

いいの事務所 ニュース

Be Ambitious Social Insurance Labor Consultant
Corporation

2018/06/10

VOL.81

● 「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果

東京労働局から昨年11月に実施された「**過重労働解消キャンペーン**」における重点監督の実施結果が発表されました。

昨年の重点監督においては、長時間の過重労働による過労死等に関する「**労災請求**」のあった事業場や若者の「**使い捨て**」が疑われる事業

場などを含め、労基法等違反が疑われる**548事業場**に対して集中的に実施されました。

その結果、**全体の75.7%に当たる414事業場**で労基法等違反が確認されました。

主な違反の内容は以下の通りとなっています。

(1) 主な違反内容（法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場）

①違法な時間外労働があったもの： 242事業場（全体の44.2%）

うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が

月80時間を超えるもの： 124事業場（51.2%）

うち、月100時間を超えるもの： 77事業場（31.8%）

うち、月150時間を超えるもの： 11事業場（4.5%）

うち、月200時間を超えるもの： 1事業場（0.4%）

②賃金不払残業があったもの： 60事業場（全体の10.9%）

③過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの 65事業場（全体の11.9%）

(2) 主な健康障害防止に係る指導の状況（健康障害防止のため指導票を交付した事業場）

①過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：

363事業場（全体の11.9%）

面接指導等の実施 36事業場

長時間労働による健康障害防止対策に係る調査審議の実施 64事業場

時間外・休日労働を月45時間以内に削減するよう指導したもの 185事業場

時間外・休日労働を月80時間以内に削減するよう指導したもの 175事業場

面接指導等が実施できる仕組みの整備等 13事業場

ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に係る調査審議の実施 14事業場

②労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 152事業場（全体の27.7%）

始業・終業時刻の確認・記録 48事業場

自己申告制の説明 8事業場

実態調査の実施 104事業場

適正な申告の阻害要因の排除 7事業場

管理者の責務 1事業場

労使協議組織の活用 0事業場

長時間労働の解消は、喫緊の課題となっていることは言うまでもありません。しかしながら、昨今の人手不足の折、臨時・突発的な業務への対応など、結果として長時間労働となってしまうことも考えられます。もちろん、長時間労働

とならない仕組みを検討する必要がありますが、万が一、長時間労働となった場合にも、『賃金の不払いとならないこと』『医師の面談の実施等、健康障害防止措置の実施』については、確実に対応しなければなりません。

● 内部人材の活用の勧め

総務省によると4月の完全失業率は、『2.5%』となっており、いわゆる『完全雇用状態』と呼ばれるほどの低水準が続いています。

また、有効求人倍率は高止まりし、企業にとっては人手不足が深刻となってきている状況にあります。特に、中小企業においては、募集を掛けてもなかなか集まらないといった声を聞くことが多くなっています。

外部労働市場からは、労働者を集めるのが困難であるというのであれば、今、社内にいる労働者の活用『内部労働市場の見直し』が手取り早い施策として挙げられるのではないのでしょうか。

つまり、現在の労働者の働き方を見直すことによって、労働力を補うということです。

例えば、当初は、子どもが小さいこともあつ

て、「パートタイマー」として就業し始めたのが、今は、子どもも大きくなってフルタイム勤務やフルタイムと言わないまでも、今よりも長く働くことが可能である者…

育児休業中ではあるが、週2日程度なら、一時保育等を活用して働くことが可能な者…

現在時短勤務となっているが、在宅勤務が可能なら通勤時間分を仕事に回すことが可能な者…

社内を見渡し、現状の労働者のニーズをくみ取ることで『内部人材の活用を図る』ことは可能ではないでしょうか。

すべての労働者が一律に同じ働き方をするのではなく、多様な働き方ができるような仕組みに整えることでこれらのことが可能となります。

● 「管理職が知らなきゃ困る労務管理のポイント」-1

働き方改革が叫ばれる中、職場の労務管理において、『管理職の役割』がより重要視されています。

しかしながら、多くの管理職は、部下のマネジメントだけを業務としているわけではなく、『プレイングマネージャー』として自らの成果も求められています。そのような限られた時間の中でのマネジメントを余儀なくされています。

職場を取り巻く環境は、大きな変革の中にあ

ります。また、労働者のニーズが多様化する中において、管理職には新たなマネジメント力が求められており、悩みを抱えている管理職の方は多いのではないのでしょうか。

このコーナーでは、私の今までの経験を踏まえて、管理職が日常の労務管理で直面する問題を解決するためのポイントを解説いたします。

管理職、部下を持つ方は、今後のマネジメント力向上のために参考にして下さい。

第一弾は「試用期間ってなに？」です。

(1) 試用期間とは？

試用期間とは、「入社後一定の期間の間に労働者の人物、能力等を評価して本採用をするかどうかを決定するための期間」です。

書類選考や面接、試験によって選抜して採用した者といえども、実際に仕事に就いてみないとわからない…ということで、試しに実際に働いてもらった上で、最終的に本採用をかどうかを判断しましょうといったところとなります。なお、試用期間中に当社の労働者として不適格であると認められた場合には、本採用拒否ということになります。

(2) 試用期間は有期雇用ではない！

試用期間とは、通常、長期的に雇用を継続する前提で設定されるものです。「試用期間」は「契約期間」とは別のものです。試用期間終了＝契約期間満了ということで自動的に退職というわけではありません。試用期間満了後に本採

用をしないということであれば、『解雇』の手続きを踏む必要があるのです。

(3) 本採用拒否をするには

裁判例によると本採用拒否は、「通常の解雇よりも広く認められるべき」とされています。採用した労働者の能力・性格・職場適正・協調性など採用後、実際に仕事に就いてみないと判断できない内容による解雇の要件が、**本採用後の解雇よりも緩やかである**ということです。しかしながら、試用期間中の者であっても、何でもかんでも解雇できるわけではありません。そもそも、試用期間の設定がされていること、試用期間中に、どういったところを見ているのか、また、期待しているのか不適格な事象が出てきたときに、しっかり指導して再発を防止しているのかなどがポイントになってきます。採用しからのコミュニケーションが重要です。