



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

事務所通信

発行：CAP コンサルティングオフィス

代表 若田邦男

TEL 06-6585-0673 携帯 090-3946-5418



長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導 約7割で法令違反(平成30年度)

厚生労働省は、平成30年度(2018年度)に長時間労働が疑われる29,097事業場に対して実施した労働基準監督署による監督指導の結果を取りまとめ、公表しました。監督実施事業場のうち20,244事業場(69.6%)で、労働基準法などの法令違反が認められました。主な違反内容は、次のとおりです。

- ① 違法な時間外労働があったもの：11,766事業場(全体の40.4%)
- ② 賃金不払残業があったもの：1,874事業場(全体の6.4%)
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：3,510事業場(全体の12.1%)など

なお、この公表に当たって、監督指導事例も紹介されています。事例のなかには、次のようなものがありました。



事例 (その他の事業)	各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場に対し、立入調査を実施。
立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応	
1 労働者8名について、36協定で定めた上限時間(特別条項:月100時間)を超える違法な時間外・休日労働(最長:月170時間)を行っていたことが判明した。また、一部の労働者においてほぼ毎月100時間を超える時間外労働が認められ、36協定の特別条項で定めた限度時間を超えることのできる回数(年6回)を上回る時間外労働を行っていたことが判明した。	
【労働基準監督署の対応】	
① 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたこと及び限度時間を超えることのできる回数を超えて時間外労働を行わせたこと(労働基準法第32条違反)については是正勧告	
② 時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導	
2 健康診断において異常の所見があった者の健康保持のために必要な措置について、医師の意見を聴いていなかったことが判明した。	
【労働基準監督署の対応】 健康診断において異常の所見があった者に係る医師の意見聴取を行っていないこと(労働安全衛生法第66条の4違反)については是正勧告	

★ 労働基準法や労働安全衛生法等の労働基準関係法令は、必ず遵守する必要がありますね。特に11月は過労死等防止啓発月間で過重労働解消キャンペーンが実施されます。遵守すべきルールには、どのようなものがあるかなど、ご不明な点がございましたら、気軽にお声掛けください。



令和元年版の「労働経済白書」を公表 人手不足下における働き方を分析

厚生労働省から、令和元年(2019年)9月27日に、令和元年版の「労働経済の分析(労働経済白書)」が公表されました。今回の労働経済白書では、「人手不足下における働き方」について「働きやすさ」と「働きがい」の観点から分析が行われました。長時間労働やそれに伴うストレス・疲労の蓄積などは、職場における働きやすさや働きがいに負の影響を与えている可能性があり、昨今の人手不足感の高まりが、こうした傾向を強めている可能性について指摘しています。

このような状況も踏まえ、誰もが活躍できる一億総活躍社会の実現に向けて、働く方一人ひとりが柔軟な働き方を選択でき、仕事のパフォーマンスを向上させながら、いきいきと働き続けられる環境整備を推進していくことが重要と言及しています。

<ポイント>

- 多くの企業が人手不足を緩和するために、求人条件の改善や採用活動の強化などの取り組みを強化している一方で、「働きやすさ」や「働きがい」を高めるような雇用管理の改善などについては、さらに取り組んでいく必要がある。
- 「働きやすさ」の向上が定着率などを改善し、「働きがい」の向上が定着率に加え、労働生産性、仕事に対する自発性、顧客満足度などさまざまなアウトカムの向上につながる可能性がある。
- 「働きがい」を高める取り組みとしては、職場の人間関係の円滑化や労働時間の短縮などに加えて、上司からの適切なフィードバックやロールモデルとなる先輩社員の存在を通じて、将来のキャリア展望を明確化することが重要である。
- 質の高い「休み方」(リカバリー経験)が疲労やストレスからの回復を促進し、「働きがい」を高める可能性があり、仕事と余暇時間の境目をマネジメントする能力(バウンダリー・マネジメント)を高めていくことが重要である。

★ほとんどの企業が実感し、課題としている「人手不足」。今回の労働経済白書では、その分析がみっちり行われています。「人手不足対策に取り組もう」とお考えであれば、参考になる内容となっています。お声掛けいただければ、重要な部分を紹介させていただきます。



令和2年1月からハローワークのサービスが充実 求人者マイページの運用などを開始

厚生労働省から、「令和2年(2020年)1月6日からハローワークのサービスが充実します!」という案内がありました。同日からハローワークのシステムとインターネットサービスが新しくなるということです。企業の目線から、そのポイントを紹介します。



<ポイント①> 新サービス「求人者マイページ」で、会社のパソコンから求人の申し込みができます。

- ハローワークインターネットサービス上に「求人者マイページ」を開設すると会社のパソコンから次のサービスを利用いただけます。
 - ◆求人申込み ◆申し込んだ求人内容の変更、求人の募集停止、事業所情報の変更など
 - ◆求職情報検索 ◆事業所の外観、職場風景、取扱商品などの画像情報の登録・公開
 - ◆ハローワークから紹介した求職者の紹介状の確認、選考結果を登録
 - ◆メッセージ機能(ハローワークから紹介した求職者とのやりとり)

<ポイント②> 新しい求人票で、より詳細な情報を求職者に提供できるようになります。

- 求人票の様式が変わり、掲載する情報量が増え、求職者に対して求人情報をより詳細に伝えることができるようになります。
- ハローワークインターネットサービスとハローワーク内のパソコン(検索・登録用端末)が一本化され、求人情報の内容や検索方法が同じになります。

★「求人者マイページ」の開設手順、新しい求人票の様式など、気軽にお尋ねください。詳細を説明させていただきます。なお、実際に求人票を作成する場合は、専門的な知識が必要となることもあります。その際のアドバイスについてもお任せください。

お仕事 カレンダー 11月



- | | |
|-------|---|
| 11/1 | <ul style="list-style-type: none">● 過労死等防止啓発月間(11/1~11/30)● テレワーク月間(11/1~11/30) |
| 11/11 | <ul style="list-style-type: none">● 10月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 |
| 12/2 | <ul style="list-style-type: none">● 10月分健康保険料・厚生年金保険料の納付● 9月決算法人の確定申告と納税・翌年3月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)● 12月・翌年3月・翌年6月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで) |

◆あとがき◆いよいよ11月。今年も残すところ2か月。今月号は「長時間労働の疑われる事業場」に対する監督指導の結果報告。もともと疑われている事業場ですから、7割の事業場で法令違反があったのは、さもありなん、ですが、それでも多いですね。次の記事は「人手不足」。法令違反の職場はますます敬遠されます。法令もドンドン変わります。ご不明な点があれば、お問い合わせください。