

NEWS LETTER

「異常事態」が起きています。TDBの調査(28/02)によれば、跡継ぎがいないという法人・個人企業が66%、売上100億規模の企業でさえ、内57%が後継者不在と回答しています。身内に誰も居ない、居てもその意思がない、適任者がいない等が理由の大半ですが、激変する経営環境も阻害要因になっているのは明らかです。人口減・人手不足に加え、市場の目まぐるしい変化に伴う商品サイクルの短命化、法令や慣習、文化にまで及ぶグローバル化、AIの驚異的進化等、自分達の成功体験を形成した従来のビジネスモデルでは通用しないであろう未踏の領域で、後事を託すのは余りに心苦しい...のかも知れません。

12

2017



労働基準監督署が担う役割とは

最低賃金の減額特例とは
パートの約7割が希望する
今後の働き方はやはり「パート」

三友企業サービスグループ

東京都葛飾区立石1-6-9

TEL : 03-3696-2294 / FAX : 03-3695-2830

労働基準監督署が担う役割とは

11月に実施された厚生労働省の「過重労働解消キャンペーン」では、労働基準監督署等により、過重労働が行われている事業場等への重点監督が行われました。近年、労働基準監督署による監督指導に対する企業の関心が高まっていることから、ここでは、労働基準監督署が担っている役割と、実際の監督指導がどのように行われるのかを確認しておきましょう。

1.労働基準監督署内の組織

労働基準監督署内の組織は、その署の規模により違いはあるものの、以下の4つの課から構成されています。

- ①監督課
労働基準法等の関係法令に関する各種届出の受付や、相談対応、監督指導を行う。
- ②安全衛生課
機械や設備の設置に係る届出の審査や、職場の安全や健康の確保に関する技術的な指導を行う。
- ③労災課
業務上、通勤途上における負傷等に対する労災保険給付等を行う。
- ④業務課
会計処理等を行う。

ここ数年は、未払い残業の問題や過重労働の問題が社会的に大きな話題となり、4つのうちでも特に①の監督課の業務に注目が集まっています。

2.労働基準監督署の臨検監督

労働基準法等の法令に基づいて、定期的にあるいは働く人からの申告等をきっかけとして、労働基準監督署が事業場に立ち入り、機

械・設備や各種帳簿等を調査し、労働者の労働条件について確認を行うことを臨検監督と呼んでいます。この調査により、法令違反が認められた場合には、事業主等に対し是正の指導が行われます。また、危険性の高い機械・設備等については、その場で使用停止等を命ずる行政処分が行われることもあります。是正の指導が行われたときには、それを是正した上で報告を行わなければなりません。

3.平成27年中の定期監督等と違反率

厚生労働省が公開している「平成27年 労働基準監督年報」(※)によると、平成27年中に毎月一定の計画に基づいて実施する監督が主となる定期監督等を実施した事業場数は133,116件あり、このうち、何らかの法令違反があった事業場は92,034件で、違反率は69.1%となっています。違反率の高い順番は、労働時間に関するもの、安全基準、健康診断となっています。

定期監督等のほか、労働者等からの申告に基づいて実施される申告監督も平成27年中に22,312件あります。

労働者の労働環境への意識はますます高まっていることもあり、会社の法令遵守の意識を高め、法令改正への対応等への取組を進めていくことが求められています。

※現在、公開されている年報の中で最新のものです。

臨検監督は、予告することなく実施されることが原則であるため、労働基準監督官が突然、事業場に調査に訪れることとなります。事業主や担当者が不在のために、後日、日程調整を行うことになる場合もありますが、いつ臨検監督が行われても問題がないように、日ごからの労務管理が重要となります。

最低賃金の減額特例とは

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

最低賃金が引き上げられたことに伴い、先日、会社全体の給与も見直しを行いました。会社はすべての従業員に対して、この最低賃金額以上の給与を支払わなければならないのですよね。



総務部長

はい、最低賃金は原則としてすべての労働者に対して、適用されるものになっています。ただし、最低賃金の減額特例の許可申請というものがあり、都道府県労働局長の許可を受けた場合に、その従業員の労働能力等に応じて減額した最低賃金を個別に認めるという取扱いが設けられています。



社労士

そのような取扱いがあるのですね。減額特例という言葉は初めて聞きました。どのような人が対象になるのでしょうか？



具体的には、最低賃金法で以下の5つに対象者が限定されています。

- ①精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
- ②試の使用期間中の者
- ③基礎的な技能及び知識を習得させるための職業訓練を受ける者
- ④軽易な業務に従事する者
- ⑤断続的労働に従事する者



対象者が限定されているのですよね。都道府県労働局長の許可を受けなければならないというお話でしたが、許可を受けるための基準があるのでしょうか？



はい、あります。例えば⑤の場合、常態として作業が間欠的であるため労働時間中においても手待ち時間が多く、実作業時間が少ない者であるか否かが判断されます。寮の管理人であれば、寮の見回りをした後に、管理室で待機し、一定時間後にまた見回りをするといったイメージですね。



なるほど。この減額された賃金額はどのように決まるのでしょうか。



考え方としては、法令で減額率の上限が定められており、そこにその対象となる従業員の職務内容や労働能力などが総合的に勘案されて決められることになっています。また、この許可は⑤の場合、3年以内の期間について認められるものであるため、期限が到来するまでに再度申請が必要になります。



そのような仕組みになっているのですね。



少し古い資料ですが、平成24年における減額特例の申請件数は①が5,954件、④が17件、⑤が5,767件でした。ちなみに②及び③については0件になっています。申請件数は多くありませんが、制度が設けられていることは押さえておきたいですね。



【ワンポイントアドバイス】

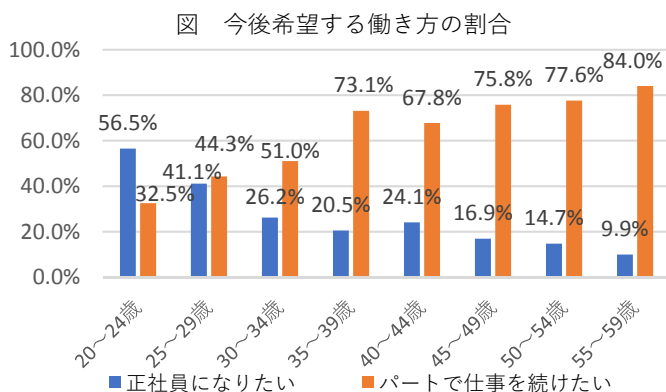
1. すべての労働者に最低賃金が適用されるが、都道府県労働局長の許可を受けた場合については、適用される最低賃金を減額することができる制度（減額特例）がある。
2. 断続的労働に従事する者の減額特例の適用は3年以内の期間について認められるため、引き続き適用を受けるためには期限までに再度申請しなければならない。

パートの約7割が希望する 今後の働き方はやはり「パート」

パートタイマー（以下、「パート」という）や契約社員など期間の定めのある従業員を活用している企業では、平成30年4月に向けて、無期転換への対応を検討されているところも多いのではないのでしょうか。先日、その検討を進める上で参考となる情報として、厚生労働省よりパートの雇用実態を調べた「平成28年パートタイム労働者総合実態調査の概況」（以下、「実態調査」という）が公表されました。

1. 今後の希望する働き方

今回の実態調査では、パートの今後の希望する働き方について調べており、その結果を確認すると「パートで仕事を続けたい」が72.0%、「正社員になりたい」が18.9%となっています。また、「正社員になりたい」と「パートで仕事を続けたい」を希望している割合を年齢階級別にみると、下図のようになっています。



このように、20代では正社員になりたい割合が4割を超えているものの、年齢階級が高くなるほどパートを希望する割合が概ね高くなっていく傾向があります。

将来、生産年齢人口が減少していく中では、既存人材の活用の重要性が高まっています。そのため、企業では人材確保の方針を明確化し、長期の視点で対策を検討することが重要になります。

2. 正社員になりたい理由

正社員になりたいと回答したパートの正社員になりたいと考える理由（複数回答3つまで）について、割合の高かった上位3つをみると以下のようになっています。

- ①より多くの収入を得たいから 75.8%
- ②正社員の方が雇用が安定しているから 59.1%
- ③より経験を深め、視野を広げたいから 19.9%

また、これを男女別にみると、特に違いのあったものとして、女性については、「家庭の事情（育児・介護等）による制約がなくなる（なくなった）から」が19.7%となっています。

3. 正社員になった場合に選びたいと思う制度

正社員になりたいと回答したパートが、正社員になった場合に選びたいと思う制度（複数回答）の割合を確認すると、「勤務地を限定した（転勤のない）正社員」が44.1%、「勤務時間を限定した（短時間）正社員」が28.2%、「職種を限定した（職務内容の変更がない）正社員」が24.3%と続いています。