

平成29年8月号

労働法講演会のご報告と御礼

6月14日、当所の労働法講演会を開催させていただきました。

昨年に引き続き、10年目の開催となりましたが、顧問先・会員事業所の多くの皆様にお越しいただき、本当にありがとうございました。

講演会は、次のような内容でした。

1. 「働き方改革」と企業人事への影響
2. 【ケース1】私がつう病になった原因は…？ひ弱なモンスター社員への対応をどうする！
3. 【ケース2】監督官がやってきた！「残業されているようですが、手当が払われていませんよ！」
4. 【ケース3】SNSの普及！会社はどこまで規制できるのか？

講師：所長 平井 繁利 次長 青山 直希
主任 坂 隆昭 上村 智世

— 平成29年 労働法講演会の風景 —



「ニッポン一億総活躍プラン」の進捗状況 ②

ラコン通信5月号でも取り上げましたが、政府は、第1回「ニッポン一億総活躍プラン」フォローアップ会合を開催し、進捗状況について議論が行われました。「ニッポン一億総活躍プラン」は、あらゆる場で誰もが活躍できる、全員参加型の社会を目指すため、昨年6月に閣議決定されています。

今月号では、5月号に引き続き、「働き方改革」の中で、「②長時間労働の是正」の進捗状況について取り上げてみたいと思います。

【②長時間労働の是正】

1. プラン

- ・法規制の執行を強化する。
- ・長時間労働の背景として、親事業者の下請代金法・独占禁止法違反が疑われる場合に、中小企業庁や公正取引委員会に通報する制度を構築し、下請などの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築する。
- ・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。

2. 進捗状況

- ・法規制の執行強化として、1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が疑われるすべての事業場に対して監督指導を実施し、過重労働撲滅対策班（かどく）等による厳正な対応、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する全社的な是正指導の実施、是正指導段階での企業名公表制度の強化などを図った。
- ・2016年6月3日より、従来の賃金不払等の違反のみならず、違法な長時間労働が認められ、当該違反の背景に下請法又は独占禁止法（物流特殊指定）違反行為が疑われる事案についても通報対象とするよう拡充した。
- ・「働き方改革実行計画」において、罰則付き時間外労働の上限規制を導入することとし、労働基準法等の改正の方向性を以下のとおり示した。
 - ・時間外労働の上限規制については、週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には特例の場合を除いて罰則を課す。特別の事情がある場合として労使が合意した場合であっても上回ることをできない上限を設定。
 - ・勤務間インターバルについては、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法を改正し、事業者に対して、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することについて努力義務を課す。

3. 今後

- ・労働基準法改正法案等を早期に国会に提出するとともに、「働き方改革実行計画」に記載された業種毎の取組等を進める。
- ・今後も、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導を徹底するなど、引き続き、長時間労働是正に向けた法規制の執行強化を図る。

4. 指標

- ・週労働時間49時間以上の労働者の割合：2014年21.3% → 2015年20.8%

☆ 今年の講演会は、働き方改革の理解とともに、労働基準監督指導の実務対応、また普及しているSNSへの対応などをテーマに取り上げました。

当日は昨年より多い、200名を超える出席者で会場は埋め尽くされました。皆様からは、『タイムリーな話題で早速検討したい』『勉強になった』『テーマは難しかったが、分かり易かった』との感想が聞かれました。

来年（平成30年）も、6月6日（水）に同会場での開催を予定しております。 鉛筆子