



人事労務情報

2017
12

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
法改正情報① 労働関係法の改正の流れと今後について	1
法改正情報② 来年1月から労働者の募集や求人の申込みの制度が変わります！	4
労務管理情報 高齢者雇用、“より長く働くことができる” 中小企業が増加中	5
相談室《人事労務管理》年休の取得促進、個人単位の計画付与ってありますか？	6
Check !! ～不妊治療を受ける従業員に理解を～ 厚労省リーフレット	7
疑問解決！ 労基署の臨検監督、予告なしの立入調査もあります	8
information 厚労省のスマホアプリ 「労働条件（RJ）パトロール！」の公開等	9

法改正情報①

労働関係法の改正の流れと今後について

近年、労働関係諸法令の改正や審議が目まぐるしく行われています。また、平成30年以降においても、すでに施行が確定している改正法のほか、次期国会で審議予定の法案もいくつかあります。

人事担当者が押さえておきたい労働関係諸法令について、これまでと今後を確認しましょう。

1. 労働関係立法および行政関係の動き（～H29年11月）

政府は、平成29年3月28日に『働き方改革実行計画』を打ち出し、働き方改革をはじめとした労働施策の実現に向けて邁進しています。これに関連したこれまでの立法および行政の動きは、右表のとおりです。

働き方改革は、個人の多様な働き方を実現するための国の取り組みを基本とし、次の2つの新たな規制およびその遵守を求める部分を含んでいます。

- ① 同一労働同一賃金
→ 「正規」「非正規」という働き方の不合理な待遇格差の是正
- ② 時間外労働の上限規制
→ 労働者の健康確保および仕事と家庭生活との両立困難、ひいては少子化等の原因につながる長時間労働の是正

上記①②および平成27年労働基準法改正法律案（一部修正）等を一括した「働き方改革を推進するための

関係法律の整備に関する法律案要綱」（以下、「働き方改革関連法案」）について、平成29年9月15日に労働政策審議会から答申が行われている段階です。

H28.12.20	同一労働同一賃金ガイドライン案 公表
12.26	「過労死等」ゼロ緊急対策
H29. 1.20	是正指導段階で企業名公表を強化
3.17	時間外労働の上限規制等に関する政労使提案
3.28	働き方改革実行計画 公表
3.31	雇用保険等の一部を改正する法律 公布
5.10	労働法令違反で送検・企業名公表
6.05	時間外労働の上限規制等について 建議
6.16	同一労働同一賃金に関する法整備について 建議
9.08	労働基準法改正 法律案要綱（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱） 諮問
9.12	同一労働同一賃金関連 法律案 諮問
9.15	労働政策審議会 答申

また、働き方改革と関連し、労働行政においても労働基準関係法令違反を繰り返す企業に対し、平成27年5月から厚労省のホームページで是正指導段階での企業名公表という制裁が科されました（平成29年1月に制裁強化）。

マスコミ等で、法改正の動きはもちろん、労働基準関係法令違反の送検等の報道も頻繁に取り上げられるようになってきました。「ブラック企業」というレッテルを貼られた企業は、人材の採用のみならず企業業績にも少なからず影響が見られます。労働基準関係法令違反は法的リスクを超えて経営リスクにまで至っているということを認識する必要があるのではないのでしょうか。

2. 国会提出予定、働き方改革関連法案について

働き方改革関連法案は、平成29年9月召集の臨時国会で法案の提出・審議が予定されていましたが、臨時国会冒頭に衆議院が解散したため法案の提出が先送りとなっています（※平成27年の改正労働基準法案は廃案）。なお、要綱段階では、一部を除き、施行は平成31年4月1日予定となっていました。

法案の概要をおさらいしましょう。

i. 労働基準法の一部改正 ※H27年改正案該当部分

- ① 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予の廃止
- ② 年10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、使用者は5日について、毎年、時季を指定して与えなければならない
- ③ フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長
- ④ 企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加
- ⑤ 労働時間規制の一部を適用除外とする特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

⑤に注目が集まっていますが、実際、一般の企業に影響が大きいのは①と②でしょう。なお、要綱段階であるものの、①は他と異なり、平成34年4月1日施行予定とされています。

ii. 時間外労働の上限規制（労働基準法の一部改正）

- ① 時間外労働の上限規制を月45時間、かつ、年360時間とし、臨時的な特別の事情があり、労使が合意して労使協定を結ぶ場合でも、時間外労働時間を月平均60時間（年720時間）以内に留める。
- ② 年720時間以内において、一時的に事務量が增加する場合においては、
 - ・ 休日労働を含み、2か月ないし6か月の平均で、80時間以内とする
 - ・ 月単位では、休日労働を含んで100時間未満とする
 - ・ 月45時間を超える時間外労働の限度は、年半分を超えないこととする
- ③ 一部の事業・業務については適用除外

実務的には、労使協定（36協定）の様式変更と記載方法の確認、上記②の計算方法の確認等が必要となります。

iii. 同一労働同一賃金関連法案

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の是正に向けた法改正が予定されています。具体的には、労働契約法20条、パート労働法8条・9条関係、労働者派遣法30条の3等の法改正となっており、平成28年12月に公表された「同一労働同一賃金ガイドライン(案)」の実効性を担保するものとなります。

- ① パート労働法の適用対象に有期契約労働者を追加。労働契約法20条は削除。
- ② 待遇の相違が不合理かは、基本給や賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇の性質及び待遇を付与する目的に照らして判断する。（パート労働法8条関係）
- ③ 差別的取り扱いの禁止について、有期契約労働者が対象となる。（パート労働法9条関係）
- ④ 待遇差の内容や理由、考慮事項について説明義務を事業主に課す。（パート労働法14条関係）
- ⑤ 行政による裁判外紛争解決手段等の整備
- ⑥ 派遣労働者についても派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間で、不合理な相違の禁止、正当な理由のない不利な取り扱いの禁止に関する規制を設ける。ただし、労使協定による一定水準を満たす待遇決定の方式を設ける。（派遣法30条の3 関係）

3. 労働関係法の改正状況 (H29年11月～)

平成29年11月以降に施行される主要な法改正(国会提出中または予定の法律案も含む)の内容を下表にまとめましたので、全体像をご確認ください。

改正障害者雇用促進法は来年4月1日施行です。法定雇用率の変更により、新たに障害者雇用義務が生じるか、確認する必要があります。

施行時期(平成)	法律名(略称)	主な改正等の内容
29年11月	技能実習法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実習生送り出し希望国との間で政府間取り決めを作成することで、不適正な送り出し機関を排除 ・ 監理団体は許可制、実習実施者は届出制、技能実習計画は技能実習生ごとの認定制 ・ 外国人技能実習機構を創設し、監理団体等に対する報告徴収や実地検査の権限付与 ・ 実習生保護のため通報・申告窓口を整備。人権侵害行為等に対する罰則等の整備等 ・ 事業所管省庁、都道府県等に対し、各種業法等に基づく協力要請等を実施 ・ 「地域協議会」を設置し、指導監督・連携体制を構築 ・ 優良な監理団体等に対する拡充策(実習期間の延長、受け入れ人数枠の拡大、対象職種の拡大)
30年1月	職業安定法 合わせて4ページの 記事もご覧ください。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職業紹介事業者で紹介実績等の情報提供を義務づけ ・ 求人者について虚偽の求人申し込みを罰則の対象とする ・ 勤告(従わない場合は公表)など指導監督の規定の整備 ・ 募集情報等提供事業(求人情報サイトや求人情報誌等)について、募集情報の適正化等のために講ずべき措置を指針(大臣告示)で定めることとするとともに、指導監督の規定を整備 ・ 求人者・募集者について、採用時の条件があらかじめ示した条件と異なる場合等に、その内容を求職者に明示することを義務づけ ・ 若者雇用促進法、女性活躍推進法等の委託募集について、募集情報の適正化等に向けての講ずべき措置、守秘義務違反に対して罰則を整備
	雇用保険法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門実践教育訓練給付の給付率を、費用の最大70%に引き上げ ・ 移転費の支給対象に、職業紹介事業者(ハローワークとの連携に適さないものは除く)等の紹介により就職する者を追加
	確定拠出年金法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 掛金の拠出限度額が月単位から年単位に変更
	所得税法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 配偶者控除・配偶者特別控除の見直し。 所得控除38万円の対象となる配偶者の収入の上限を103万円から150万円に引き上げ
30年4月	障害者雇用促進法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法定雇用率の引き上げ(算定基礎の見直し)
30年5月 (予定)	確定拠出年金法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 合併等に際し確定給付企業年金・確定拠出企業年金・中小企業退職金共済の資産移管を可能に
32年3月30日 までに	職業安定法	<ul style="list-style-type: none"> ・ ハローワークや職業紹介事業者等のすべての求人を対象に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とする
32年4月1日	労働保険徴収法 経過措置による適用猶予	<ul style="list-style-type: none"> ・ 満64歳以上被保険者の雇用保険料免除措置の廃止
32年6月1日 までに	民法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 債権法分野(履行の割合に応じた報酬請求、期間の定めのある雇用の解除等)

法改正情報②

来年1月から労働者の募集や求人の申込みの制度が変わります！

平成29年3月31日に「職業安定法」の一部の改正を含む『雇用保険法等の一部を改正する法律』が成立しました。「職業安定法」の改正については、平成29年4月1日・平成30年1月1日・公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日の、3段階で施行されます。

今回は、来年1月1日から施行される、労働者の募集や求人申込みの制度の主な変更点についてご紹介します。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172497.html>

1. 労働条件の明示について

以前より、労働者の募集や求人の申込みの際には、業務内容や契約期間等の労働条件を求職者(採用希望者)へ明示することが必要とされてきました。

今回の改正により、会社と求職者とが交渉するなかで、当初明示した労働条件が変更される場合は、その確定後、可能な限り速やかに、変更内容を明示しなければならなくなりました。

2. 最低限明示しなければならない労働条件等

労働者の募集や求人の申込みの際には、書面の交付によって明示しなければならない労働条件(業務内容や契約期間、賃金等)が定められていましたが、今回の改正で、次の事項が追加されました。なお、追加事項も含めた労働条件の明示事項、記載例は【表1】でご確認ください。

- 試用期間に関する事項
試用期間の有無、試用期間があるときはその期間
- 雇用主の氏名・名称
- 労働者を派遣労働者として雇用する旨(該当する場合のみ)
- 労働時間に関して、裁量労働制を適用している場合はその旨
- 賃金に関して、固定残業代制を採用する場合はその詳細

変更明示が適切に行われなかった場合や、当初の明示が不適切だった場合は、行政による指導監督(行政指導や改善命令、勧告、企業名公表)や罰則等の対象となる場合がありますので、十分にご留意ください。また、本社だけでなく、各支店等でも労働条件通知書を交付している場合がありますので、情報の共有を図ってください。

【表1】

記載が必要な項目	記載例
◎業務内容	一般事務
◎契約期間	期間の定めなし
◎試用期間	試用期間あり(3か月)★
◎就業場所	本社(●県●市●一●) 又は △支社(△県△市△一△)
◎就業時間 ◎休憩時間 ◎休日 ◎時間外労働	9:00~18:00 12:00~13:00 土日、祝日 あり(月平均20時間)
	裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。 (例)「企画業務型裁量労働制により、○時間働いたものとみなされます。」★
◎賃金	月給 20万円(ただし、試用期間中は月給19万円) 時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度(いわゆる「固定残業代」)を採用する場合は、以下のような記載が必要です。 ① 基本給 ××円 ②の手当を除く額 ② □□手当(時間外労働の有無に関わらず、○時間分の時間外手当として△△円を支給) ③ ○時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
◎加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
◎募集者の氏名又は名称 (○派遣労働者として雇用する場合)	○株式会社★ 雇用形態: 派遣労働者★

★今回の改正により追加等された事項

3. 変更明示の内容

上記1の労働条件の変更の具体的なケースは、【表2】の通りです。例えば、募集の段階で基本給20万円から25万円と明示しており、労働契約を締結する際に「20万円」に確定する場合などは②の特定に該当します。なお、変更明示の具体的な方法としては、下記のa)が望ましいとされていますが、b)などの方法も可能とされています。

- a) 当初の明示と変更された後の内容を対照できる書面を交付する方法
- b) 労働条件通知書において、変更された事項に下線を引いたり着色したりする方法や脚注を付ける方法

【表2】

①	「当初の明示」と異なる内容の労働条件を提示する場合 例) 当初: 基本給30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月
②	「当初の明示」の範囲内で特定された労働条件を提示する場合 例) 当初: 基本給25万円~30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月
③	「当初の明示」で明示していた労働条件を削除する場合 例) 当初: 基本給25万円/月、営業手当3万円/月 ⇒ 基本給25万円/月
④	「当初の明示」で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合 例) 当初: 基本給25万円/月 ⇒ 基本給25万円/月、営業手当3万円/月

労務管理情報

高年齢者の雇用状況 “より長く働くことができる” 中小企業が増加中

厚生労働省から、平成29年「高年齢者の雇用状況」（6月1日現在）が公表されました。これは企業に求められている毎年6月1日現在の高年齢者の雇用状況の報告を基に、「高年齢者雇用確保措置」の実施状況などを集計したものです。今回の集計では、従業員31人以上の企業156,113社の状況がまとめられています。この結果から中小企業（従業員31人～300人規模）の状況を把握しましょう。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000182200.html>

1. 高年齢者雇用確保措置とは

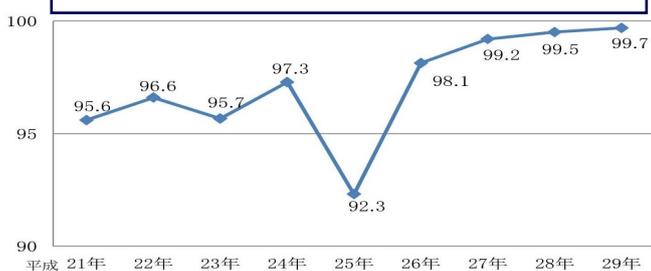
高年齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の実現に向け、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」で、定年年齢を65歳未満に定めている事業主に対して義務付けられたものです。

65歳までの安定した雇用を確保するために、次のいずれかの措置を講じることになっています。

- ① 定年制の廃止
- ② 65歳までの定年年齢の引き上げ
- ③ 希望者全員を対象とする、65歳までの継続雇用制度の導入

なお、高年齢者雇用確保措置（以下、「雇用確保措置」）の実施済み企業の割合は99.7%（対前年差0.2ポイント増加）となっています【グラフ1】。

【グラフ1】雇用確保措置の実施状況（全企業：31人以上）

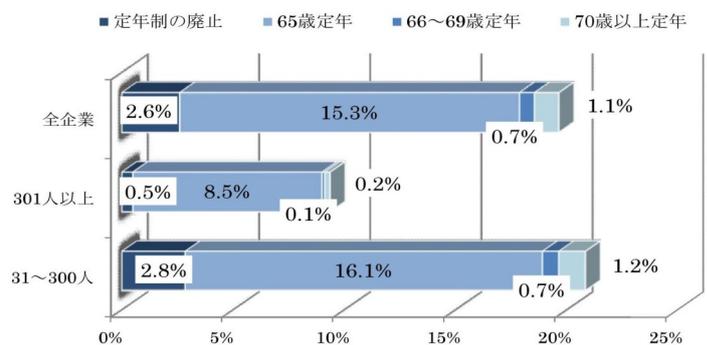


2. 「定年制の廃止」および「65歳以上定年企業」

定年制の廃止企業は4,064社（前年比変動なし）、割合は2.6%（前年比0.1ポイント減）となり、定年を65歳以上としている企業は26,592社（同2,115社増）、割合は17.0%（同1.0ポイント増）となりました。

このうち、定年制を廃止した中小企業は3,983社（同1社増）、2.8%（同0.1ポイント減）でした。また、65歳以上定年としている中小企業は25,155社（同1,968社増）、18.0%（同1.1ポイント増）でした【グラフ2】。

【グラフ2】定年制の廃止および65歳以上定年企業の状況



3. 「希望者全員66歳以上の継続雇用制度導入」

希望者全員が66歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している企業は、8,895社（同1,451社増）、割合は5.7%（同0.8ポイント増）となり、このうち中小企業は8,540社（同1,393社増）、6.1%（同0.9ポイント増）という状況です。

4. 「70歳以上まで働くことができる」

70歳以上まで働ける企業は、35,276社（同2,798社増）、割合は22.6%（同1.4ポイント増）となり、このうち中小企業は32,779社（同2,504社増）、23.4%（同1.3ポイント増）という状況です。

◆ 労働人口減への対策

労働力人口は、生産年齢人口（15～64歳人口）の減少を受け減っており、人手確保のため、定年制の廃止やさらなる定年延長を行う中小企業は着実に増加しているようです。

雇用確保措置、特に継続雇用制度に伴う規程類は定期的に見直しましょう。また、再雇用に伴う賃金や職種変更を行う場合には、より慎重な検討が必要です。

相談室<<人事労務管理>>

年休の取得促進、個人単位の計画付与ってありますか？



人事部長

今日は年次有給休暇(以下、「年休」)についての相談にのってください。弊社は、これまで、年休の取得を各人の自主性に委ねていたのですが、取得状況に個人差があり、また全社的に見ても消化状況は芳しくありません。そこで、会社として対応を進めたいと考えています。そのために、まず、年休の取得促進についてのミーティングを開いたところ、様々な意見が出まして・・・。

社労士

そうですね。従業員の意見も聞きながら、会社の課題に取り組むことは素晴らしいことだと思います。具体的にどのような意見が出たのでしょうか。



人事部長

はい！会社側も従業員も年休の取得促進は必要という認識です。その主な理由として、次のことがあがりました。

① 改正労働基準法への対応

- ・ 労働基準法の改正に伴い、予定通りであれば2019年4月以降、年10日以上 of 年休が付与される場合、年5日以上 of 年休を取得させることが会社側の義務となる。

② ワークライフバランスの実現による社員満足度・企業のイメージの向上

- ・ 特に若い世代は、仕事とプライベートとのメリハリを重視する傾向にあるので、年休を取得しやすい環境にしたい。
- ・ 採用活動のなかでも、休日や残業についての関心の高さを感じる。よって、仕組みを整えることにより採用時のアピールや離職抑制にもつながり、優秀な人材を確保できる。

③ 仕事の生産性向上

- ・ 休むことにより、心身の疲労感の解消やストレスの軽減となり、職場の雰囲気よくなることが期待できる。
- ・ 家族との時間を増やしたり、地域のイベントに参加したり、遠出をすることによって、これまでと違う発想を生み出すきっかけになりそう。
- ・ 自身のキャリアアップにつながる勉強の時間に充てることができる。

➡ より良い仕事へ繋がる、仕事の能率向上となる。



社労士

皆さん、前向きに捉え、真剣に検討されましたね。このような考えのもと、年休取得に向けた環境作りに取り組まれたら、年休を効果的に活用できると思いますよ。

ご相談とは・・・、具体的に何が問題となっているのでしょうか？



人事部長

はい。会社としては積極的に年休取得に取り組んでいくものの、一部の社員は年休取得に消極的で風邪を引いたときに年に2日程度取得するだけというようなケースも見られます。そうした社員にきちんと年休を取得してもらうには、計画的付与の仕組みを使うのがよいと考えているのですが、全社員いっせいに年休を取ることはもちろん、工場単位でも難しい・・・。そこで、よい方法がないかと思ひまして・・・。



社労士

そうでしたか、それであれば解決策はありますよ。年休の計画的付与は、①全社とか事業場全体の休業による一斉付与だけでなく、②グループ別の交代制付与や、③年休計画表による個人別付与なども可能です。年休の計画付与を行うにあたって締結する労使協定のなかで、どのように設定するかを定めることとなります。

① 企業または事業場全体の休業による一斉付与方式

- ・ 全従業員に対して同一の日に年休を付与する方法
- ・ 協定で、具体的な年次有給休暇の付与日を定めておく
- ❖ 活用例：工場などの稼働を止めて所属の従業員を休ませることのできる事業場などで有効

② 班・グループ別の交替付与方式

- ・ 班、グループ別に交替で年休を付与する方法
- ・ 協定で、班・グループ別の具体的な年次有給休暇の付与日を定めておく
- ❖ 活用例：従業員を1班と2班に分け、1班は8/10～12まで、2班は8/16～18までというように、計画年休を振り分ける。この方法の場合、事業所や工場自体は稼働できる。

③ 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式

- ・ 年休を付与する日を個人別に決める方法
- ・ 協定で、年休付与計画表を作成する時期や手続き等も定めておくことが必要
- ❖ 活用例：夏季、年末年始、ゴールデンウィークのほか、誕生日や結婚記念日など従業員の個人的な記念日を優先的に充てる



人事部長

なるほど！③の個人別付与を活用するのであれば、例えば、事前に従業員各人から1年間の年休取得予定日を提出してもらい、その上で労使協定を締結すれば問題ないということですね。

社労士

はい、おっしゃるとおりです。年休の取得促進への道筋が明確になってきましたね。計画付与の設定が具体的になりましたらご連絡ください。労使協定のひな形を用意しておきます！



厚生省発行リーフレット

～不妊治療を受ける従業員に理解を～

厚生労働省は、「従業員が希望する妊娠・出産を実現するために～働きながら不妊治療を受ける従業員へのご理解をお願いします～」というリーフレットを発行しています。

※11月8日付けで、このリーフレットに関する問い合わせ先が変わったというお知らせができました。

変更後：厚生労働省雇用環境・均等局 雇用機会均等課 03-5253-1111（内線7835）

近年、働きながら不妊治療を受ける方が増加傾向にありますが、仕事と不妊治療との両立に悩み、やむを得ず退職するケースが多いようです。

不妊治療を受ける方は、一定の職務経験を積んだ年齢層の従業員であることも多く、こうした人材を失うことは、企業にとって大きな損失となります。

リーフレットにも書かれていますが、仕事と不妊治療の両立について職場での理解を深め、従業員が働きやすい環境を整えることは、有能な人材の確保という点で企業にもメリットがあるのではないのでしょうか。

このリーフレットでは、不妊治療の内容や職場での配慮のポイント、仕事と治療の両立に役立つ制度などが紹介されています。これを機に、是非ご確認ください。

☞ 従業員が希望する妊娠・出産を実現するために～働きながら不妊治療を受ける従業員へのご理解をお願いします～ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/30.html>

疑問解決！

労基署の臨検監督、予告なしの立入調査もあります



11月に実施された厚生労働省の「過重労働解消キャンペーン」では、労働基準監督署等により、過重労働が行われている事業場等への重点監督が行われました。近年、労働基準監督署による監督指導に対する企業の関心が高まっていることから、ここでは、労働基準監督署が担っている役割と、実際の監督指導がどのように行われるのかを確認しておきましょう。

1. 労働基準監督署内の組織

労働基準監督署内の組織は、その署の規模により違いはあるものの、以下の4つの課から構成されています。ここ数年は、未払い残業の問題や過重労働の問題が社会的に大きな話題となり、次の4つのうちでも特に①の監督課の業務に注目が集まっています。

① 監督課

労働基準法等の関係法令に関する各種届出の受付や、相談対応、監督指導を行う。

② 安全衛生課

機械や設備の設置に係る届出の審査や、職場の安全や健康の確保に関する技術的な指導を行う。

③ 労災課

業務上、通勤途上における負傷等に対する労災保険給付を行う。

④ 業務課

会計処理等を行う。

2. 労働基準監督署の臨検監督

労働基準法等の法令に基づいて、定期的にあるいは働く人からの申告等をきっかけとして、労働基準監督署が事業場に立ち入り、機械・設備や各種帳簿等を調査し、労働者の労働条件について確認を行うことを臨検監督と呼んでいます。この調査により、法令違反が認められた場合には、事業主等に対し是正の指導が行われます。また、危険性の高い機械・設備等については、その場で使用停止等を命ずる行政処分が行われることもあります。是正の指導が行われたときには、それを是正した上で報告を行わなければなりません。

なお、予告なしで事業場に立ち入る権限は、ILO[国際労働機関]の条約で認められています。

臨検監督の分類

- 定期監督 … 毎月一定の計画に基づいて実施する監督
- 災害時監督 … 一定の重篤な労働災害または火災・爆発等の事故について、発生直後にその原因究明および同種災害の再発防止等のために行う監督
- 申告監督 … 労働者等からの申告に基づいて実施する監督
- 再監督 … 定期監督、申告監督の際に法違反を指摘した事業場のうち、一定のものについて法違反の是正の有無を確認するために行う監督

3. 平成27年中の監督指導と違反率

厚生労働省が公開している「平成27年労働基準監督年報」によると、平成27年中の臨検監督の実施件数は169,236件であり、その内訳は定期監督および災害時監督(以下「定期監督等」)が133,116件、申告監督が22,312件、再監督が13,808件となっています。

定期監督等実施事業場のうち、何らかの法令違反があった事業場は92,034件で違反率は69.1%となっています。法違反の内容を法条項別の違反率で見ると、労働時間に関するものが30.0%で最も高く、次いで安全基準27.7%、健康診断21.9%、割増賃金21.1%、労働条件の明示16.9%、就業規則11.6%の順となります。

なお、定期監督等のうち製造業の事業場を対象としたものは、建設業に次いで多く、35,713件(全件の26.8%)となっています。

臨検監督は、予告することなく実施されることが原則であるため、労働基準監督官が突然、事業場に調査に訪れることになります。事業主や担当者が不在のために、後日、日程調整を行うことになる場合もありますが、いつ臨検監督が行われても問題がないように、日ごろからの労務管理が重要となります。



厚生労働省、「労働条件(RJ)パトロール！」の提供を開始 (労働関係法令学習用スマホアプリ)

□ 労働条件(RJ)パトロール！

厚生労働省は、11月11日、学生や就労経験の浅い若者等が、労働条件に関する法律の知識について、クイズを通して学習することができる、スマートフォンアプリ『労働条件(RJ)パトロール！』を公開しました。

内容は、個性豊かなキャラクターと一緒に架空の会社をパトロールして、「過重労働」「ハラスメント」「不当な退職・解雇」等の労働環境の問題点を見つけ出すクイズとなっていますが、そこから厚生労働省のwebページや、各地の労働局・労働基準監督署などの相談窓口に簡単にアクセスできる仕組みになっている点が特徴です。

※ ポータルサイト「確かめよう労働条件」 <http://www.check-roudou.mhlw.go.jp> のトップページにバナーが掲載されています。

□ 広辞苑に「ブラック企業」が収録

来年1月に刊行される『広辞苑』第7版（岩波書店）に、「ブラック企業」も収録されます。このことから、すっかり一般的な言葉として定着してきたことがうかがわれます。

電通の過労死事件の問題や「働き方改革」の広がりもあり、就職活動中の学生や若手転職者は、企業の採用条件を大変シビアに見ています。

□ まだまだ続く採用の「売り手市場」

さらに昨今の人材難がこの流れに拍車をかけます。文部科学省「平成29年度 就職・採用活動に関する調査結果」によれば、同年度の採用活動において、企業のうち93.0%が「売り手市場」と回答し、さらに71.2%が「昨年度より強い傾向」と回答しています。

採用される側が優位であれば、企業により良い条件が求められるのは必然であり、企業の労働条件をチェックする目は厳しくなるでしょう。

労働者の労働環境への意識はますます高まっており、また、前述のアプリのように手軽に労働法に関連知識を調べたり、労働トラブルを相談したりする機会も増えています。企業は、法令遵守の意識を高め、法改正対応等への取組を進めながら、少しでも自社の労働条件を改善し、それを採用時にアピールしていくことが、企業存続・発展のために必要といえるでしょう。

memo

厚生労働省による無料のスマートフォン向けアプリは、前記の『労働条件(RJ)パトロール！』以外にもリリースされています。

例えば今年3月には、国民年金基金連合会と共同で iDeCo(個人型確定拠出年金)の資産運用体験ができるアプリが公開され、同じく10月には、公的年金に関する基礎知識や、最寄りの年金事務所等を調べることができるアプリが公開されています。

急増しているスマートフォンユーザーに対し、政策の普及と促進を図る意図があるものと思われます。

