

7. 労務 長時間労働の現状と是正の厳格化について

平成28年6月に「ニッポン一億総活躍プラン」が閣議決定し公表されました。その中で、長時間労働は、仕事と子育てなどの家庭生活の両立を困難にし、少子化など多くの問題の原因になっていると記されています。また、それに対して「労働基準法については、労使で合意すれば上限なく時間外労働が認められる、いわゆる 36 (サブロク) 協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する。」とし、時間外労働時間について欧州諸国に遜色のない水準を目指すとしています。

なお、OECDが公表した 2013 年海外諸国の一人当たり平均年間総実労働時間の資料では、日本 (1,735 時間) となっているのに対して、イギリス (1,669 時間)、フランス (1,489 時間)、ドイツ (1,388 時間) となっています。

「ニッポン一億総活躍プラン」では、長時間労働是正に向けた具体的な規制強化内容は示されていません。ただ、前述の「労使で合意すれば上限なく時間外労働が認められる」との一文にあるように、特別条項付き 36 協定に関する取扱いが、今後厳しくなるかもしれません。

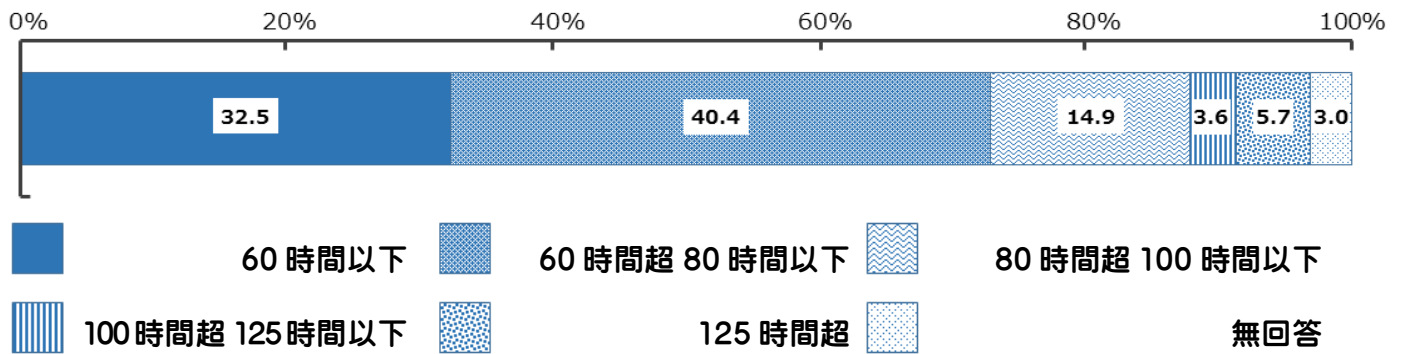
通常の 36 協定が国の定めた限度基準時間の範囲内 (1 ヶ月 45 時間、1 年 360 時間など) で時間外労働をさせることができるのに対し、特別条項付き 36 協定では、特例として特別の事情が生じたときに限り、1 年のうち半分 (6 回) まで限度基準時間を超えた時間外労働 (特別延長時間) の設定が可能になるものです。

ここでの「特別の事情」は、一時的または突発的に、時間外労働を行わせる必要があり、全体として 1 年の半分を超えないことが見込まれる臨時的なものに限定されています。

そして、「限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情をできるだけ具体的に定めること」「延長することができる時間数を短くするように努めること」と利用は限定的になっています。

しかし、厚労省が公表した報告書に、この特別延長時間について調査したものがありますが、いわゆる健康障害を発症する危険のある時間外労働 80 時間を超える会社の割合は、「80 時間超 100 時間以下」(14.9%)、「100 時間超 125 時間以下」(3.6%)、「125 時間超」(5.7%)と続き、全体の約 4 分の 1 を占めているのが現状です。

■特別条項付き 36 協定における 1 ヶ月間の特別延長時間



※平成 27 年度厚生労働省「過労死等に関する実態把握のための社会面の調査研究事業報告書」より

長時間労働是正に向けての国の取り組みは年々強化されてきており、労働基準監督官を大幅に増員して、長時間労働が疑われる企業や過去に過労死などによる労災請求があった企業に対する調査などを積極的に進めています。

通常、企業に労働基準監督署の調査が入った際に問題点があれば、企業は是正指導を受けて、その改善に取り組むこととなります。そして、複数回是正指導されても改善がみられず、悪質と判断された場合に、書類送検や企業名公表となるのが一般的な流れでした。

しかし、平成 27 年 5 月にその見直しが行われて、今年の 5 月には、千葉労働局において、最初の是正指導の段階で企業名を公表するという事例が出ました。

これは、営業拠点 4 カ所で働く従業員 63 人に、月 100 時間を超える時間外労働や休日労働をさせていたと認められたものですが、インターネット全盛の時代において採用を行う際に大きくマイナスになることでしょう。

他にも、36 協定を労働基準監督署に届け出ていなかったり、従業員代表の選出過程が杜撰だったり（企業側が勝手に選出するなど）、協定で定めた時間外労働の限度時間に対する意識が低い（残業代を払っているから問題ないと誤認するなど）ために、規定の時間を超えて就労させ、問題となる事案も散見されます。

今後、労働時間管理については、従業員の健康面の保持という観点も含めて益々厳しくなっていくでしょう。とはいつても事業の繁閑など、流動的な要素も常につきまとうものです。自社の協定は適法であるか、実態に即しているか、定期的に見直していくことをお勧めします。

2. 女性活躍 国の女性活躍推進の取り組みについて

「なでしこ銘柄」「くるみん」「女性が輝く先進企業」など近年、女性活躍推進にかかわる表彰・認定制度の創設が相次いでいます。そのような中で、平成 28 年 4 月にスタートした女性活躍推進法に基づき、新たに「えるぼし」という認定制度が加わりました。

認定マークは「L」がデザインされた円の上に星が輝くデザインになっていますが、「L」には、Lady（女性）、Labour（働く、取り組む）、Lead（手本）などさまざまな意味があり、「円」は企業や社会、「L」はエレガントに力強く活躍する女性がイメージされています。これは、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性活躍推進の状況が優良な企業について厚生労働大臣の認定が受けられるというものです。

女性活躍推進の実績を評価する基準は、女性の採用、継続就業、労働時間などの働き方、管理職比率、多様なキャリアコース、の5つ。認定は、これらの評価基準を満たす項目数に応じて3段階に分かれ、「えるぼし」マークの星の数で“一つ星”から“三つ星”まで表示されます。

そして、認定を受けた企業は、認定マークの「えるぼし」を自社の商品や広告、名刺、求人票などに使用することが認められ、学生や消費者、取引先などに、女性が活躍している企業であることをアピールできるため、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます。また、「公共調達における加点評価」と「日本政策金融公庫による低利融資」の対象にもなります。

また、常時雇用する従業員が300人以下の場合、行動計画の策定・届出は努力義務ではありませんが、認定を受け、採用面の優位性や社内外に向けたPR効果に期待する企業もあるようです。

■女性活躍推進法に基づく認定マーク「えるぼし」



〈 1 段階目 〉



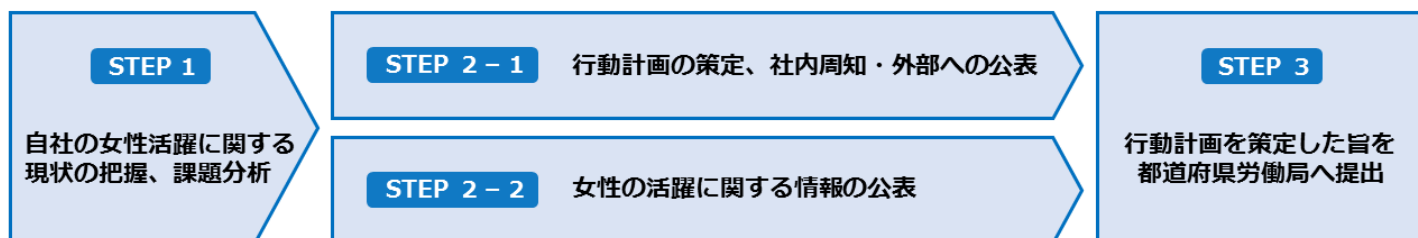
〈 2 段階目 〉



〈 3 段階目 〉

※一般事業主行動計画とは？

女性活躍推進法に基づき、自社の女性活躍に関する現状を把握、課題を分析し、その課題に基づいた目標を設定、達成するための行動計画を策定します。行動計画には、①計画期間、②数値目標(1つ以上)、③取組内容、④取組の実施時期を盛り込む必要があります。



●中小企業のための女性活躍推進事業について

女性活躍推進法では、中小企業においても、「女性が職業生活において、その希望に応じ、十分に能力を発揮、活躍できる環境を整備する」ことについて、努力義務を課しています。そのため、厚生労働省では、中小企業の女性活躍推進法に基づく課題分析や行動計画策定等に関して、全国で説明会を実施し、実際の行動に踏み出す支援の場としています。また、電話での相談や、企業訪問による個別支援も実施します。

●女性活躍加速化助成金について

女性活躍推進法に基づいて、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「数値目標」の達成に向けた取組内容(「取組目標」)等を盛り込んだ行動計画を策定し、行動計画に沿った取組を実施して「取組目標」を達成

した事業主及び「数値目標」を達成した事業主に対してそれぞれ 30 万円の助成金が助成されます。特に、「取組目標」を達成した場合の受給は中小企業に限られており、厚生労働省が、中小企業への取り組み支援に力を入れているのが見て取れます。

今後、少子高齢化に伴う労働力人口の減少により、女性の活躍推進が企業存続にとってますます重要になってくるでしょう。まだ、中小企業での取り組みは進んでいないという現状がありますが、逆に考えれば他社と差別化するチャンスでもあります。

女性活躍推進に際して、手近な制度の活用や、制度導入などと組み合わせでの助成金の申請などにご興味がございましたら、お気軽に弊所までご相談ください。

3. 女性活躍加速化助成金

支給対象となる「数値目標」と「取組目標」の例として、以下のようなものが挙げられます。

目標の区分	「数値目標」の例	「取組目標」の例
女性の積極採用に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> ある採用区分で、採用における「男性の競争倍率」と「女性の競争倍率」の差を●ポイントまで縮小する ある採用区分について、女性の採用人数を●人以上増加させ、かつ全採用者に占める女性割合も●%以上引き上げる 	<ul style="list-style-type: none"> 女性の少ない職種に女子学生の応募が得られるよう大学等と連携して女子学生向けのセミナー等を実施 性別にとらわれない公正な選考にむけたガイドラインの作成や採用 担当者向けの研修の実施
女性の配置・育成・教育訓練に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> ある雇用管理区分女性の少ない職種等で、女性の比率を●%まで引き上げる 	<ul style="list-style-type: none"> 女性の少ない職種への女性の配置転換を可能とする研修の実施 女性の体力・体格等に配慮した安全具や設備・機器等の導入等 管理職登用準備研修の受講者選定基準の明確化
女性の積極登用・評価・昇進に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> 管理職の女性比率を●%以上とする 課長級の女性管理職を●人増加させる 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職を目指す女性社員を対象としたセミナーの実施 管理職候補の女性向けのメンター制度等の導入、実施
多様なキャリアコースに関する目標	<ul style="list-style-type: none"> 一般職から総合職に転換する女性を ●人以上増加させる 	<ul style="list-style-type: none"> 一般職から総合職への転換制度の構築、実施 総合職へのコース転換を目指す女性社員向けのセミナー、研修の実施

ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。次号は 9 月 30 日に配信いたします。(石田久男)