

人事労務のプロがお届けする情報ボックス

ろうむの玉手箱

〒950-2101 新潟市西区五十嵐1の町7229-2

小野本 社労士 事務所
TEL 025-268-6120 / FAX 025-268-6130

Email: info@sr-onomoto.jp

URL : <http://www.sr-onomoto.jp/>

: <http://office375.sr-onomoto.jp/>

◆ブラック企業にメス?!◆

去る8月8日、厚生労働省は、長時間労働など過酷な労働を強いる企業への集中的な取締りを実施する、9月を「過重労働重点監督月間」とすると発表しました。

厚生労働大臣は「ブラック企業といわれる企業をなくしていきたい」と語りました。

どのような取締りが行われるのでしょうか。



■ 重要ポイント

ブラック企業を重点的に取締ると報道されました。長時間労働が当たり前になっていたりしなければ、問題ありません。

■ いわゆるブラック企業

「いわゆる『ブラック企業』が大きな社会問題となっている。政府の成長戦略でも若者の活躍推進をあげているが、こうした問題を野放しにしているのは日本の将来はない。『ブラック企業』といわれるような企業をなくしていきたい」厚生労働大臣の発言です。

若者の使い捨てが疑われる企業、4000社をリストアップし、9月、立ち入り調査に入ると報道発表（厚生労働省のホームページで確認できる）されました。

■ 「ブラック会社に勤めてるんだが、もう俺は限界かもしれない」

大臣も口にしたブラック企業という言葉、何か法律を犯して悪いことをしている企業のイメージですが、どうでしょう。

2009年、過酷な労働環境の会社で働く若者が主人公の「ブラック会社に勤めてるんだが、もう俺は限界かもしれない」というタイトルの映画が公開され、ブラック会社やブラック企業という言葉が若者を中心に広まったようです。

■ ブラック企業の定義

ブラック企業の明確な定義はありません。「法律に反した、または、法の趣旨に反した労務管理によって労働者の生存権を脅かす人権侵害を行い、こうした労働者の使い捨てによって利益を上げることがビジネスモデルとなっている企業」（『マンガでわかるブラック企業』竹信三恵子 解説文）ともいわれます。

また、次の5つをブラック企業の特徴にあげている人もいます。

- ① 大量採用し、仕事が出来ると判断した社員を残して、他の社員は使い捨てにする
- ② 長時間労働をさせる上に、残業代などの



2013年8月新潟市西区で小野本撮影
なでしこ

正当な賃金を払わない

- ③ 法律で定められた労災保険、雇用保険、社会保険に加入させない
- ④ セクハラやパワハラがあっても会社は放置する
- ⑤ 会社側が不要と判断した社員に圧力をかけて、自己都合退職に追い込む
(『うちの職場は隠れブラックかも』)

松沢直樹)

■ ブラック企業の取締り

過酷な長時間労働を強いる会社、健康や人権が侵害されている会社をなくしていこう、という政府の取り組み姿勢は理解できますが、この9月に行われようとしていることはどんなことなのでしょう。

■ どのような調査か

厚生労働省の報道発表資料によると、具体的な取り組みとして、『長時間労働の抑制に向けた集中的な取り組みを行う』となっています。

これまでも労働基準監督署は、労働基準関係法令の違反に対し、監督指導を行っています。長時間労働についても、36協定の時間を超える時間外労働がないか、調査取締りの対象としてきました。また、サービス残業についても、賃金不払い残業とし、サービス残業が違法な残業であることを広報してきています。

■ 今までの調査との違い

9月に行われる調査取締りについて、労働基準監督署とハローワークが連携して調査という報道が目を見せます。

連携の一つ目は、監督署及びハローワーク利用者からの苦情や通報をもとに、離職率が極端に高いなどの若者の「使い捨て」が疑われる企業等を把握し、監督指導を集中的に実施することです。

二つ目はその監督指導の結果、法違反の是正が図られない場合は、是正が認められるまで、ハローワークにおける職業紹介の対象としないとしている点です。

■ これまでの監督署の調査

「いつも帰宅が10時、11時なのに残業代が支払われていない」

「休みもない過酷な労働を強いられ、疲労がたまり、精神的にも参っている」

もしこのような苦情が、働いている本人や家族から労働基準監督署に寄せられた場合、法令違反が疑われますから、監督署は実態を調査、是正を求めます。

是正されない場合には、再監督ということもありますし、さらに是正されない場合や偽った是正報告がされるなど悪質な場合には送検ということもあります。

これは労働基準法や安全衛生法という法令を遵守していく仕組みとして確立しています。

■ ハローワークとの連携方法は不明

退職したとき、多くの退職者は失業給付の受給のため、離職票を会社書いてもらいます。離職票には離職理由の記載欄があります。

もし、「36協定を超えるような長時間労働があった」という理由で退職したような場合は、単純な自己都合退職ではなくなります。まじめにきちんと働きたいのに、会社の就労環境に問題があつての退職だと判断され、失業給付を受けるときに、退職者には有利になります。

たとえばこのような情報が監督署にも提供されるのでしょうか。

■ ハローワークは求人申し込みを拒否できない

36協定を超える時間外労働が行われていることが監督署の調査で指摘された場合、一定の期間までの是正が求められます。法違反が是正され、報告がなされると通常はそれで終わりですが、今回厚労省は、「監督指導の結果、法違反の是正が図られない場合は、是正が認められるまで、ハローワークにおける職業紹介の対象としない」としています。

いつの時点でハローワークの求人がストップしてしまうのでしょうか。

求人申し込みの内容が法令に違反しない限り、ハローワークは求人申し込みを拒否することができないというのが職業安定法なのであります。

連携の行き過ぎが懸念されます。

トピックス

高島屋、初の女性代表取締役

8月28日日本経済新聞から

高島屋が、9月1日付で肥塚見春取締役が代表権のある専務に昇格すると発表した。

同社で女性が代表取締役になるのは初めてという。連結で15千人以上の従業員がいる高島屋。国内に20店舗、シンガポールなど海外にも3店舗ある。高島屋は昨年、正社員に占める女性の割合が初めて男性を逆転したという。女性の多い同社で、女性取締役の活躍が期待される。

政府は指導的地位に占める女性の割合を平成32年までに30%とする目標を掲げている。

現状では、日本で民間企業などで管理職に就いている女性は11.1%にとどまっている。米国は43.0%、フランスが38.7%、イギリスが35.7%、マレーシア25.0%と比べても大幅に低いのが日本の女性管理職の実情である。日本では女性管理職が少ない(1割未満)、あるいはまったくいない企業(常用労働者10人以上)は78.7%という。

政府は上場企業に、役員に1人は女性を登用するよう呼びかけている。



シリーズ 年金

～ 父子年金が創設されます ～

18歳未満の子がいる家庭で、夫が亡くなると妻に「母子年金」として遺族基礎年金が支給されますが、妻が亡くなっても「父子年金」は支給されません。

平成26年4月以降、厚生年金や国民年金に加入している妻が死亡すると、子のいる夫に遺族基礎年金が支給されるようになります。



【スタッフからひとこと】

親を扶養している方は、
年金額のチェックを

年金を受給している親の年金額が180万円未満であれば、扶養認定されます。

母親は自営業で、退職した父親を扶養にしていた従業員が、父親の年金額変更の通知を持ってきました。母が60歳になり、父親に約40万円の加給年金が付くことになる通知でした。金額を見ると187万円に・・・

増額になった年金が振り込まれたときから、扶養をはずさなければなりません。

あまりない事例ですが、扶養の認定の厳しさ、わかりにくさを感じました。

お知らせ 【 9月13日 助成金の無料セミナーをいたします 】

この4月から助成金は大きく変わっています。

8月27日、厚生労働省は、来年度の概算要求で、「労働移動支援助成金」を2億円から301億円にすると報道されました。成長産業に人材をシフトする成長戦略に沿ったもので、来年は再就職を支援する企業に高額な助成金が支給されることになりそうです。

このように助成金は国の施策を反映します。リーマンショックのときは、雇用調整助成金の申請要件が緩和され、数多くの企業が申請しました。雇用の維持が課題でした。

4月以降は若者をきちんと教育訓練する企業に助成金が新設されています。また、高年齢者の活用促進のため、高年齢者雇用安定助成金も拡充されています。

知らなかった・・・そんなことのないようにと、セミナーをします(税理士にもお話いただきます!)ので、おいでください。お申し込みは

小野本 社労士

検索