

# Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

Firm News Vol. 86 August' 17

## Contents

- 【統計情報】長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果について
- 【アベノミクスと雇用改革⑦】働き方改革実行計画「柔軟な働き方がしやすい環境整備」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④

# Social Insurance Consulting Firm EOS

## Firm News

### ▶長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果について

このたび、平成28年4月から平成29年3月までに、長時間労働が疑われる23,915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実施結果が厚生労働省により公表されました。この監督指導は、月80時間を超える時間外・休日労働が行われた疑いのある事業場や、長時間労働による過労死等に関する労災請求があった事業場を対象としています。

平成28年4月から平成29年3月に、23,915事業場に対し監督指導が実施され、15,790事業場(全体の66.0%)で労働基準関係法令違反が認められました。

主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが10,272事業場、賃金不払残業があったものが1,478事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが2,355事業場となっております。

なお、前年同期の監督指導結果は右の通りです(平成27年度における監督対象事業場は、月100時間を超える残業が疑われる事業場などであり、平成28年度においては、月80時間に対象を拡大しています。)

平成28年度は事業場の対象が拡大しているにもかかわらず、ほとんどの項目で割合が低下していることが分かります。特に、労働基準法などの法令違反があったものは10.6%、違法な長時間労働があったものは13.7%と大きく低下しています。

長時間労働や過重労働など、働き方について大きな関心を集めている世の中ですので、企業が改善に力を入れていると考えられます。法令順守、労働問題の改善を通じ、いかに企業競争力を向上させていくかということが今後のテーマと言えるでしょう。

		平成28年度 4～3月 (月80超対象)	平成27年度 4～3月 (月100超対象)	
監督指導の 実施事業場	監督実施事業場	23,915	10,185	
	うち、労働基準法などの法令違反あり	15,790(66.0%)	7,798(76.6%)	
主な違反内容	<b>1. 違法な長時間労働があったもの</b>		10,272(43.0%)	
	うち、時間外 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	7,890(76.8%)	4,445(76.9%)
		1か月当たり100時間を超えるもの	5,559(54.1%)	3,467(60.0%)
		1か月当たり150時間を超えるもの	1,168(11.4%)	714(12.4%)
		1か月当たり200時間を超えるもの	236(2.3%)	145(2.5%)
	<b>2. 賃金不払残業があったもの</b>		1,478(6.2%)	988(9.7%)
	うち、時間外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		909(61.5%)	601(60.8%)
<b>3. 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの</b>		2,355(9.8%)	1,515(14.9%)	

## ▶【アベノミクスと雇用改革⑦】働き方改革実行計画「柔軟な働き方がしやすい環境整備」についてⅠ

今回は、アベノミクスと雇用改革の第7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「柔軟な働き方がしやすい環境整備」の中の「テレワーク」について見ていきたいと思います。

テレワークとは、「情報通信機器を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」のことをいい、今後の対応の方向性として、テレワークには、事業者と雇用契約を結んだ労働者が自宅等で働くもの（雇用型テレワーク）と、事業者と雇用契約を結ばずに仕事を請け負い、自宅等で働くもの（非雇用型テレワーク）があり、雇用型テレワークについては、近年のスマートフォンやサテライトオフィスの普及といった仕事環境の変化に対応し、長時間労働を招くことがないように留意しつつ、その普及を図るため、労務管理などに関するガイドラインを刷新する。また、企業等に対する導入支援や政府による呼びかけ・率先垂範などによる周知啓発を推進するとしています。

### 雇用型テレワークのガイドラインの刷新と導入支援

#### （労務管理に関するガイドラインの刷新）

- ・近年のICT利用環境の進展に対応し、在宅勤務に加えて幅広い形態も含め、テレワークの普及を加速させるとともに長時間労働を防止するため、在宅勤務ガイドラインについて、2017年度中に以下の観点から刷新し、テレワークガイドラインとする。
  - ① テレワークの普及加速に向けて、在宅勤務以外の形態（サテライトオフィス勤務、モバイル勤務）の活用方法を追加
  - ② 企業がテレワークの導入に躊躇することがないよう、以下の事項を明確化し、活用しやすくする。
    - ・テレワーク導入に当たって、携帯電話を持っていても事業場外みなし労働時間制を活用できる条件や、フレックスタイム制、裁量労働制、事業場外みなし制の利用方法の明確化
    - ・中抜け時間や部分在宅等の場合における移動時間の扱い等の整理
  - ③ 長時間労働対策の追加（深夜労働の制限や深夜・休日のメール送付の抑制等長時間労働対策例を推奨）

#### （セキュリティに関するガイドラインの刷新）

- ・テレワーク導入時に必要なセキュリティ面の対応を明確化するテレワークセキュリティガイドラインについて、近年のICT利用環境の進展を踏まえ、2017年度中に以下の観点から刷新する
  - ① 最新のICT利用環境（Wi-Fi、クラウド環境、スマートフォン、タブレットの普及等）を踏まえた機器利用ルール・利用者への教育・システムの性能のバランスがとれたセキュリティ対策の充実
  - ② 在宅勤務以外のサテライトオフィス勤務、モバイルワークの実態を踏まえた経営者・システム管理者・テレワーク勤務者の実施すべきセキュリティ対策の充実

#### 【テレワークの労働時間管理のポイント】

テレワーク対象者であっても労働契約が成立している以上は労働基準法上の法令が適用されます。従って対象者の「始業、終業の時刻、休憩時間」を就業規則等に定める必要があります。この場合、既存の就業規則を適用されるのか、テレワーク用の新しいルールを適用させるのかを決める必要があります。場所的な自由に加え、時間的な自由も裁量として認めるのであれば、既存の就業規則ではなく、テレワーク用のルールを新設し導入することになるかと思えます。

この場合の制度として活用できるのは、①「事業場外みなし労働制」、②「時差出勤制度」、③フレックスタイム制、④「裁量労働制」です。

ただし、①の事業所外みなし労働制について、厚生労働省から示されているガイドライン（平成20年7月28日基発0728001号）では、労働者が働く「場所」として自宅を選択する場合にはその他の要件を満たせば「事業所外みなし労働時間」は適用できるとしておりますが、そのほかのサテライトオフィスについては、明記されていません。もっとも事業主としては「事業所外みなし労働時間」を適用できる場合であっても、労働したものとみなされる時間が深夜もしくは休日の労働となった場合には法定の割増賃金を支払わなければならないことや健康確保を図る必要があることから、使用者は適正な労働時間管理を行う責務があるとされています。

# 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④

前月号では、コンプライアンスの主要リスクとして、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)のうち、風評リスクについて論点整理しました。今月号においては、訴訟リスクと費用発生リスクについて整理し、改めて、コンプライアンスの重要性を再確認します。

右上図は、訴訟リスクと費用発生リスクについて、整理しています。

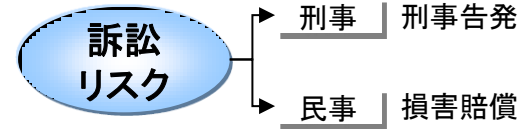
会社は、法律違反や不誠実な労務対応などで、「訴訟」を起こされることは、なんとしても避けたいことです。それに起因して、訴訟費用の増大や特に遡及徴収までに及ぶような費用発生リスクも潰しておかないと、会社経営にまで影響を及ぼすようなことに成り兼ねません。そのためにも、重要な労働判例には、目を通し、同じようなことが当社で起きていないか否かを確認しておくことが重要です。

右下の事例は、某大手ハンバーガーチェーンの割増賃金請求事件です。当時、新聞紙上・マスコミなどでも大きく取り上げられました。この会社の対応した内容の要約としては、

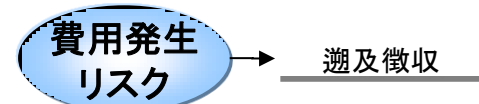
1. 直営店の店長約2,000人に残業代を支払った
2. 訴訟においては和解をして、判決からさらに踏み込んで、言い渡された支払額750万円からさらに上積みした和解金約1,000万円を支払うこと、訴訟を理由に降格、配転、減給をしないことを約束した
3. 「和解は本人にもその他の社員にもベストだという経営判断。この五年間、労働環境などを考え、取り組みを行ってきたが、引き続き実施していきたい」とのコメント発表

この事件でポイントとなったのは、店長の管理監督者性を否定して、残業代の請求を容認したことです。つまり、「店長＝管理監督者ではない」という判断が出たことです。店長の処遇、社内の管理監督者としての定義を見直すきっかけとなったと前向きなコメントも発表されました。ただ、それなりの経営にインパクトを与える費用発生はあったようです。因みに、この事件で、「名ばかり管理職」という言葉が、世に広く知られるようになり、各社においても、当社にこのような事象がないか管理監督者基準の適正性について、見直しの機運が広がるきっかけになった事件とも言われています。

このようにして、人事は、法律を押さえておくこともそうですが、過去に起こった労働判例についても、このようなリスクを回避するために、過去の労働判例をトリガーとして自社の労務管理を点検し、対応策を経営に提言し、トップマネジメントの下実行することが人事の重要な役割として求められます。



●残業未払い・過労自殺・セクハラ・パワハラに対する訴訟等



●残業未払い等による遡及徴収

#### 【裁判例】 割増賃金請求事件 東京地裁判決 H20.1.28

販売店(大手ハンバーガー店)の店長の管理監督者性を否定して、残業代の請求を認容した事例。

(主文)

被告は、原告に対し、503万4985円及び別紙時間外及び休日割増賃金一覧表「各月合計」欄記載の各金員に対する同表「支払日」欄記載の日の翌月から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

---

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](mailto: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/>