

事務所ニュース

NO 146 号

「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。

なお、前年同期の監督指導件数（法令違反あり／実施事業場）は、次のように変化しています。

- ・平成27年：3,823／4,861
- ・平成28年：6,659／10,059

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」に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。

「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、産業能率大学から、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（2017年 中小企業の経営施策）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。

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。

経団連が昨年7～8月に実施した「2016年 人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」で会員企業の労務担当役員以上（477名）が回答したところによると、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。

「従業員の介護」をとりまく最新事情

◆施行から1カ月！「改正育児・介護休業法」

先月、育児・介護休業法の改正法が施行されました。報道などでは「育児」のほうがクローズアップされがちですが、もう一方の「介護」も要注目の改正となっています。

◆1月から変わった「介護休業」

- （1）介護休業の分割取得が可能に（3回を上限に通算

93日まで）

- （2）介護休暇の取得単位が柔軟化（半日単位も可能に）
- （3）介護のための所定労働時間の短縮措置の回数増（介護休業とは別に3年間で2回以上）
- （4）介護のための所定外労働の制限の新設（介護終了まで所定外労働を制限）

この他にも、介護の対象となる家族の範囲が拡大されたり、有期契約労働者の介護休業取得要件が緩和されたりと、全体的に従業員の「就業と介護の両立」をより柔軟に支援する方向性での改正と言えます。

今後、介護のために休業を希望する従業員が増えることが予想されます。

◆マタハラ防止は当たり前。ケアハラ防止も忘れずに

さらに、今回の改正では、介護を理由とする従業員への不利益な取扱い（介護ハラスメント。通称「ケアハラ」）の防止措置が新たに義務付けられました。

介護休業を取得しようとする従業員に対し、休業を拒否したり、復帰後に閑職へ追いやったり、心無い言葉をかけるような行為が発生したりした場合、その企業は法的責任を追及されるおそれがあります。防止措置とは、例えば社内報・研修・パンフレットなどで企業としての方針を周知・啓発することや、苦情を含む相談の窓口を設けることなどです。

◆企業もダブルケア対策の時代

「ダブルケア」という言葉をご存知でしょうか？ 横浜国立大学の相馬准教授とブリストル大学の山下上級講師による造語であり、「子育てと介護が同時期に発生する状態」を指します。近年は晩婚化の影響で、子育て期間と親の介護期間が重複しやすい傾向にあり、ダブルケアに直面する人が増えています。

3月の主な税務と労働の手続き続

10日 ○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付

- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

15日 ○所得税の確定申告期限

- 確定申告税額の延納の届出書の提出
- 総収入金額報告書の提出

31日 ○健保・厚年保険料の納付

- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない）