確に事業主に伝えるために「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用を勧めています。

人事部長

「母性健康管理指導事項連絡カード」ですか？



社労士

はい。この「母性健康管理指導事項連絡カード」では、あらかじめ妊娠中に発生する症状等が列挙されており、それに対し求められる標準的な措置内容も記載されていますので、医師等が該当する指導項目に丸を打つこととなります。また、必要な期間やその他の指導事項に関する項目もあり、会社はいつまでの期間、どのような措置が求められるのが簡単に把握できるようになっています。

母性健康管理指導事項連絡カード

平成 年 月 日

事業主 氏名 _____

医療機関等名 _____

医師等名 _____ 印

下記の1の者は、健康調査及び保健指導の結果、下記2~4の措置を講ずることが必要であると認めます。

記

1. 氏名等

氏名	妊娠週数	週	分娩予定日	年	月	日

2. 指導事項(該当する指導項目に○を付けてください。)

症状等	指導項目	標準措置
つわり	症状が重い場合	勤務時間の短縮
妊娠悪阻	症状が重い場合	休業(入院加療)
妊娠貧血	Hb/g/dl 以上 11g/dl未満	負荷の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	Hb/g/dl 未満	休業(自宅療養)
子宮内胎児発育遅延	軽症	負荷の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重症	休業(自宅療養又は入院加療)
切迫流産(妊娠22週未満)		休業(自宅療養又は入院加療)
切迫早産(妊娠22週以後)		休業(自宅療養又は入院加療)
妊娠高血圧症候群	軽症	負荷の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は勤務時間の短縮
	重症	休業(入院加療)
妊娠高血圧(妊娠中高血圧)	軽症	負荷の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
	重症	休業(入院加療)
妊娠高血圧(妊娠中高血圧)	高血圧が見られる場合	負荷の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
	高血圧に蛋白尿を伴う場合	休業(入院加療)
妊娠前から持っている疾患(妊娠により症状の悪化が見られる場合)	軽症	負荷の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は勤務時間の短縮
	重症	休業(自宅療養又は入院加療)

症状等	指導項目	標準措置
妊娠中にかりやすい病気	症状が重い場合	長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は種ごとの休憩
	症状が軽い場合	長時間の立作業、種ごとの休憩、同一姿勢を強制される作業の制限
多胎妊娠(胎)	軽症	負荷の大きい作業、長時間作業場所を離れることのできない作業、寒い場所での作業の制限
	重症	休業(入院加療)
産後の回復不全	軽症	必要に応じて、負荷の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重症	多胎で特殊な例又は三胎以上の場合、特に慎重な管理が必要 負荷の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 休業(自宅療養)

標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項があれば記入してください。

3. 上記2の措置が必要な期間(当該の予定期間に○を付けてください。)

1週間(月 日 ~ 月 日)	
2週間(月 日 ~ 月 日)	
4週間(月 日 ~ 月 日)	
その他()	

4. その他指導事項(措置が必要である場合は○を付けてください。)

妊娠中の通勤経路の措置	
妊娠中の休憩に関する措置	

【記入上の注意】
 (1) 「4. その他指導事項」の「妊娠中の通勤経路の措置」欄には、交通機関の混雑状況及び経路経過の状況にかんがみ、措置が必要となる場合、○印をご記入下さい。
 (2) 「4. その他指導事項」の「妊娠中の休憩に関する措置」欄には、作業の状況及び経路経過の状況にかんがみ、休憩に関する措置が必要な場合、○印をご記入下さい。

指導事項を守るための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づき措置を申請します。

平成 年 月 日 所 属 _____

事業主 氏名 _____ 印

参考: <http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/dl/20000401-25-1.pdf>

人事部長

このような連絡カードがあるのでですね。これは活用したい！ 医師の指導を受けていることをはっきりさせることで、周りの社員にも納得感がでてくると思います。

ただ、勤務時間短縮なら何とかなんととしても、現場の繁忙期に突然「2週間休む必要がある」といわれた場合などは困ることがあると思います。どうしてもその指導に従う必要があるのですか？



社労士

おっしゃること、推察いたします。ただ、指導に従うことが事業主の義務となっていますので、断ることはできません。よって、妊娠により勤務時間短縮や休業等が発生する可能性があることを認識しておくことと、妊娠をした際になるべく早く上長に報告をできるような体制をコミュニケーションという面も含め、構築しておくことが大切だと考えております。

人事部長

そうですね。当社は、女性が長く活躍できる職場を目指していますので、できるだけ早く知らせてもらい、それに対応できる体制が取れるように、他の管理をする立場の者と一緒に検討する必要がありますね。

ところで、指導に従うべきということは分かったのですが、給料の扱いはどうすればよいのですか？



社労士

基本的な考え方はノーワークノーペイとなりますので、勤務しなかった時間に対する給与を支払う義務はありません。ただ、就業規則の記載に従うこととなりますので、どのように定めているかを必ず確認してくださいね。

トピックス

最低賃金 10月からの改定額を公表 全国平均で25円引上げ

働き方改革実行計画の中でも積極的な引き上げの方針が示され、注目を集めていた最低賃金ですが、平成29年度(概ね今年10月～来年9月)の地域別最低賃金の改定額が公表されました。

平成29年8月17日、厚生労働省は、今年度の最低賃金(時給)の改定額を公表しました。

これは、7月27日に厚生労働大臣の諮問機関である中央最低賃金審議会が示した「平成29年度地域別最低賃金額改定の目安について」などを参考として、各地方最低賃金審議会で調査・審議した結果を取りまとめたものです。

答申された改定額は、都道府県労働局での関係労使からの異議申出に関する手続きを経た上で、都道府県労働局長の決定により、9月30日から10月中旬までに順次発効される予定です。

なお、平成29年度の地方最低賃金審議会の答申のポイントとしては、次のことがあげられています。

- 改定額の全国加重平均額は848円(昨年度823円)
- 全国加重平均額25円の引上げは、最低賃金額が時給のみで示されるようになった平成14年度以降、昨年度と並んで最大の引上げ。
- 最高額(東京都958円)に対する最低額(高知県等8県737円)の比率は、76.9%。
昨年度は76.6%で、こちらも3年連続での改善となります。

今回の大幅引き上げにより、今年も最低賃金割れが起こる危険性が高くなっています。最低賃金を基準に労働者の給与を定めている場合、「知らぬ間に最低賃金を下回っていた！」という事態にならないように、今のうちに賃金の見直しを行っておきましょう。また、今後もこの引き上げの方向は続く見込みですので、より一層の生産性向上が求められます。

平成29年度地域別最低賃金時間額答申状況

都道府県名	答申された改定額【円】	引上げ額【円】	(発効予定年月日)
北海道	810 (786)	24	(平成29年10月1日)
青森	738 (716)	22	(平成29年10月6日)
岩手	738 (716)	22	(平成29年10月1日)
宮城	772 (748)	24	(平成29年10月1日)
秋田	738 (716)	22	(平成29年10月1日)
山形	739 (717)	22	(平成29年10月6日)
福島	748 (726)	22	(平成29年10月1日)
茨城	796 (771)	25	(平成29年10月1日)
栃木	800 (775)	25	(平成29年10月1日)
群馬	783 (759)	24	(平成29年10月1日)
埼玉	871 (845)	26	(平成29年10月1日)
千葉	868 (842)	26	(平成29年10月1日)
東京	958 (932)	26	(平成29年10月1日)
神奈川	956 (930)	26	(平成29年10月1日)
新潟	778 (753)	25	(平成29年10月1日)
富山	795 (770)	25	(平成29年10月1日)
石川	781 (757)	24	(平成29年10月1日)
福井	778 (754)	24	(平成29年10月1日)
山梨	784 (759)	25	(平成29年10月13日)
長野	795 (770)	25	(平成29年10月1日)
岐阜	800 (776)	24	(平成29年10月1日)
静岡	832 (807)	25	(平成29年10月4日)
愛知	871 (845)	26	(平成29年10月1日)
三重	820 (795)	25	(平成29年10月1日)
滋賀	813 (788)	25	(平成29年10月5日)
京都	856 (831)	25	(平成29年10月1日)
大阪	909 (883)	26	(平成29年9月30日)
兵庫	844 (819)	25	(平成29年10月1日)
奈良	786 (762)	24	(平成29年10月1日)
和歌山	777 (753)	24	(平成29年10月1日)
鳥取	738 (715)	23	(平成29年10月6日)
島根	740 (718)	22	(平成29年10月1日)
岡山	781 (757)	24	(平成29年10月1日)
広島	818 (793)	25	(平成29年10月1日)
山口	777 (753)	24	(平成29年10月1日)
徳島	740 (716)	24	(平成29年10月5日)
香川	766 (742)	24	(平成29年10月1日)
愛媛	739 (717)	22	(平成29年10月1日)
高知	737 (715)	22	(平成29年10月13日)
福岡	789 (765)	24	(平成29年10月1日)
佐賀	737 (715)	22	(平成29年10月5日)
長崎	737 (715)	22	(平成29年10月6日)
熊本	737 (715)	22	(平成29年10月1日)
大分	737 (715)	22	(平成29年10月1日)
宮崎	737 (714)	23	(平成29年10月6日)
鹿児島	737 (715)	22	(平成29年10月1日)
沖縄	737 (714)	23	(平成29年10月1日)
全国加重平均額	848 (823)	25	—

※1 括弧書きは、平成28年度地域別最低賃金額

※2 「発効予定年月日」欄の日付は異議審がない場合の最短のもの。



厚労省のブラック企業リスト 公表企業が400社を超えました！！

厚生労働省は、8月15日に、「労働基準関係法令違反に係る公表事案」を更新しました。

これは、労働基準関係法令違反の疑いで書類送検された国内企業の企業名・所在地・事案の概要などを公表するもので、「ブラック企業リスト」とも呼ばれています。

この公表は今年の5月に開始され、以来、原則的に毎月更新されています。なお、企業名などが公表される期間は原則1年間とされています。

これまでに、違法な長時間労働で世間を騒がせた大手広告会社や大手旅行会社はもちろん、労働安全衛生法に違反した企業などが掲載されています。公開当初の公表企業は330社程度でしたが、この8月の更新で400社を超えたようです。

違反した労働基準関係法令を見ると、労働基準法違反よりも、労働安全衛生法違反に関するものが多く半分以上を占め、建設作業現場や製造現場などでの安全管理義務を怠ったことで事故が発生したケースが中心となります。次いで、違法な長時間労働などの労働基準法違反、賃金未払いや最低賃金を遵守しない最低賃金法違反となります。

製造業に多くみられた労働安全衛生法違反による公表事案の概要は次のようなものです。

- 食品加工用圧縮機に覆い、囲い等を設けることなく労働者に作業を行わせたもの
- 食品加工用粉碎機に覆い、囲い等を設けることなく労働者に作業を行わせたもの
- 4日以上の上の休業を要する労働災害が発生したのに、遅滞なく労働者死傷病報告を提出しなかったもの
- 労働基準監督官の臨検時に労働災害が発生していない旨の虚偽の陳述を行ったもの

労働基準関係法令を違反した公表された企業の多くは中小・零細企業であり、日本の産業構造の問題とも関連し、労働者の安全性を担保するための労働安全衛生法を遵守したくてもできないという状況があることも推察されます。しかし、労働基準関係法令違反により社名を公表されることによるダメージを考えると、規模の大小を問わず、労働基準関係法令の遵守へ取り組む姿勢が必要なのではないでしょうか。

詳しくは、こちらをご覧ください。

＜労働基準関係法令違反に係る公表事案（掲載日：平成29年8月15日）＞

<http://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/170510-01.pdf>



法改正の確認！

義務付けられたマタハラ防止措置と、早期復職要請について



男女雇用機会均等法および育児・介護休業法の改正により、2017年1月から、各企業は職場での妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、いわゆるマタニティ・ハラスメント（以下、「マタハラ」という）を防止するために必要な措置を講じることが義務づけられました。このように、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントと同様に、マタハラについての対策も重要性が増えています。今回は、マタハラについて整理をしていきます。いま一度、内容を確認するとともに、防止措置への対応が済んでいない場合には整備を始めるようにしてください。

1. マタハラ防止措置の対象なる言動

マタハラとは、上司や同僚からの妊娠や出産、育児休業等に関する言動により、妊娠・出産した女性労働者や、育児休業等を申し・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいいます。

「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（以下、「マタハラ指針」という）では、マタハラの防止措置の対象となる言動を、①制度等（※1）の利用への嫌がらせ型と、②状態（※2）への嫌がらせ型に分類しています。

① 制度等（※1）の利用への嫌がらせ型

- ・制度等の利用を理由に解雇や不利益取扱いを示唆する言動
- ・制度等の利用を阻害する言動
- ・制度等の利用を理由に嫌がらせ等をする言動

※1 制度等とは・・・

男女雇用機会均等法が対象とする制度および育児・介護休業法が対象とする制度等を指し、次のものが含まれます。

- ・産前休業
- ・妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）
- ・軽易な業務への転換
- ・育児休業
- ・子の看護休暇
- ・所定外労働の制限
- ・深夜業の制限
- ・所定労働時間の短縮等の措置
- ・介護休業
- ・介護休暇
- ・時間外労働の制限
- 等

①の具体例

- 妊娠により立ち仕事を免除してもらっていることを理由に、「あなたばかり座って仕事をしてずい！」と同僚からずっと仲間外れにされ、仕事が手につかない。
- 育児短時間勤務をしていたら、同僚から「あなたが早く帰るせいでまわりは迷惑している」と何度もいわれ、精神的に非常に苦痛を感じている。

② 状態（※2）への嫌がらせ型

- ・妊娠・出産等を理由に解雇その他不利益取扱いを示唆する言動
- ・妊娠・出産等を理由に嫌がらせ等をする言動

※2 状態 [対象となる事由] とは・・・

妊娠したこと、出産したこと、産後休業を取得したこと、つわり等で能率が下がったことなどをいいます。

②の具体例

- 上司に妊娠を報告したら、「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」といわれた。
- 先輩が「就職したばかりのくせに妊娠して、産休・育児をとろうなんて図々しい」と何度もいい、就業意欲が低下している。

なお、業務体制を見直すため、上司が育児休業をいつからいつまで取得するのか確認することや、妊婦の体調が悪い場合に「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方が良いのではないか」と配慮することは、業務上の必要性に基づく言動となり、マタハラには該当しません。

2. 具体的な防止措置

2017年1月から、企業には、マタハラが発生を防止するための対応が求められています。具体的には以下の4項目を行うこととなります。

- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ② 窓口の設置等の相談体制の整備
- ③ マタハラ事案にかかる事後の迅速かつ適切な対応
- ④ マタハラの原因や背景となる要因の解消

これらに加え、プライバシーの保護のための措置を講じ、マタハラの相談をしたことや、事実関係の確認に協力したことで、不利益な取り扱いが行われまいとすることを周知することなどが求められます。

マタハラはセクハラやその他のハラスメントと共に発生することも想定されます。そのため、相談窓口を設置する場合にはセクハラ等の相談窓口と一本化し、一元的に相談に応じることができるような体制整備が求められます。この機会に、ハラスメント窓口の設置について社内の対応を整理し、個々のハラスメント問題が大きくなる前に相談が寄せられるようにしていきたいものです。

3. 10月施行、改正育児・介護休業法に伴う育休社員への早期復職要請について

2017年10月に施行される改正育児・介護休業法では、最長で子どもが2歳に達するまで育児休業が取得できるようになります。これにより、子どもが1歳6か月に達する時点で保育所に入れられないような場合であっても継続的な雇用が可能となる反面、育児休業期間が長期化することで、育児休業取得者のキャリアへの影響も大きくなることが予想されます。そのため、会社が早期の職場復帰を促すケースが増えることが想定され、これも「マタハラに該当するのでは・・・」と懸念されていました。

これに対し厚労省は、「労働者の事情やキャリアを考慮して、早期の職場復帰を促すことは制度等の利用が阻害されるものに該当しないこと」をマタハラ指針で明確化することとしました。

なお、このような場合でも職場復帰の時期は、社員自身の選択に委ねられるべきものであることに変更はありません。

マタハラを意識しすぎると、本来は必要だと思われる配慮がなされなかったり、キャリアを考慮した発言が妨げられるといったことも出てくるでしょう。マタハラとなるような行為を防ぐことを前提としつつも、適切な配慮がされるような職場作りを行うことが求められています。



29年9月からの厚生年金料額表が公表されました

日本年金機構から、本年9月分(10月納付分)の厚生年金保険料額表が公表されました。厚生年金保険の保険料率は、平成16年の改正により保険料水準の上限が設けられ、その水準に達するまで、段階的に引き上げられてきました。

今回の改定で、その上限の18.3%に達しました。

今後は、更なる法改正がない限り、18.3%で固定されることとなります。

<引上げ前後の率の比較>

- ・平成29年8月分まで……18.182%(折半9.091%)
- ・平成29年9月分から……18.300%(折半9.150%)

なお、健康保険の保険料率(全国健康保険協会管掌健康保険の都道府県単位保険料率)及び子ども・子育て拠出金の率については、同月からの改定はありませんが、協会けんぽにおいては、これらの率も一体化した都道府県ごとの保険料額表を公表しています。

詳しくは、こちらをご覧ください。

<厚生年金保険料額表など>

<http://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo-gaku/gakuhyo/20170822.html>

<協会けんぽの都道府県ごとの健康保険・厚生年金保険の保険料額表>

<http://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/cat330/sb3150/h29/h29ryougakuhyou9gatukara>