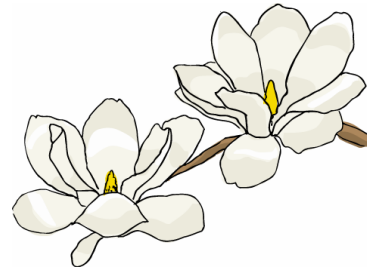


特定社会保険労務士 原 敏昭

原労務管理事務所便り



連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>

労基署の監督指導結果にみる「長時間労働が疑われる事業場」の実態

◆10,059 事業場が是正・指導の対象に

1 月中旬に厚生労働省から、昨年 4 月～9 月に行われた労働基準監督署による監督指導結果（長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果）が公表されました。

今期は、「1 カ月当たり 80 時間を超える残業の疑いがある事業場」や「長時間労働による過労死などに関する労災請求があった事業場」など、10,059 事業場が是正・指導の対象となっており、このうち 6,659 事業場（66.2%）で労働基準法などの法令違反があったとのこと。

平成 27 年度は、「月 100 時間」を超える残業が疑われる事業場等が対象であるのに対して、平成 28 年度は「月 80 時間」を対象が拡大されたという違いはありますが、長時間労働やそれに伴う健康障害などに対しては、より厳しい目が向けられていると理解したほうがよいでしょう。

◆是正勧告、是正指導の状況

是正勧告書が交付された法違反の内容を見ると、違法な時間外労働が 4,416 事業場、賃金不払残業が 637 事業場、過重労働による健康障害防止措置の未実施が 1,043 事業場となっています。

業種別では、違反割合の多い順に、(1) 接客娯楽業、(2) 運輸交通業、(3) 製造業で 70%以上、(4) 商業、(5) 教育・研究業で 60%以上、(6) その他の事業、(7) 建設業で 50%以上となっています。

一方、主な健康障害防止に係る指導票が交付された事業場は、次の通りでした。

・過重労働による健康障害防止のための指導：8,683 事業場

・労働時間適正把握基準に関する指導：1,189 事業場
ここでは、長時間労働となっている労働者への面接指導等の実施、月 80 時間以内への残業削減や始業・終業時刻の確認・記録、自己申告制による場合の実態調

査などについて指導が行われています。

◆今後の情報にも注意が必要
現在、時間外労働の上限規制について政府が検討を進めるなど、労働時間に関する制度改正が予定されていますので、今後の情報に注意が必要です。

人材・人手不足の状況下で「若手社員の定着」にどう取り組むか？

◆人材不足・人手不足が顕著な業種は？

先日、中小企業（従業員数 6～300 人）の経営者を対象に昨年 11 月に行ったインターネット調査の結果が発表されましたが、「現在の従業員数の充足状況」について尋ねたところ、次の通りの回答結果となりました。

- ・不足している：48.6%
- ・適性である：48.0%
- ・過剰である：3.5%

業種別に見ると、建設業（61.6%）、情報通信業（62.8%）、飲食店・宿泊業（61.1%）、医療・福祉（69.0%）において不足感が高いようです。

また、「2017 年の経営活動に影響を与えそうな要因」として「人材の不足」（36.0%）がトップとなっており、中小企業における人材不足問題はますます深刻な状況となっているようです。

◆若手社員の定着には何が有効か？

人手不足・人材不足への対応として、政府は女性や高齢者等の活用を推進していますが、まずは「若手社員の定着」に向けた取組みが重要だと言えるでしょう。

経団連が実施した「2016 年 人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」によると、若手社員の定着状況の改善に向けた取組みについて「必要であると感じている」企業は 73.6%に上っています。また、定着状況の改善に向けて有効と考える取組み（3 つまで回答）の上位 5 つは以下の結果となりました。

- (1) 職場での良好な人間関係の構築（60.7%）
- (2) 能力や適性に合った配置、納得性の高い評価制度の整備・運用（54.4%）
- (3) 労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進（33.9%）

- (4) キャリアパスや企業ビジョン・企業理念の見える化（31.8%）
- (5) 能力開発の強化（27.9%）

◆採用活動以外にも重要な課題が

人手不足・人材不足に向けた取組みとして、まずは「採用活動」に力を入れるのは当然のことですが、「入社後の社員定着」に向けてどのような施策を行っていくかも重要な課題だと言えるでしょう。

「雇用保険法」「育児・介護休業法」等が改正に！企業への影響は？

◆通常国会に法案提出

雇用保険法、労働保険徴収法、育児・介護休業法、職業安定法に関わる改正が提出されています。

◆失業等給付に係る保険料率および国庫負担率の時限的引下げ

平成 29 年度から平成 31 年度までの各年度における雇用保険料率および国庫負担率が、時限的に引き下げられます。

雇用保険法、労働保険徴収法に関わる改正で、平成 29 年 4 月 1 日の施行予定です。

◆育児休業に係る制度の見直し

現在の育児休業は原則 1 歳までで、保育所に入れない場合等に限り 1 歳 6 カ月まで延長が認められていますが、改正により、さらに 6 カ月（2 歳まで）再延長できるようになります。また、それに合わせて育児休業給付の支給期間も延長となります。

育児・介護休業法、雇用保険法に関わる改正で、平成 29 年 10 月 1 日の施行予定です。

◆職業紹介の機能強化および求人情報等の適正化

(1) 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ブラック企業の求人は受理されなくなります。現在は、ハローワークにおける新卒者向け求人のみが対象となっていますが、改正が行われれば中途やパートなどすべての求人が対象となります。

他にも、(2) 会社が虚偽の求人申込を行った場合、罰則の対象となります。また、(3) 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は、その内容を求職者に明示することが会社に義務付けられます。

いずれも職業安定法に関わる改正で、(1) は公布から 3 年以内、(2) (3) は平成 30 年 1 月の施行予定です。

