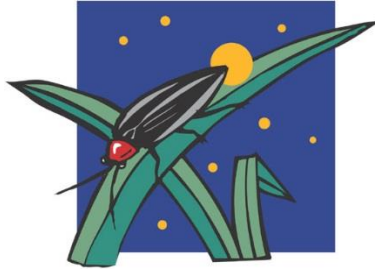


特定社会保険労務士 原 敏昭

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/>

厚生労働省が労働法令違反による送検企業名をHPで公表

◆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。

◆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。

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。

◆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。

◆「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。

「AI革命」で雇用はどう変わるのか

◆AIブーム席卷中

昨年頃から実用化され始めたAI（人工知能）技術が、ここにきて一大ブームとなっており、AIについての報道や出版物が日に日に増しています。

ここでは、「AI」と「雇用」の関係について考えてみます。

◆労働者の半数が機械に仕事を奪われる？

AIと雇用について論じる際、必ず引用されるのが、マイケル・オズボーン准教授（オックスフォード大学）らが2013年に発表した、「今後10～15年の間に、米国の労働人口のうち47%が、AIやロボットに代替され得る」という研究結果です。

関連する別の研究によれば、日本では、労働人口の49%が、AIやロボットによる代替可能性が高いそうです（リクルート機関誌『Works.137』特集「同僚は人工知能」、2016年）。

労働者のおよそ半数が仕事を失ってしまう…そんな驚くべき未来が、そう遠くない将来に現実のものとなるというのです。そのとき、企業では何が起きるのでしょうか。

◆仕事が無くなっても配置転換で対応してきた日本企業

労働法の歴史に詳しい大内伸哉教授（神戸大学）は、次のように指摘しています（『AI時代の働き方と法』弘文堂、2017年）。

・1980年代のME（マイクロ・エレクトロニクス）革命や1990年代のIT革命の際にも、業務が一新さ

れ、従前の雇用が大量に失われた。その一方、MEやITに従事する新たな雇用も創出されたので、日本型終身雇用に守られた労働者は再配置（社内配転等）がなされ、大量の失業者が発生する結果にはならなかった。

・ただし、AI・ロボット技術による革命では、(1)技術の発達が早すぎる、(2)肝心の雇用がそれほど創出されない、という2つの理由により、再配置には困難が伴うだろう。

◆AI時代に備えた雇用
労働法が現行の内容である限り、日本の企業はたとえAIによって自社の職務の多くが失われても、自社従業員の雇用を守るべく、少なくとも努力をしなければ、裁判所は労働者の整理解雇の妥当性を認めません（解雇回避努力義務）。

もちろん、「何がなんでもAIの脅威から従業員の雇用を守らなければならない」ということではありませんが、少なくとも今後はAIによって自社の雇用も大きく変わることでしょう。

AIブームを機に、自社の中長期的な雇用について考えてみてはいかがでしょうか。