



社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2020年11月号

- 最新・行政の動き
- 調査
- ニュース
- 職場でありがちな
トラブル事例
- 監督指導動向

◆最新・行政の動き

時間外上限規制の中小企業への適用が進む中、厚生労働省は時間外・休日労働（36）協定・届出支援対策を強力に推進しています。

中小・零細レベルでは、そもそも規制の前提となる協定未届けの事業場が少なくありませんが、同省では令和元年から3年計画で取組を実施しています。

その成果として、36協定届等作成支援ツールの利用者数が前年同期比230%に達したほか、令和元年の協定届出数は177万5000件を超えました。

令和2年度は、未届事業場のうち約20万事業場を対象に、協定の必要性を明記した自主点検シートを送付して届出を勧奨するなど、さらなる拡大を図っています。まだ協定を届け出ていない事業場は、早急な対応が求められます。

<連絡先>

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE
足利オフィス：栃木県足利市葉鹿町 1-28-32
電話：0284-64-1522 FAX：0284-64-0245
太田オフィス：群馬県太田市東別所町 88-6
電話：0276-57-6623 FAX：0276-57-6624



OCHIOFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索





◆ ニュース

事務所衛生基準を改正へ トイレや更衣設備の充実めざす

働き方改革関連法は平成 30 年に成立しましたが、その附帯決議では事務所等の清潔・休養に関する関連法令の見直しを求めています。

これを受け、厚生労働省では、検討会を設け、事務所衛生基準規則および関係指針等の改正に向けた論議をスタートさせています。

事務所則は事務作業に用いるオフィス等に適用されますが、その中では環境管理（第 2 章）、清潔（第 3 章）、休養（第 4 章）等について基準を設定しています。

検討会では、事務作業面の照度（現行は精密作業で 300 ルクス以上等）、二酸化炭素の管理（含有率 100 万分の 5000 以下等）などについて見直しを行います。

トイレ（男女別に一定数を設置）に関しても、小規模事業所で男女別の設置が遅れている現状等を改善する方針です。

自動車運送業で認証制度 働きやすい職場環境を審査

国土交通省は、自動車運送業者の職場改善を後押しする「働きやすい職場認証制度」を創設しました。

トラック・バス・タクシー業界では人材不足が深刻化しています。各社の働き方改革の取組を「見える化」することで、求職者の業界に対するイメージを刷新するのがねらいです。

労働時間・休日や健康確保等の 5 分野 27 項目について、「1 つ星」から「3 つ星」の 3 段階で評価します。ただし、初年度となる今年度は 9 月 16 日から受付を開始し、「1 つ星」認定に限定して試行実施する方針です。

一般財団法人日本海事協会「働きやすい職場認証制度」ホームページ上で、紹介動画、申請書のダウンロードサービス等を行っています。

監督指導動向

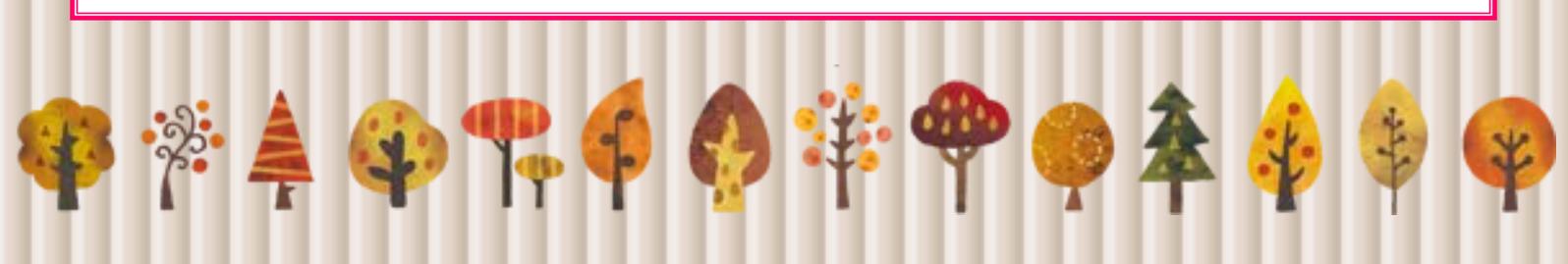
新型コロナで内定取消急増 悪質事案の企業名も公表 厚生労働省

厚生労働省の発表によると、今年 4 月に就職予定だった大学生・高校生等のうち、内定を取り消された人の数は、令和 2 年 8 月末時点で 174 人（76 事業所）となっています。新型コロナの影響で、前年度・同期（35 人）の 5 倍に急増しました。

内定取消には至らないまでも、入社時期繰下げの対象となった学生・生徒数は 1,210 人（87 事業所）の多数に上っています（前年度はゼロ人）。

併せて、大学生 28 人の内定を取り消したとして、神奈川県横浜市の生活関連サービス業者（旅行業）が企業名公表の対象となっています。

職安則では、告示で定める基準（取消者 10 人以上など）に合致する場合、学生の適切な職業選択に役立つため、企業名を公表できる旨の根拠規定を置いています（17 条の 4）。



調査

厚生労働省「令和元年度・長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果」

厚生労働省では、毎年、「長時間労働が疑われる事業場（長時間労働に関する情報を把握している事業場、過労死等に関する労災請求が行われた事業場）」を対象として、違法残業や賃金不払に関する調査を実施しています。

令和元年度は、改正労基法による「時間外上限規制の強化」の施行1年目（中小企業は猶予措置）でしたが、違法残業の動向に変化がみられたのでしょうか。

違法な時間外が指摘された事業場割合は、前年度の40.4%から47.3%に増加しました。しかし、その内訳をみると、時間外「80時間超」の事業場割合が66.8%から37.1%に低下するなど、「過労死レベルの長時間労働」については抑制傾向が認められるようです。

図表1 前年度の監督指導結果との比較

		令和元年度	平成30年度	
監督指導 実施事業 場	監督実施事業場	32,981	29,097	
	うち、労働基準法などの法令違反あり	25,770 (78.1%)	20,244 (69.6%)	
主な 違反内容	違法な時間外労働があったもの		15,593 (47.3%)	11,766 (40.4%)
	うち、時間 外・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	5,785 (37.1%)	7,857 (66.8%)
		1か月当たり100時間を超えるもの	3,564 (22.9%)	5,210 (44.3%)
		1か月当たり150時間を超えるもの	730 (4.7%)	1,158 (9.8%)
		1か月当たり200時間を超えるもの	136 (0.9%)	219 (1.9%)

ちょっと気になるのは、この「長時間労働の実態」を職場でどのように把握しているかです。

29.2% (9,859) の事業場は自己申告制を採っていますが、「機器による記録等の客観的な方法」による事業場（タイムカード、IC・IDカード、PC記録の合計）が62.3% (20,967) を占めています。

図表2 監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法				自己申告制
使用者が自ら現認	タイムカードを基礎	ICカード、IDカードを基礎	PCの使用時間の記録を基礎	
2,852	13,512	5,595	1,860	9,859



職場でありがちなトラブル事例

悪質な流言でやむなく退職 病院もセクハラ対応怠る

病院に勤務する看護師Aさん（女性）は、周囲でおかしなうわさが流れているのに気が付きました。Aさんの「私生活の乱れ」に関する誹謗中傷です。

うわさの発生源は、どうやら同僚の看護師Bさん（男性）のようです。

セクハラ指針では、「同僚が、性的な内容の情報を意図的・継続的に流布」することで、仕事に支障が生じるケースもセクハラの1類型として挙げています。

そこで、病院側に対して、セクハラ防止に関する対策改善を申し入れましたが、「なしのつぶて」という状況でした。

職場にいたたまれない状況となったAさんは退職を余儀なくされましたが、病院側のセクハラ対策の不備を理由として、都道府県労働局にあっせんの申請を行いました。



従業員の言い分

もちろん、根も葉もないうわさを流布した同僚個人に対する憤りはありますが、組織としてセクハラ対応をおざなりにした病院側の責任も小さくありません。

退職した今でも、他の同僚は「うわさを真実」と信じているに違いありません。病院側が適切な対応を採らなかったことによる精神的・経済的損害に対する補償として、150万円の支払を求めます。

事業主の言い分

当方の調査によると、Aさんが「異性の同僚と未明まで酒席を共にした」のが、諸々のうわさを生じる発端になっているようです。

事後の対応として、うわさを流した本人に対する注意も行っており、「放置」という批判は当たらないと思います。金銭補償の要求には、応じることはできません。



あっせんの内容

話し合いの前提となる事実の確認段階で、労使双方の主張の隔たりが埋まらないことから、いったん、あっせんの打ち切りを示唆しました。

しかし、両者ともに紛争調整委員会の場での解決を望むという意思表示だったため、病院側からの謝罪および金銭支払いという方向で、解決案を提示しました。

結果

「合意文書をもって、病院側からの謝罪表明とする」「解決金として、金150万円を支払う」等の内容で、双方があっせん案を受諾しました。

