

TKN社労士通信

TKN社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先: 〒154-0012 東京都世田谷区駒沢2-58-13

電話: 03-6315-8830

FAX: 03-3795-9021

e-mail: sharoushi-takano@support.email.ne.jp

URL: http://www.tkn-sr.jp



「ブラック企業」に対する 厚労省重点監督の結果

◆昨年9月に集中的に実施

厚生労働省では、昨年9月を「過重労働重点監督月間」と定め、いわゆる“ブラック企業”(若者の使い捨てが疑われる企業等)に対して「過重労働重点監督」が集中的に実施されましたが、その結果が昨年12月中旬に発表されました。

◆8割超の事業場で法違反!

監督対象となった5,111事業場のうち、82%の事業場(4,189事業場)において、何らかの労働基準関係法令違反が見られ、是正勧告書が交付されたとのことです。

主な法違反の内容は、次の通りでした。

- (1) 違法な時間外労働があった: 43.8%(2,241事業場)
- (2) 賃金不払残業があった: 23.9%(1,221事業場)
- (3) 過重労働による健康障害防止措置が実施されていなかった: 1.4%(71事業場)

◆主な法違反の事例

なお、法違反の事例として、下記のものが挙げられています。

- ・長時間労働等により精神障害を発症したとする労災請求があった事業場で、その後も、月80時間を超える時間外労働が認められた。
- ・社員の7割に及ぶ係長職以上の者を管理監督者として取り扱い、割増賃金を支払っていない

かった。

- ・月100時間を超える時間外労働が行われていたにもかかわらず、健康確保措置が講じられていなかった。
- ・無料電話相談を契機とする監督指導時に、三六協定で定めた上限時間を超え、月100時間を超える時間外労働が行われていた。
- ・労働時間が適正に把握できておらず、また、算入すべき手当を算入せずに割増賃金の単価を低く設定していた。
- ・賃金が、約1年にわたり支払われていなかったことについて指導したが、是正されなかった。

◆今後の国の対策

ブラック企業対策としては、今年度から求人票に「過去3年間の採用者数と離職者数」の記入欄が設けられるなども決定しており、企業の採用活動に影響が出るものと考えられます。

今後も、ますます企業における人事労務管理が重要性を増していくことは間違いのないでしょう。

「インターンシップ」の実施状況と留意点

◆実施状況と今後の動向

経団連から、新卒採用(2013年4月入社)に関するアンケート調査の結果が公表されました。このアンケートは会員企業1,301社に対して実施され、583社(回答率44.8%)が回答しています。

このアンケート結果からは、企業の採用選考時に重視する要素、学事日程の尊重への対応

策などがわかるとともに、インターンシップの実施状況がうかがえます。

インターンシップについて、「既の実施している」(58.5%)と「今後は実施する予定である」(14.2%)との回答を合わせると7割以上となり、多くの企業で実施されているようです。

また、2011年度と比較した受入れ人数が増加した企業、現在と比較した受入れ人数を増やしていく企業が、ともに3割近くあります。

◆今後の課題

今後、学生の受入れ人数を増やしていくうえでの課題として、次のような回答がありました(複数回答)。

- ・従業員のインターンシップへの理解を深めること(57.8%)
- ・プログラムを企画・運営できる従業員を確保・育成すること(48.6%)
- ・採用選考活動の実施時期が後ろ倒しにより、夏季の受け入れが難しくなること(46.5%)
- ・実施要件(5日間以上、職場への受入れ等)が厳しいこと(39.2%)
- ・コスト負担が大きいことに比べて、受け入れのメリットが少ないこと(28.1%)
- ・大学のキャリアセンター等と連携し、応募者数を増やしていくこと(23.6%)

企業側の人手の確保や職場の理解、採用活動解禁日の後ろ倒しによる影響等、インターンシップを実施する企業側にも課題が多いようです。

◆インターンシップの留意点

企業や学生にとってメリットや課題のあるインターンシップですが、インターンシップに参加する方が労働者に当たる場合は、労働関係法規の適用があることに注意が必要です。

労働者と見なされる場合には、賃金その他の労働条件に関して、労働基準法、最低賃金法等の法令が適用されます。さらに、万が一、実習中に事故が発生した場合などには労災保険法の適用がありますので、留意する必要があります。

また、インターンシップの進展により、学生による企業に対する損害(機密情報の漏洩、機器

の損壊等)などが発生するリスクも増加していますので、参加する学生・学校・受入れ企業の間で、こうしたリスクに対応する保険への加入状況等を明確にしておいたほうがよいでしょう。

改正間近！

これからの安全衛生管理の注目ポイント

◆行政の監督方針への影響も

次期通常国会では、安全衛生分野の法改正がありそうです。

このほど今後の労働安全衛生対策に関する報告書がまとめられ、厚生労働省では、これから法案の作成に取り掛かるということです。報告書の中で取り上げられている事項は、行政の指導監督方針にも反映され、是正指導・勧告の内容にも変化があると思われます。

日頃の労務管理の見直しと併せて、法案の行方にも注視しておく必要があります。

◆労働安全衛生法の改正事項(予定)

改正内容としては、以下の内容が取り上げられています。

- (1)化学物質管理のあり方
- (2)企業単位で安全・健康に対する意識変革を促進する仕組み
- (3)欠陥のある機械等の回収・改善対策の強化
- (4)第三者に施設等を使用させる管理者の安全衛生管理の充実
- (5)企業における安全衛生管理体制の適正化(第三次産業の安全衛生管理体制の適正化)
- (6)規制・届出の見直し
- (7)職場におけるメンタルヘルス対策
- (8)職場における受動喫煙防止対策
- (9)型式検定等の対象器具の追加

◆影響が大きいと思われる事項

ここでは、次のものが、影響が大きいと思われます。

- (2)企業単位で安全・健康に対する意識変革を促進する仕組み

重大な労災を繰り返す企業に対し改善計画の作成等が指示され、従わない場合は必要な勧告を行うことや企業名を公表する制度の創設が検討されています。

(4) 第三者に施設等を使用させる管理者の安全衛生管理の充実

トラック運送業などにおいて、荷役作業中の労災発生が多いことを受け、荷役作業を行う施設を管理する荷主等にも取組みが必要であるとされています。

(5) 企業における安全衛生管理体制の適正化

第三次産業(小売業、社会福祉施設等)の安全衛生管理体制の適正化が内容となっています。

また、廃案となった前回の法案に盛り込まれていた(7)も気になるところです。

(7) 職場におけるメンタルヘルス対策

前回法案では、メンタルヘルス不調の予防のため、労働者のストレスチェック、申出をした者に対する医師の面接指導の実施を事業者に義務付ける内容でした。この前回の内容を踏まえつつ、各事業場の取組みも勘案し、制度化としています。

男女雇用機会均等法に関する改正内容 ～間接差別の定義見直し 同性間のセクハラ禁止等～

◆今年7月1日施行

昨年12月24日に、厚生労働省から、男女格差の縮小や女性の活躍促進を推進するための、男女雇用機会均等法の施行規則を改正する省令等が発表されました。

主な項目は下記の通りであり、いずれも今年の7月1日から施行されます。

- (1) 間接差別となり得る措置の範囲の見直し
- (2) 性別による差別事例の追加
- (3) セクハラの予防・事後対応の徹底

これらについて具体的な内容を見ていきましょう。

◆合理的理由のない転勤要件は間接差別に

まず(1)については、間接差別(差別的な条件や待遇差を直接は設けていないものの、結果的に一方の性に対して不利益を与えること)となるおそれがある措置のうち、「総合職の募集または採用に係る転勤要件」について、「総合職」の限定を削除し、昇進・職種の変更が措置の対象に追加されました。

これにより、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更にあたって、合理的な理由なく転勤要件を設けることは、間接差別に該当することとなります。

◆結婚していることを理由とした差別の禁止

次に(2)については、性別を理由とする差別に該当するものとして、「結婚していることを理由として職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取扱いをしている事例」が追加されました。

◆同性間のセクハラも禁止

(3)については、職場におけるセクハラには、同性に対するものも含まれることなどが明示されました。

また、セクハラ被害者に対する事後対応の措置の例として、「管理監督者」や「事業場内の産業保健スタッフ」などによるメンタルヘルス不調への相談対応が追加されました。

押さえておきたい「労働契約法」改正後の最新動向

◆昨年末に特例法が成立、施行

昨年4月1日より改正労働契約法が施行され、いわゆる「無期転換ルール」が導入されました。

これにより、同一の使用の下、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合に、労働者に「無期転換申込権」が発生することとなりましたが、パートタイマー等の有期契約労働者を無期雇用へと転換する動きもみられるなど、改正への対応が企業において進められていました。

ところが、昨年12月6日の参議院本会議で

「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律案」が可決・成立し、すでに一部は施行されています。

◆特例法の趣旨

この特例法は、大学の教員等で、5年を超えるようなプロジェクトに関わる有期契約労働者についても、5年経過時点で無期転換申込権が発生してしまうと、5年を超える前に契約を打ち切らざるを得ず、雇い続けることができないという現場からの声に対応して立案されたものです。

特例法により、一定の要件を満たす大学の教員等については、無期転換申込権にかかる年数要件が「10年」とされました。

◆さらなる改正に向けた動き

現在、厚生労働省の労働政策審議会（労働条件分科会有期雇用特別部会）において、高度な専門職に就く高収入の有期労働契約者で一定の期間内に終了すると見込まれる事業（オリンピックの開催準備等）に従事する者等について、5年経過時点で無期転換申込権が発生しないこととする「有期雇用の特例」作りが検討されています。

同省では、この結果を今年3月上旬までに労働契約法の改正案としてまとめ、1月24日に召集される通常国会に提出する方針です。

特例の対象には高年齢者も含まれる見通しですので、企業にとってはさらなる就業規則等の見直しが必要となる可能性もあることから、今後とも動向を注視する必要があるでしょう。

2月の税務と労務の手続

【提出先・納付先】

3日

- 贈与税の申告受付開始<3月17日まで> [税務署]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

17日

- 所得税の確定申告受付開始<3月17日まで> [税務署]
※なお、還付申告については2月14日以前でも受付可能。

28日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

当事務所よりひと言

本号でも取り上げましたが、厚労省の労働政策審議会において、労働契約法における有期雇用労働者の無期転換申込権の特例対象（除外措置）の検討が開始されました。

有期雇用5年経過すると無期転換対象になってしまうケースから除外することが出来る特例対象の中には、60歳定年後の再雇用者も含まれているとのこと。

議論を重ねている厚生労働省労働政策審議会の労働条件分科会有期雇用特別部会の委員の中には、昨年研修でお世話になった法科大学院教授の方もいらっしゃいました。

時代にマッチした法整備に期待します。

（高野 裕之）