

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2016/10/10

VOL.65

● 11月 は「過重労働解消キャンペーン」が実施されます

厚生労働省では、「過労死等防止啓発月間」の一環として「過重労働解消キャンペーン」を11月に実施します。

長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた取組を推進するための重点監督等が行われるとのこと。

重点監督の実施事業場として以下の事業場が挙げられています。

- ① 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
- ② 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

※必要に応じ夜間の立ち入りを実施します。

※②については、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

ません。

今回の監督について重点的に確認する事項として

- ① 時間外労働等が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します。
- 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します。
- 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します。
- 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します。

なお、監督によって重大・悪質な違反が確認された場合は、書類送検して公表することとされています。

● 貴社の「労務管理度チェック」

来月の「過重労働解消キャンペーン」を迎える前に、自社の労務管理の実態をチェックしてみましょう！1つでも、チェックが付くようであれば何かしらの違反が指摘される可能性があります。万が一、8つ以上付くようであれば、監督署が来る前に**当事務所にご相談下さい**。

- 採用の際に、**労働条件を**書面で交付していないだけでなく、口頭でも説明していない。
- 就業規則は、**労働者に見せる**ことなく大切に保管している。
- 直近の就業規則の改定から**5年以上経過**している。
- 36協定…見たことがない。
- 貴社における『**時間外労働の上限時間**』を把握していない。
- 時間外労働の**累計時間数**が月の途中で把握できる仕組みがない。
- 労働時間の把握方法は、**労働者からの申告**となっている。
- 賃金の中に『**固定残業**』を含んで支払っているが、その対象となる残業時間数は不明確である。
- 過去6か月以内に、1か月の総労働時間(所定労働時間+残業時間+休日労働時間)が**220時間を超**えている労働者がいる。
- 管理監督者の労働時間**は、管理していない。
- 事業場ごとに見て、管理監督者の比率が**30%以上**のところがある。
- 昨年1年間における**年次有給休暇の取得率**が、25%未満である。
- 振替休日、代休**が未消化の労働者がいる。
- 定期健康診断**は実施しているが、その記録を保管しているだけである。
- 昨年1年間に**メンタル不調**を理由とする退職者がいた。
- 労働基準監督署の監督を受けたことがない。

● 「無期転換ルール」の認知度、事業所と従業員で大きなかい離

東京都産業労働局が行った平成27年度「中小企業労働条件等実態調査」によると、「無期転換ルール」について、事業所の調査では、「知っていた」が90.8%、「知らなかった」が8.1%となっている一方で、契約社員を対象とする調査では、「知っていた」が35.5%、「知らなかった」が63.1%となっています。事業所と従業員の認知度は大きな差があることが分かりました。

※『無期転換ルール』とは、2013年4月1日以降に開始または更新した有期労働契約の通算期間が5年を超える場合に、労働者からの申込みがあれば無期労働契約に転換する義務があるルールのことです。

また、過去3年間での契約社員の正社員への転換実績については、「ある」が54.6%、「ない」が40.5%となっています。前回(平成23年度)調査と比較すると正社員への転換実績は、

3.7ポイント増加しています。このうち転換実績があるとした事業所に契約社員として採用してから正社員に転換するまでの期間を聞いたところ、「1年以上3年未満」が52.0%、「3年以上5年未満」が18.8%、「1年未満」が15.8%の順となっており、これらを合わせると86.6%の事業所が採用から5年未満で正社員に転換しています。

つまり、正社員に転換実績がある企業においては、『無期転換ルール』の適用がされるまでにはほとんど、転換を終了していることとなります。

一般的に行われている1年契約の場合、2018年4月1日以降に契約更新した者から該当することとなります。制度適用まで1年半を切っていますが、貴社の対応策はいかがでしょうか。まだ、これからという企業様は下記のことを検討する必要があります。

1 有期契約労働者の現状の把握

- ・実際の勤続年数はどのくらいなのか。
- ・会社にとって、長く勤務してもらうこととメリットはあるのか。
- ・現実、有期契約労働者がいなくなってしまうと事業が回るのか。

2 制度の検討

- ・契約期間のない「契約社員」があっても良いが…
- ・業務内容等による「限定社員」は可能であるのか。
- ・正社員への転換によるメリット、デメリットは。
- ・キャリアアップ助成金の活用

3 制度案の策定、就業規則の改定

4 労働者への制度の説明・周知

● キャリアアップ助成金を活用しよう！

「有期契約労働者等」（パートタイマー、派遣労働者のうち、期間の定めのある労働契約を締結する労働者を含む）を正規雇用労働者や多様な正社員等に転換または直接雇用した事業主に対して、『キャリアアップ助成金』（正社員化コース）が支給されます。

有期契約労働者⇒正規雇用労働者に転換すると、**60万円**、有期契約労働者⇒多様な正社員に転換すると**30万円**が助成されます。

『キャリアアップ助成金』（正社員化コース）の支給を受けるには、①キャリアアップ計画を

作成し、都道府県労働局長の認定を受けること、②有期契約労働者等を、正規雇用労働者、多様な正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員等）に転換する制度を就業規則等に規定していること、③有期契約労働者等として6か月以上雇用された後、転換制度の対象となり、その後6か月以上継続雇用されること等の条件を満たせば助成されます。有期契約労働者の処遇等でお困りの企業様、キャリアアップ助成金の活用をご検討ください。詳細等につきましては、**当事務所にご相談ください。**