

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

Firm News Vol. 84 June' 17

Contents

- 【統計情報】労働基準関係法令違反に係る公表事案
- 【アベノミクスと雇用改革⑤】働き方改革実行計画の「労働時間の上限規制」について I
 - 【人事課題の考察】高まるリスク コンプライアンスと企業の責任②

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

▶【統計情報】労働基準関係法令違反に係る公表事案

近年、長時間労働や賃金の未払いなど労働に関する問題が社会的な関心を集めています。この度、社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化の一つとして、厚生労働省により労働基準関係法令違反の疑いで送検された国内企業のリストが公開されました。

世間ではブラック企業リストなどと呼ばれていますが、公開される内容や実際に公開された事例を紹介いたします。

1.掲載される事案

- ① 労働基準関係法令違反の疑いで送検し、公表された事案（送検事案）
- ② 厚生労働省労働基準局長が企業の経営トップに対し指導し、その旨が公表された事案（局長指導事案）

2.掲載される内容

- ① 企業・事業場名称
- ② 所在地
- ③ 公表日
- ④ 違反法条項
- ⑤ 事案概要
- ⑥ その他参考事項

3.掲載期間

掲載期間は、公表日から概ね1年間。公表日から1年が経過し最初に到来する月末にホームページから削除する。

ただし、公表日から概ね1年以内であっても、

- ① 送検事案は、ホームページに掲載を続ける必要性がなくなったと認められる場合。
- ② 局長指導事案は、是正及び改善が確認された場合は、速やかにホームページから削除する。

4.公表された事案

違反法条	件数
労働安全衛生法	18
労働基準法	13

（東京、神奈川、千葉、埼玉の各労働局における事案）

■事例

- ・機械の調整作業を労働者に行わせるに際し、当該機械の停止をさせなかった
- ・労働者に安全装置を具備していないエレベーターを使用した
- ・労働者7名に、36協定の延長時間を超える違法な時間外労働を行わせた
- ・知的障害のある労働者3名に、東京都最低賃金を下回る賃金しか支払わなかった

違法な長時間労働や過労死といった問題が世の中の注目を集めています。今回送検され公表された事案は労働安全衛生法に関するものが多いことが分かります。労働基準法を遵守することはもちろんですが、労働安全衛生法で定められた最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保していく必要があります。

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

▶【アベノミクスと雇用改革⑤】働き方改革実行計画の「労働時間の上限規制」について I

今回はアベノミクスと雇用改革の第5回目として、2017年3月28日に働き方改革実現会議にて決定された「働き方改革実行計画」の中の長時間労働是正のための「法改正による時間外労働の上限規制の導入」について見ていきたいとも思います。同会議は安倍総理が議長となり、「働く人の視点に立った働き方改革」を目指したものです。

その中で「経営者はどのように働いてもらうかに関心が高め、単位時間当たりの生産性向上につながる」ために様々な計画が打ち出されており、その中で各企業にとって影響が大きいと考えられる「労働時間の上限規制」の導入の背景について説明させていただきます。

労働時間の上限規制が導入されることになった背景

長時間労働の是正は、労働の質を高めて企業の生産性の向上につながるとともに、働く人々の健康確保や仕事と家庭の両立を可能にするものであり、働く人々が幸せな生活を送るうえで重要な課題とされています。

現状の限度基準告示（「労働基準法36条1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」）には罰則がないため、例えば、月45時間を超える36協定を結んでも行政指導の対象にはなるものの直接の制裁はなく、また、特別条項を締結してしまうと特別延長時間の限度は限度基準告示には明記が無いため、実質的に上限がない状態となっています。（なお、実際に36協定で定めた時間を超えて労働させた場合には、労働基準法違反となります。）

その理由として、日本の労働時間規制は欧州のように労働者の健康を考慮した絶対的の上限規制（直接規制）ではなく、労働時間の上限規制は無いものの、一定の労働時間を超える場合には割増賃金の支払いを使用者に義務づけ、結果として、1人の労働者を長時間働かせるよりも、新たに労働者を雇用した方がコスト減となる誘導で労働時間を規制する考え方（間接規制）を取っているためです。この考え方に基づいた割増賃金の基準のことを「均衡割増賃金率」といい、欧米諸国では「5割」が一般的と言われています。

一方、日本は労働基準法制定時の経済情勢等もあって暫定的に2割5分のまま、現在に至っています。時間外労働を雇用の調整弁とし、労働者が暗黙の了解として受け入れてきた昭和型雇用慣行が長く続いてきたこともあり、いきなり割増賃金率を5割に引き上げることも難しいということから、国としては労働時間規制を間接規制から直接規制へシフトする動きがありました。

例えば、現在審議中の労働基準法では、限度基準について「労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情」を考慮して定めることになっている規定に「（労働者の）健康」を加える改正が予定されています。それにより特別条項の要件として「労働者の健康確保措置」が加わる予定で、今回の上限規制はその流れに沿ったものと考えられます。

働き方改革実現会議で事務局より提案された労働時間の上限規制についての概要

法改正の方向性

<原則>

①36協定により、週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、月45時間かつ、年360時間とする。上限は法律に明記し、上限を上回る時間外労働をさせた場合には、次の特例の場合を除いて罰則を課す。

<特例>

- ②臨時的な特別な事情がある場合として労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても上回ることが出来ない年間の時間外労働時間を1年720時間とする。
- ③ 上記②の1年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることが出来ない上限を設ける。
- ④ 他方、労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことに鑑み、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設けることとし、行政官庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

▶【人事課題の考察】 高まるリスク コンプライアンスと企業の責任②

前月号では、コンプライアンスの重要性について、各ステークホルダーとの関係からその重要性を認識し主要なリスクの洗い出しをしました。今回号では、主要なリスクについて、さらにその内容を掘り下げ整理していきます。前月号では主要リスクとして、4つ(風評リスク、行政処分リスク、訴訟リスク、費用発生リスク)を紹介しました。まずは、風評リスクについて考えていきます。

風評リスクとは、噂や憶測、評判といったあいまいな情報や、何らかの事象の発生に伴う風評により、誤解、誤認、誇大解釈など、企業が直接又は間接の損失を被るリスクをいいます。極端なことを言いますと、事実に基づかない悪い評判がうわさの流布となって広まってしまうリスクです。以前と比べ現代では、インターネットへの書き込みがいつでも誰でも簡単にできます。それが一瞬にして不特定多数に広がってしまいます。その書き込みが原因による風評被害があとを絶ちません。企業の場合は、商品やサービスに対する悪意ある評判が広がるという影響そのものや、自社の社員による書き込みとしては、会社への不平不満を持っている社員、特に退職者による会社職場環境についての悪評などは多くあり、その点は人財領域の特に採用面に被害をもたらしています。

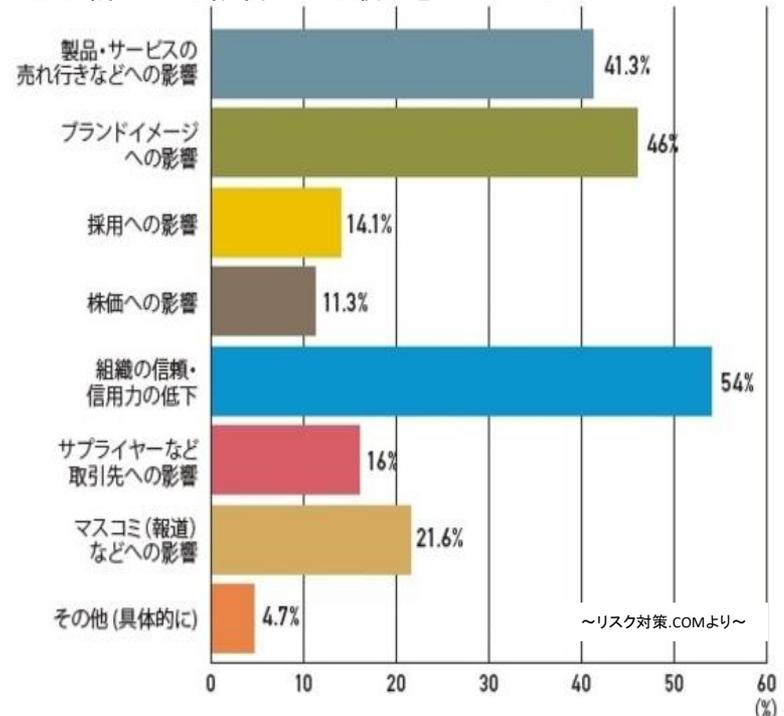
右記のグラフは、風評による被害として企業が最も恐れていることについてのアンケート調査結果です。見てみると、「組織の信頼・信用力の低下」が最も高く、次いで「ブランドイメージへの影響」、「製品・サービスの売れ行きなどへの影響」が上位を占めています。この上位3つについては、企業経営に多大なインパクトを与えてしまいます。これらの風評は完全に防ぐことは大変難しいです。では、風評被害を防ぐ方法はないのでしょうか。未然に防ぐ対策としては、風評のインターネット上の監視・調査を実施する(同様の調査では、約68%の企業が監視を全く行っていない若しくは必要なとき意外は行っていないという結果)ことも考えられますが、人事として注力したいのは、そもそも論の視点で、社員(退職者)に風評を上げさせない、つまり、不平不満の根源から摘み取るための対策を打つことです。社員(退職者)が風評に基づく誤った行為に発展しないよう人事が取るべき対策は、日ごろから社員に対して不信感を生まないように、適時適切に説明責任を真摯に果たしていくことです。例えば、人事制度、社内規程の改訂があった際には、その趣旨・目的を誠実に説明し理解を仰ぐプロセスを重要視し、対応するなどです。

企業の信頼・信用を得るのは地道な積み重ねが必要ですが、失うのは一瞬です。その点を企業として再度認識したうえで、この風評リスクと向き合い対策を取る必要があります。次回以降で残りの3つのリスクについて、考えてみたいと思います。

■考えられる主要リスク

風評リスク
行政処分リスク
訴訟リスク
費用発生リスク

■風評による被害として最も恐れていること



本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、
下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人EOS

東京都港区西新橋1-2-9 日比谷セントラルビル5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898

E-mail: accounting@epcs.co.jp

<http://www.epcs.co.jp/>

アウトソーシング サービス Webサイト :

<http://www.epcsoutsourcing.com/>