

事務所通信

発行：社会保険労務士ごとう事務所

〒491-0079 愛知県一宮市九品町 3-26-3

TEL：0586-64-9086 FAX：0586-64-9087 e-mail：

info@mail.sr-goto.com

発行日：2014年2月3日

鬼は外、福はうちの会社へ



2

2014

注目トピックス 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督状況 公表

厚生労働省は、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して集中的に「過重労働重点監督」をすると以前から発表しておりましたが、9月の「過重労働重点監督月間」での監督状況を公開しました。

重点監督の結果のポイント

1 重点監督の実施状況

「過重労働重点監督月間」中、5,111 事業場に対して、重点監督を実施しました。

そのうち、4,189 事業場（全体の 82%）で何らかの労働基準関係法令違反が認められました。

<違反の内訳>

- ・違法な時間外労働があったもの：2,241 事業場（43.8%）
- ・賃金不払残業があったもの：1,221 事業場（23.9%）
- ・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もの：71 事業場（1.4%）



2 申告受理・申告監督の実施状況

1のほか、「過重労働重点監督月間」中に、労働者から2,495 件の申告を受け、2,094 事業場に対して申告監督を実施しました。

そのうち、1,491 事業場（申告受理件数の 71.2%）で何らかの労働基準関係法令違反が認められました。

3 違反・問題等の主な事例

重点監督及び申告監督において、是正勧告等を行った違反・問題等の主な事例は次のとおりです。

- ・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事例
- ・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事例
- ・営業成績等により、基本給を減額していた事例
- ・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事例
- ・無料電話相談を契機とする監督指導時に、36 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事例
- ・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事例
- ・賃金が、約 1 年にわたる長期間支払われていなかったことについて指導したが、是正されない事例

昨年は「ブラック企業」という言葉も流行しましたが、政府も「ブラック企業」の取り締まりを強化しています。強化監督の中で特に注意したいのは、「時間外労働が多すぎないか」「割増賃金が正当に支払われているか」「健康診断や医師による面接などを適切に行っているか」という主に3つのポイントです。割増賃金の計算の仕方や、長時間労働者に対する健康確保措置について、不安がありましたら、ご相談ください。

厚生労働省は、雇用の分野における男女格差の縮小や女性の活躍促進を一層推進するため、男女雇用機会均等法の施行規則等の改正を行いました。この改正は、本年の7月から施行されます。



男女雇用機会均等法の施行規則等の改正（概要）

1. 間接差別となり得る措置の範囲の見直し

間接差別となるおそれがある措置として男女雇用機会均等法の施行規則に定める3つの措置のうち、コース別雇用管理における「総合職」の募集又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・職種の変更を措置の対象に追加。

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されました。**

＜間接差別となるおそれがある3つの措置〔改正後〕＞

- ① 労働者の募集・採用にあたって、労働者の身長、体重又は体力を要件とするもの
- ② 労働者の募集・採用、昇進、職種の変更にあたって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とするもの←今回改正された部分
- ③ 労働者の昇進にあたって、転勤の経験があることを要件とするもの

2. 性別による差別事例の追加（男女雇用機会均等法に基づく指針の改正）

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に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**を追加。

3. セクハラ予防・事後対応の徹底など（男女雇用機会均等法に基づく指針の改正）

- ① **職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものであることを明示。**
- ② 性別の役割分担意識に基づく言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることを明示。
- ③ セクシュアルハラスメントの相談対応にあたっては、広く相談に応じることとしているが、その対象に、性別の役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合などが含まれることを明示。
- ④ 被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者又は事業場内の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を追加。

4. 新たな指針の策定

新たに、「コース等で区分した雇用管理を行うにあたって事業主が留意すべき事項に関する指針」を制定。

今回の改正で特に気を付けたいのは、「1」で「転勤の要件」の設定が禁止されたことと、「3」の「①」で、異性だけではなく同性に対する「セクシュアルハラスメント」が規定されたことです。

御社の就業規則や、社内ルール、社内環境などで不安なことがありましたら、ご相談ください。

お仕事 カレンダー

- 2/1 ●贈与税の申告受付開始
2/10 ●一括有期事業開始届の提出
(建設業)
主な対象事業:概算保険料 160万円未満で
かつ請負金額が1億9000万円未満の工事
●1月分の源泉所得税、住民税特別徴収税
の納付

- 2/16 ●所得税の確定申告受付開始
2/28 ●1月分健康保険料・厚生年金保険料の支払
●じん肺健康診断実施状況報告書の提出
●固定資産税(都市計画税)納付(第4期分)
●12月決算法人の確定申告・6月決算法人の
中間申告
●3月・6月・9月決算法人の消費税の中間申告

◆あとなぎ◆ 年度替わりを控え、新規の採用についてお考えの事業所様もいらっしゃると思います。新規の人材雇用の際は、雇用保険の助成金をご検討いただく機会になります。助成金の相談はごとう事務所までお気軽に。