

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2017/10/10

VOL.76

● 「過重労働防止キャンペーン」11月実施

「働き方改革実現会議」で決定された「働き方改革実行計画」において、働き方改革の実行・実現のため長時間労働の是正に向けた取組を強化する旨が盛り込まれるなど、長時間労働対策の強化が喫緊の課題となっています。

厚生労働省では、毎年11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等をなくすためにシンポジウムやキャンペーンなどの取組を行っているところです。

毎年この期間中は、「過重労働解消キャンペーン」として著しい過重労働や悪質な賃金不払残業などの撲滅に向けた取り組みの一環として

集中的に監督指導が行われます。東京労働局によると今年も「長時間の過重な労働」による過労死等に関して労災請求が行われた事業場や若者の「使い捨て」が疑われる企業などへ重点監督を行うとのことです。

昨年おこなわれた「過重労働防止キャンペーン」期間中には、全国で7,014事業場に対して重点監督が行われ、このうち4,711事業場（全体の67.2%）で労働基準関係法違反が指摘されています。指摘された主な違反内容は次の通りです。

【主な違反内容】

- | | |
|-------------------------------------------------------------|----------------------|
| (1) 違法な時間外・休日労働があったもの： | 2,773 事業場 (39.5 %) |
| うち、時間外・休日労働（法定労働時間+法定休日労働）の実績が最も長い労働者の時間数が1か月当たり80時間を超えるもの： | 1,756 事業場 (63.3%) |
| うち、月100時間を超えるもの： | 1,196 事業場 (43.1%) |
| うち、月150時間を超えるもの： | 257 事業場 (9.3%) |
| うち、月200時間を超えるもの： | 52 事業場 (1.9%) |
| (2) 賃金不払残業があったもの： | 459 事業場 (6.5 %) |
| (3) 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： | 728 事業場 (10.4 %) |

【主な健康障害防止に係る指導の状況】

- (1) 過重労働による健康障害防止措置が不十分のため改善を指導したもの : 5,269 事業場(75.1%)

うち、時間外労働を月80時間※2以内に削減するよう指導したもの : 3,299 事業場(62.6%)

- (2) 労働時間の把握方法が不適正なため 指導したもの : 889 事業場(12.7%)

● 平成29年版「過労死等防止対策白書」公表

「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳血管疾患もしくは心臓疾患を原因とする死亡、もしくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡、または死亡には至らないが、これらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害をいいます。

この白書においては、「労働時間を正確に把握すること」が「残業時間の減少」に繋がるとする分析や、過労死等が多く発生していると指

摘のある自動車運転従事者や外食産業を重点業種とする分析など、企業における過労死等防止対策の推進に参考となる調査研究結果を報告しています。

なお、将来的に過労死ゼロを目指すために以下の目標達成を目指しています。①週労働時間60時間以上の雇用者割合を5%以下、②年次有給休暇取得率を70%以上、③メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上。

● 東京労働局 平成28年度賃金不払残業の是正結果公表

東京労働局管内の労働基準監督署が、平成28年4月から平成29年3月までの1年間において、時間外・休日及び深夜労働に対する割増賃金の支払が適正に行われていないとして監督調

査した結果、支払額が1企業で100万円以上となった事案を取りまとめまとめたところ、18億5,205万円の支払に達したとのことです。

【平成28年度東京労働局管内における監督指導による賃金不払残業の是正結果のポイント】

- 1 是正企業数 149企業（対前年度比 12企業増）
うち、1,000万円以上の割増賃金を支払ったのは、27企業。
- 2 支払われた割増賃金合計額 18億5,205万円（同 6億9,603万円増）
- 3 対象労働者数 14,856人（同 3,701人増）
- 4 支払われた割増賃金の平均額は、1企業当たり1,243万円、労働者1人当たり12万5,000円

● 無料で「労務診断ドック」を行っています。

全国社会保険労務士会連合会では、平成29年6月6日の「働き方改革支援宣言」に関する具体的な取り組みの第一弾として、概ね50人以下の事業所を対象に「『人を大切にする企業』への労務診断ドック～働き方改革取り組み宣言シート～」を平成30年3月末まで実施しています。

「労務診断ドック」とは、社労士がこれから「働き方改革」に取り組む企業の皆様とともに、労働環境の実情を共有し、その改善を目指すことを前提にした取り組みであり、企業の法令違反を指摘するものではありません。

【労務診断ドックの流れ】…宣言シートを用いて、**企業の労働環境の実情を無料で診断**

1. 宣言シートに回答することで、企業は「働き方改革」に取り組む必要性や労働環境の改革のポイントに気づくことができ、企業の「気づき」が、労働環境改善への決意や動機付けとなり、「人を大切にする企業」への実現の第一歩につながります。
2. 「働き方改革取り組み宣言」をした企業は、希望に応じて、連合会特設ホームページ「人を大切にする企業へのひろば（仮称）」（10月中公開予定）へ企業名を掲載し、今後働き方改革に取り組んでいく企業としてアピールすることができます。

【労務診断ドックの（宣言シートの内容）】

- ✓ 休日出勤・残業を命じるために必要な届出(36協定)を作成・提出していない。
- ✓ 残業時間が45時間以上ある。
- ✓ 就業規則に賃金に関する定めがない。
- ✓ 基本給・手当金額の基準が定められていない。
- ✓ 休日出勤・時間外手当の正しい計算方法が分からない。
- ✓ 年次有給休暇の取得率が低い。（70%以下）
- ✓ 年1回の健康診断を実施していない。
- ✓ 所見があった従業員を把握していない。
- ✓ ストレスチェック(50人未満は努力義務)をしていない。
- ✓ 就業規則に育児・介護に関する定めがない。
- ✓ 子育て・介護のために退職をした従業員がいる。
- ✓ 就業規則に病気の療養をしながら働くことができる制度の定めがない。
- ✓ 病気の療養のために退職した従業員がいる。
- ✓ 正社員への登用制度がない。
- ✓ 有期雇用労働者の無期転換ルールを知らない。
- ✓ 女性の管理職の割合が低い。（30%以下）
- ✓ 定年後も働きたい従業員がいるが再雇用制度の定めがない。

自社の取組で気になる事項や労務診断ドックに関するご質問は、いいの事務所でご対応いたします。