

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## 労基署の監督指導結果にみる 「長時間労働が疑われる事業場」の実態

### ◆10,059 事業場が是正・指導の対象に

1 月中旬に厚生労働省から、昨年 4 月～9 月に行われた労働基準監督署による監督指導結果（長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果）が公表されました。

今期は、「1 カ月当たり 80 時間を超える残業の疑いがある事業場」や「長時間労働による過労死などに関する労災請求があった事業場」など、10,059 事業場が是正・指導の対象となっており、このうち 6,659 事業場（66.2%）で労働基準法などの法令違反があったとのこと。

なお、前年同期の監督指導件数（法令違反あり／実施事業場）は、次のように変化しています。

- ・平成 27 年：3,823／4,861
- ・平成 28 年：6,659／10,059

平成 27 年度は、「月 100 時間」を超える残業が疑われる事業場等が対象であるのに対して、平成 28 年度は「月 80 時間」に対象が拡大されたという違いはありますが、長時間労働やそれに伴う健康障害などに対しては、より厳しい目が向けられていると理解したほうがよいでしょう。

### ◆是正勧告、是正指導の状況

是正勧告書が交付された法違反の内容を見ると、違法な時間外労働が 4,416 事業場、賃金不払残業が 637 事業場、過重労働による健康障害防止措置の未実施が 1,043 事業場となっています。

業種別では、違反割合の多い順に、（1）接客娯楽業、（2）運輸交通業、（3）製造業で 70%以上、（4）商業、（5）教育・研究業で 60%以上、（6）その他の事業、（7）建設業で 50%以上となっています。

一方、主な健康障害防止に係る指導票が交付された事業場は、次の通りでした。

- ・過重労働による健康障害防止のための指導：8,683 事業場



- ・労働時間適正把握基準に関する指導：1,189 事業場

ここでは、長時間労働となっている労働者への面接指導等の実施、月 80 時間以内への残業削減や始業・終業時刻の確認・記録、自己申告制による場合の実態調査などについて指導が行われています。

### ◆今後の情報にも注意が必要

現在、時間外労働の上限規制について政府が検討を進めるなど、労働時間に関する制度改正が予定されていますので、今後の情報に注意が必要です。

## 対策はお済みですか？

### 「従業員による介護」をとりまく最新事情

#### ◆施行から 1 カ月！「改正育児・介護休業法」

先月、育児・介護休業法の改正法が施行されました。報道などでは「育児」のほうにクローズアップされがちですが、もう一方の「介護」も要注目の改正となっています。

#### ◆1 月から変わった「介護休業」

従業員の介護休業に関する今年 1 月からの改正点は次の通りです。

- （1）介護休業の分割取得が可能に（3 回を上限に通算 93 日まで）
- （2）介護休暇の取得単位が柔軟化（半日単位も可能に）
- （3）介護のための所定労働時間の短縮措置の回数増（介護休業とは別に 3 年間で 2 回以上）

(4) 介護のための所定外労働の制限の新設（介護終了まで所定外労働を制限）

この他にも、介護の対象となる家族の範囲が拡大されたり、有期契約労働者の介護休業取得要件が緩和されたりと、全体的に従業員の「就業と介護の両立」をより柔軟に支援する方向性での改正と言えます。

今後、介護のために休業を希望する従業員が増えることが予想されます。

改正法はすでに施行されていますので、介護休業の運用体制がまだ整っていないという企業は、今すぐ就業規則や社内規程を見直さなければなりません。

#### ◆マタハラ防止は当たり前。ケアハラ防止も忘れずに

さらに、今回の改正では、介護を理由とする従業員への不利益な取扱い（介護ハラスメント。通称「ケアハラ」）の防止措置が新たに義務付けられました。

介護休業を取得しようとする従業員に対し、休業を拒否したり、復帰後に閑職へ追いやったり、心無い言葉をかけるような行為が発生したりした場合、その企業は法的責任を追及されるおそれがあります。

防止措置とは、例えば社内報・研修・パンフレットなどで企業としての方針を周知・啓発することや、苦情を含む相談の窓口を設けることなどです。

これらはマタハラの防止と共通する措置でもあります。

#### ◆企業もダブルケア対策の時代

「ダブルケア」という言葉をご存知でしょうか？ 横浜国立大学の相馬准教授とブリストル大学の山下上級講師による造語であり、「子育てと介護が同時期に発生する状態」を指します。

近年は晩婚化の影響で、子育て期間と親の介護期間が重複しやすい傾向にあり、ダブルケアに直面する人が増えています。

内閣府の推計によれば、ダブルケアを行っている人は男性 8 万 5,000 人、女性 16 万 8,000 人で、この数字は今後、年々増加することでしょう。

企業にとっても、「育児休業やマタハラへの対応」と「介護休業やケアハラへの対応」の両立が必要です。今回の法改正をきっかけに、従業員のダブルケア対策を急ぎましょう。

#### ～当事務所よりひと言～

今月の判例研究は、日本電気事件です（東京地判平成 27 年 7 月 29 日）。X は平成 15 年 4 月に総合職として Y 会社に雇用され、約 5 年 7 か月間予算管理の業務に従事していましたが平成 22 年 4 月に統合失調症を発症し（業務外）、同年 7 月 30 日から休職し平成 24 年 2 月 29 日をもって Y より休職期間満了による退職の告知を受けました。本件は、X は休職期間満了時において就労が可能であったと主張して、Y に休職期間満了後の賃金等の支払いを求めた事件です。問題は、復職の要件となる「休職の事由が消滅」したといえるかです。休職命令時の X の職位は、総合職の最下位である A 職群 3 級であったことから、「休職の事由が消滅」といえるためには、X に総合職 A 職群 3 級として債務の本旨に従った労務の提供が可能であるといえることが必要であり、また従前の職務である予算管理業務が通常程度に行えなくても、当初軽易作業に就かせればほどなく当該職務を通常程度に行える健康状態になっているのであれば労務提供が可能（片山組最高裁判決平成 10 年 4 月 9 日）であると言えます。本件判決は、X の従前の業務である予算管理業務は、対人交渉の比較的少ない部署であるが、上司の指導を要する事項について X と上司との間のコミュニケーションが成立しない精神状態で、かつ、X の不穏な行動により周囲に不安を与えている状態では、総合職の最下位である A 職群 3 級の職務でさえ就労可能とは認めがたいと判示し、X の復職を認めませんでした。この事件は、職務、就業場所が限定されていない正社員の休職からの復帰を認めなかった珍しい判例です。X の病状次第によっては他の軽易な業務への現実的な配置可能性を検討すべきとして逆の結論になる可能性もありました。会社は、労働者の職務、スキル、休職の事由、期間、復帰の条件等を明確に定めておく必要があることを考えさせられた事件でした。（大滝）

3 月を迎え社内は、年度末にかかわる書類の作成や、新入社員の採用の準備、来期の予算など何かと忙しいシーズンを迎えている事と思います。加えて花粉症の方は忙しさと花粉症のダブルパンチで大変な思いをされておられるのではないのでしょうか。もうお知らせが届いていると思いますが、健康保険、介護保険料率の変更が決まりました。また、雇用保険関係では、保険料率の引き下げが予定されており、他にも育児休業給付の支給期間の延長（保育所に入れない場合等 1 歳 6 か月まで→2 歳まで）（平成 29 年 10 月 1 日施行）など、法律案が国会で成立すれば施行されるという状況です。料率の変更など漏れのないよう準備を進めてください。（馬場）