

# いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2014/10/10

VOL45

## ● 11月に実施『過重労働解消キャンペーン』

厚生労働省は、11月に「過重労働解消キャンペーン」を実施します。キャンペーン期間中は、著しい過重労働や悪質な賃金不払い残業などの撲滅に向けた監督指導や過重労働に関する全国一斉の無料電話相談などを受け付けるとのことです。

今回の監督指導の対象とする事業場等として、

① 労働基準監督署及びハローワークに寄せられた相談等を端緒に、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等を把握し、重点監督を実施。

※ 監督指導の結果、法違反の是正が図られない場合は、是正が認められるまで、ハローワークにおける職業紹介の対象としない。

② 長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等に対して、重点監督を実施。

の2基準が挙げられています。また、その場合

の重点的に確認する事項としては、

① 時間外・休日労働が36協定の範囲内であるかについて確認し、法違反が認められた場合は是正指導。

② 賃金不払残業がないかについて確認し、法違反が認められた場合は是正指導。

③ 不適切な労働時間管理については、労働時間を適正に把握するよう指導。

④ 長時間労働者については、医師による面接指導等、健康確保措置が確実に講じられるよう指導。

することとしています。この監督指導の際に、重大・悪質な違反が確認された場合は、書類送検し、公表するとのこと。

## ● 『年次有給休暇の消化』企業の義務に

日経新聞（2014.10.3朝刊）の報道によると、厚生労働省は、企業に対して社員の年次有給休暇の消化を義務付ける検討に入ったとのこと。

年休の申請は現状「労働者からの申し出による年休の取得」となっていますが、年数日程度の年休については「社員の希望をふまえて、年休の取得日を企業が指定する」ことが義務付けられるよう法改正を検討しているとのこと。早ければ、2016年春の施行を目指して検討が進められており、中小企業も含めて全企業を義務化の対象とすることで進められているようです。

現在、日本の年休の取得率は、47.1%となっています。政府はこれを2020年に70%とする目標を掲げており、この達成のために法改正が必

要と判断したようです。

厚生労働省の調査「平成25年就労条件総合調査結果によると、平成24年、1年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数は除く。）は、労働者1人平均18.3日、そのうち労働者が取得した日数は8.6日（47.1%）となっています。これが、政府の目標70%を達成すると、取得日数は、12.8日を取得することになり、毎月1日以上年休消化となるのです。

現段階においては、本改正の詳細についてはまだ分かりませんが、有給未消化の社員が多い企業には罰則規定を設けることも検討されているようです。ちなみに、厚生労働省は、10月を「年次有給休暇取得促進期間」としています。

## ● 長時間労働削減を日本経団連に要望

厚生労働大臣は、『長時間労働削減をはじめとする「働き方改革」に向けた取組に関する要望書』を日本経済団体連合会会長に手交し、長時間労働の抑制による過重労働解消や休暇取得促進をはじめとした「働き方改革」に向けた取組を要請しました。

その内容は…

①労働者の意欲、能力が一層発揮され、労働生産性を向上させること

②女性をはじめとする全ての人々が健康で安心して働くことができるよう多様で柔軟な働き方の実現

③長時間労働の削減や働き方の見直しなどの課題を解決するため、各々の企業において、長時間労働を前提としたこれまでの労働慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等、それぞれの実情に応じた取組を行うことが望まれるとのことです。

## ● 企業における労務管理上最大のリスクヘッジ

厚生労働省が行った「従業員の労働時間と休暇に関する調査（労働者調査）」によると、週の労働時間が50時間を超えると半数以上の労働者が労働時間に対して『不満』を感じるようになること、年次有給休暇の取得率が低ければ低いほど、休暇に対する満足度が下がることが明らかにされています。

また、週の労働時間が60時間を超えると自身の健康状態について1/4程度の労働者が「あまりよくない」「よくない」と感じています。

このように「長時間労働」や「年次有給休暇が取得できない環境」は、労働者の職務に対する満足度を下げ、メンタルヘルスや脳・心臓疾患のリスクを増加させることとなります。

これに対して、企業は「長時間労働」をどう考えているのでしょうか。

『「長時間労働」を経営上改善すべき課題と思うか』の問いに対して、59.8%の企業が「課題と感じており、改善に取り組んでいる」、26.9%の企業が、「課題と感じており、対策を検討している」、6.7%の企業が「課題と感じてはいるが、まだ対策を検討していない」としており、93.4%の企業が「長時間労働」を経営上の課題として認識しています。「従業員の労働時間と休暇に関する調査（企業調査）」

多くの企業が課題として認識している中で、現実なかなか改善しない実態もあります。例年、労働基準監督署の定期監督においては7割程度の企業が、「何らかの法律違反」を指摘されています。その結果、「過労死等防止対策推進法」

が6月に公布され、同法において11月を「過労死等防止啓発月間」と定めることにつながっています。そして、「過重労働解消キャンペーン」が実施されるのです。

この長時間労働を解消していくことが企業における喫緊の課題であるとともに、労務管理における『最大のリスクヘッジ』であると考えています。

また、昨今話題となっている「女性の職業生活における活躍の推進」においても、長時間労働の解消は重要なことと考えます

そこで「労働時間管理」が重要となってくるのです。これを適性にしていくためには、労使がともに取り組む必要があるのですが、企業風土、職場環境、慣行等が障害となり一朝一夕にいかないのが実態です。

御社の「働き方改革」に取り組んでみませんか。それには、自社の「労働時間管理」の実態を把握する必要があります。また、「労働時間に関する知識」を深める必要もあります。臨検の際に「36協定」の存在やその内容についてご存知のない方も多く見受けられます。

当事務所においては、「労働時間管理に関する研修」の実施はもちろんのこと、御社の労働時間、働き方の実態をツール等を使用して、把握し、それを踏まえた「改善計画」、「改善策」をご提案いたします。指摘されたからではなく、前向きに「できるところから一歩ずつ」進めていきませんか。ぜひご相談ください。