

特集

平成23年度の労働基準行政の 重点施策と事業場の対応ポイント

高橋人事労務管理事務所
所長 高橋 壽雄

はじめに

全国で約5千万人の労働者が、あらゆる業種や規模の職場で働いています。その労働条件については罰則付きの強行法規である労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法をはじめとし、労働契約法、労働者派遣法、パートタイム労働法、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法など多くの法律が定められ、遵法を求められているのはご承知のとおりです。経営者、人事労務担当者もその理解と実行のため大きな努力を払っています。

最近の労働情勢をみると、国の内外の諸要因を受けて、多様な問題が発生しています。なかでも正社員と非正社員の格差問題は深刻です。職場の非正社員の割合は約3割を超えていますが、契約社員、パートタイマー、派遣社員、嘱託などの労働条件は正社員よりかなり低く、雇用も不安定です。原因は言わずと知れた経済のグローバル化に伴うコスト削減、景気の変動への対応などですが、底流には正社員について厳し過ぎる解雇制限(外国人には理解できないと言われていたそうです)、賃金などの労働条件の不利益変更の困難性があります。その他サービス残業の横行(3次産業は特に多い)や、過労死、過労病、うつ病の発生、労働者の職場不適応による解雇、期間雇用者の中途解約、パワハラ、セクハラ、いじめの問題が多発し、大阪労働局へのこれら労働問題の相談、申告は平成22年中に約12万件行われています。

労働者の権利意識が強まっていることは、かねてよりの傾向ですが、最近ではインターネットの影響を無視できません。労働基準監督署への申告相談、ユニオン(合同労組)への加入によって労働者の権利主張が成功

し、多額の時間外手当や解雇、退職についての解決金を得たことなどが掲載されています。企業としてコンプライアンスの重要性が増えました。

このたび、平成23年度の大阪労働局の行政運営方針が示されました。その内容は

- 1 労働基準行政
- 2 職業安定行政
- 3 雇用均等行政
- 4 労働保険適用徴収業務
- 5 個別労働紛争解決制度

の各重点施策に分かれています。上記のうち1の労働基準行政は労働基準監督機関により行われるもので、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法などが中核となりいずれも罰則付きの強行法規です。

その行政を担当し事業場の監督指導にあたる労働基準監督官は司法警察権を持っていることを忘れてはなりません。通常は法違反については是正勧告書をもって是正を求めることとしていますが、悪質違反とみなされると司法警察権を発動され強制捜査、書類押収を行い、検察庁に送致しますが、場合により事業主を逮捕することもあります。

平成23年度の労働基準行政運営方針のうちから企業にとって重要と思われる項目を選んで、問題点や対応についてコメントします。

【労働基準行政の重点施策(抄)】

1 長時間労働の防止

- 月60時間を超える時間外労働の割増率を50%とする改正労働基準法の履行確保を図る

(コメント) 昨年4月1日からの労働基準法(以下「法」という。)改正により、上記のように月60時間超の時間外労働の割増率がそれまでの25%から50%へと大幅にアップされました。(但し下記の中小企業は除く)長時間残業防止への強力なペナルティです。未だこの割増率を適用していない企業は早急な対応が必要ですが、月60時間を超えるような残業を行うこと自体が異常と考えることが先決です。50%増しの時間外手当を払うコストを考えればそのような時間外労働をなくすような抜本的な労働時間管理が必要です。

【人事労務管理のコンプライアンス度チェックリスト】

該当項目に✓を入れて下さい。また適正に管理されていない項目(太字・下線部以外の項目については改善の必要があります。)

< I. 労働契約の締結・雇入・退職 >

1. 労働条件通知書により労働条件を明示していますか。

労働条件通知書*を交付している。

※必須項目…①契約期間 ②就業場所・従事すべき業務 ③労働時間等
④賃金の計算・支払い方法等 ⑤退職

労働条件通知書以外の書面で交付している。(書面名…労働契約書等)

交付していない。

2. 就業規則の内容を説明していますか。

説明をしている。

説明をしていない。

3. 配置転換、(転勤)、(出向)について説明をしていますか。

就業規則に基づき説明をしている。

就業規則には明記しているが、配置転換・(転勤)・(出向)については、特に説明をしていない。

就業規則には明記しているが、一部項目が欠如し、運用上問題がある。

就業規則には記載がない。

4. 戸籍簿(抄)本、住民票を一律に提出させていませんか。

提出させていない。

必要に応じて提出させる場合があるが、用済後、速やかに返却している。

必要に応じて提出させる場合があるが、用済後、返却せず会社で保管している。

目的を明確にせず、一律に提出させ会社で保管している。

5. 従業員が退職するときに、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由(退職の事由が解雇の時にはその事由も含む)について証明書を請求した場合、これを交付していますか。

交付している。

交付していない。

事例がない。

6. 従業員を解雇するときは必ず30日前に予告するか、平均賃金の30日分を支払っていますか。(但し従業員の責に帰すべき事由による解雇で監督署長の認定を受けた場合は除く)

予告するか、予告手当を支払っている。

予告、予告手当の支払いを行っていない。

7. 解雇予告をした在職中の従業員が解雇の理由を記載した証明書の交付を請求した場合、交付をしていますか。

交付している。

交付していない。

事例がない。

平成23年度の労働基準行政の重点施策と事業場の対応ポイント

< II. 就業規則の整備 >

1. 常時10名以上の従業員(パート社員・契約社員・嘱託社員等を含む)を使用する全ての事業所(本社会含む)で、就業規則を労基署に届け出していますか。

- 対象事業所は、全て労働基準監督署に届け出をしている。
- 対象事業所は複数あるが、一部の事業所(本社等)でのみ届け出をしている。
- 届け出をしていない。

2. 雇用形態(パート社員・契約社員・嘱託社員等)ごとに就業規則を作成していますか。

- 全雇用形態で作成している。
- 一部の雇用形態については、作成している。
(作成済の雇用形態・・・)
- 作成していない。

3. 就業規則は、全従業員が閲覧できるようになっていますか。(冊子・ファイル・イントラネット等)

- 全ての事業所で、閲覧可能となっている。
- 本社など、一部事業所でのみ閲覧可能となっている。
- 閲覧可能な環境にはない。

4. 就業規則を作成・変更する場合に、従業員の過半数で組織する労働組合の代表者(労働組合がない場合は、従業員の過半数を代表する者)の意見を聴いていますか。

- 聴いている。(意見を聴くだけで、必ずしも反映させる必要はありません)
- 聴いていない。

5. 労働条件の内容に変更があった場合、就業規則を変更し、労基署に届け出していますか。また、内容は法令に適合し、労働実態と合っていますか。

- 都度、就業規則変更届を労働基準監督署に届け出をしている。
- 届け出をしていない。
- 労働基準法等の現行法令や会社の労働実態と合致している。
- 現行法令、労働実態の一部が合っていない。

6. 従業員の配置転換、転勤、出向に関する規程を設けていますか。

- 設けている。
- 設けていない。
- 配置転換等の人事異動は一切ない。

7. 試用期間について場合により延長する場合、規定化されていますか。

- 規定化されている。
- 延長することがないので規定化していない。
- 延長することがあるが規定化していない。

8. 従業員代表者をどのように選出していますか。

- 正式な選挙により選出している。
- 方針説明会等全従業員が集まる場所において、挙手等により選出している。
- 会社が指名(管理部門の従業員等)し、全従業員に周知している。
- 従業員代表者を選出していない。