

事務所ニュース

NO 150 号

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。

掲載されたのは334件で、全国の労働局が昨年10月以降に書類送検した企業・事業所名、所在地、公表日、違反した法律、事案概要などを県別に並べたものです。

各労働局の発表内容を一覧表にまとめて公表したのは初めてのことです。

◆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。

4月から障害者の雇用率が引き上げ！

◆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。

国および地方公共団体ならびに特殊法人については現

行の2.3%から2.6%（当分の間2.5%、3年を経過する日より前に2.6%）に引上げられます。

いずれも0.3%の引上げ幅となります。

◆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。

<算定式>

法定雇用率＝（身体障害者、知的障害者および精神障害者である常用労働者の数＋失業している身体障害者、知的障害者および精神障害者の数）÷（常用労働者数＋失業者数）

※「障害者」の範囲は、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の所有者を実雇用率の算定対象とします（短時間労働者は0.5人としてカウント）。

◆「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です。

メンタル不調対策が的を射ていない!?

◆ストレスマネジメントに関する調査

一般社団法人日本経営協会が実施した「組織のストレスマネジメント実態調査」の結果から、メンタルヘルス不調の要因と企業が行う対策がうまくかみ合っていない状況があることがわかりました。

この調査は、ストレスチェック制度開始後、最初の実施期限直後である2016年12月から2017年1月にかけて

て行われました。

企業におけるストレスチェック制度の進捗状況やストレスマネジメント全般の状況、今後の課題等について、「勤務先事業所の現状」「メンタルヘルスに関する取組状況」「ストレスチェック制度の実施状況」「職場環境の改善」についてまとめられています。

◆要因と対策にズレがある

この調査の中で、「職場環境の改善」について、メンタルヘルス不調者を出さないために企業が行った対策は、1位：「超過勤務（残業）時間の削減」（69.4%）、2位：「従業員のハラスメントに対する知識と意識の向上」（44.2%）、3位：「ハラスメント防止・対策の強化」（35.5%）という結果となっています。

一方、メンタルヘルス不調者が発生する主要因としては、1位：「職場の人間関係」（64.3%）、2位：「本人の性格」（43.7%）、3位：「上司との相性」（40.0%）となっており、対策のほうで1位となっている「長時間労働」は、要因としては6位となっています。

つまり、要因と対策がかみ合っていないことがうかがえます。

◆スキル不足と人員不足

また、ストレスマネジメントを実施するうえでの問題として、専門知識やスキルを持つ人材がおらず、マネジメントとの中心となる上司自身も多忙で手が回らないことがあるようです。

7月の主な税務と労働の手続き続

- 10日** ・ 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限
 - ・ 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
 - ・ 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出<年度更新>
 - ・ 労働保険料の納付<延納第1期分>
- 18日** ・ 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出
- 31日** ・ 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満。4～6月分>
 - ・ 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場合）