

市場事務所便り

社会保険労務士 市場 敬将



〒381-1231
 長野市松代町松代 9 0 8
 電話 : 026-278-3555 F A X : 026-278-3540
 e-mail : ima@ichiba-sr.com URL: www.ichiba-sr.com

厚生労働省が労働法令違反による送検企業名をHPで公表



◆全国の労働局の送検企業を一覧で公表

厚生労働省は 5 月上旬、長時間労働や賃金不払い、労災につながる安全配慮義務違反などの労働関係法令に違反した疑いで書類送検した企業名を、同省ホームページ（HP）に掲載しました。

掲載されたのは 334 件で、全国の労働局が昨年 10 月以降に書類送検した企業・事業所名、所在地、公表日、違反した法律、事案概要などを県別に並べたものです。

各労働局の発表内容を一覧表にまとめて公表したのは初めての事です。

◆労働安全衛生法違反の事例が最多

公表されたリストの内訳をみると、企業が安全対策を怠った労働安全衛生法違反が 209 件で最も多く、次いで賃金未払いなど最低賃金

法違反が 62 件、違法な長時間労働をさせるなどした労働基準法違反が 60 件、労働者派遣法違反 19 件などとなっています。

労働基準法違反では、女性社員が過労自殺した電通や、社員に違法な残業をさせた疑いで書類送検されたパナソニック、労災事故を報告しなかった疑いで書類送検された日本郵便などの大企業も含まれています。

また、他にも三六協定で定めた時間を超える違法な残業をさせた疑いで、印刷会社や運送会社などが書類送検されています。

同じ会社が複数回書類送検されたケースもあり、地域別では最も多かったのが愛知労働局の 28 件、次いで大阪労働局の 20 件、福岡労働局の 19 件となっています。

労働法令違反に係る公表事案 長野労働局 7 件

業種・所在地	違反法令	事案概要
医療関連 サービス業 (駒ヶ根市)	労働基準法	労働基準監督署長に、労働時間の記録について虚偽の報告をした
塗装業(大町市)	労働安全衛生法	高さ 2.5m の作業床の端に手すり等を設けずに、労働者に作業を行わせた
製造業(伊那市)	労働安全衛生法	厚生労働大臣の定める基準を満たしていないエレベーターを使用して、労働者に資材を運搬させた
建設業(飯田市) 製造業(木曾町)	最低賃金法	定期賃金を所定支払日に支払わなかった
運転代行業 (長野市)	最低賃金法	長野県最低賃金額以上の賃金を支払わなかった
サービス業 (富士見町)	労働基準法	深夜労働に対する割増賃金を支払わなかった

◆一覧は毎月公表、掲載期間は1年

厚生労働省は各労働局に対し、企業を書類送検したら公表するよう通達していますが、これまでは報道機関に資料を配布するだけの労働局が大半で、企業名をHPで公表する労働局は大阪や岩手など7局だけでした。

今回の公表は、昨年末に発表した「『過労死等ゼロ』緊急対策」の一環で、同省は「一覧表にすることで社会に警鐘を鳴らす狙いがある」としています。

なお、今後は月に一度内容を更新する方針とのことであり、公表期間は書類送検した日から約1年ですが、期間中に違法状態を改善した企業名はHPから削除されるそうです。

平成30年4月から障害者の法定雇用率が引き上げられます！



◆企業に課されている義務

従業員を50人以上雇用している企業は、従業員に占める障害者の割合を法定雇用率以上にする義務が課されています。

現在の民間企業における法定雇用率は2.0%ですが、厚生労働省は、平成30年4月から2.3%に引き上げる方針を固めました。

これは、来年4月から、障害者雇用率の算定式に精神障害者を追加することとなること等を踏まえたものです。

◆障害者雇用率の引き上げ率は？

民間企業の障害者雇用率は現行2.0%ですが、2.3%(当分の間2.2%、3年を経過する日より前に2.3%)に引き上げられます。

国および地方公共団体ならびに特殊法人については現行の2.3%から2.6%(当分の間2.5%、3年を経過する日より前に2.6%)に、都道府県等の教育委員会については現行の2.2%から2.5%(当分の間2.4%、3年を経過する日より前に2.5%)に引き上げられます。

いずれも0.3%の引き上げ幅となります。

◆算定式に精神障害者を追加

平成30年4月より、法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者が追加されます。これにより、身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として法定雇用率を計算することになります。

<算定式>

法定雇用率 = (身体障害者、知的障害者および精神障害者である常用労働者の数 + 失業している身体障害者、知的障害者および精神障害者の数) ÷ (常用労働者数 + 失業者数)

※「障害者」の範囲は、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の所有者を実雇用率の算定対象とします(短時間労働者は0.5人としてカウント)。

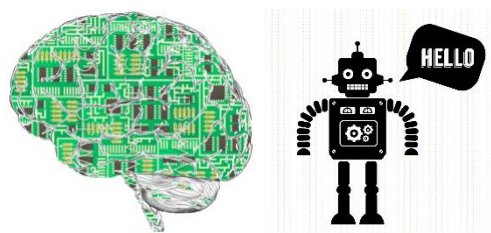
◆「サポーター」を養成へ

厚生労働省は、今秋から、精神障害者などが働きやすい職場づくりの旗振り役となる「精神・発達障害者しごとサポーター」の養成を始めるようです。民間企業で働く従業員に障害の特性などを把握してもらい、障害を持つ同僚への声かけなどをしてもらおうなど、精神・発達障害者を

支援する環境づくりを推進していくことを目的とするものです。

なお、サポーター養成のため、民間企業の従業員を対象に障害の特性やコミュニケーションの取り方などを学ぶ講習会を全国で開催する予定とのことです。

「AI革命」で雇用はどう変わるのか



◆ AIブーム席卷中

昨年頃から実用化され始めたAI（人工知能）技術が、ここにきて一大ブームとなっており、AIについての報道や出版物が日に日に増しています。

ここでは、「AI」と「雇用」の関係について考えてみます。

◆ 労働者の半数が機械に仕事を奪われる？

AIと雇用について論じる際、必ず引用されるのが、マイケル・オズボーン准教授（オックスフォード大学）らが2013年に発表した、「今後10～15年の間に、米国の労働人口のうち47%が、AIやロボットに代替され得る」という研究結果です。

関連する別の研究によれば、日本では、労働人口の49%が、AIやロボットによる代替可能性が高いそうです（リクルート機関誌『Works.137』特集「同僚は人工知能」、2016年）。

労働者のおよそ半数が仕事を失ってしまう…そんな驚くべき未来が、そう遠くない将来に現実のものとな

るといのです。そのとき、企業では何が起きるのでしょうか。

◆ 仕事が無くなっても配置転換で対応してきた日本企業

労働法の歴史に詳しい大内伸哉教授（神戸大学）は、次のように指摘しています（『AI時代の働き方と法』弘文堂、2017年）。

- ・1980年代のME（マイクロ・エレクトロニクス）革命や1990年代のIT革命の際にも、業務が一新され、従前の雇用が大量に失われた。その一方、MEやITに従事する新たな雇用も創出されたので、日本型終身雇用を守られた労働者は再配置（社内配転等）がなされ、大量の失業者が発生する結果にはならなかった。
- ・ただし、AI・ロボット技術による革命では、(1)技術の発達が早すぎる、(2)肝心の雇用がそれほど創出されない、という2つの理由により、再配置には困難が伴うだろう。

◆ AI時代に備えた雇いを

労働法が現行の内容である限り、日本の企業はたとえAIによって自社の職務の多くが失われても、自社従業員の雇用を守るべく、少なくとも努力をしなければ、裁判所は労働者の整理解雇の妥当性を認めません（解雇回避努力義務）。

もちろん、「何がなんでもAIの脅威から従業員の雇用を守らなければならない」ということではありませんが、少なくとも今後はAIによって自社の雇用も大きく変わることでしょう。

前述の『Works.137』は、企業の人事に向けて、「安心して共存するためのルールを、働く人とともにつくれ」「新しいことを常に学ぶ態度を身に

付けさせよ」「AIによって人事自体の生産性を向上せよ」など、14の提案をしています。

AIブームを機に、自社の中長期的な雇用について考えてみてはいかがでしょうか。

～今月のことば～



戦争をするのが“勇気”なのか

佐高 かつて日本航空の社長に松尾静磨(在任1961-71年。後に日本航空会長)という人がいて、彼は「臆病者と言われる勇気を持って」と言った。安全について、「臆病だ」と言われるぐらい徹底的に確認しろという意味です。

ラミス 危ない飛行機を“勇気をもって”飛ばして、その結果飛行機が墜ちればたくさんの人が犠牲になるわけですからね。20世紀の戦争もそうなんですよ。勇気を持って戦争を始めたところで、爆弾が落ちれば多くの無関係な市民が死ぬんです。危険なことをするのが“勇気”なのではない。

佐高 とくに日本の戦争では、明らかに死ぬとわかっている、「進め」と命令する大将こそ勇気があるように思われている。退却するという判断のほうが賢明なことが多いのですが。

ラミス 命令に従わないことや、この戦争は間違っていると判断して徴兵を拒否したり、脱走したりするほうが勇気がいることです。「あらゆる命令に従うしかない」と思うことが、実はいちばん臆病なのかもしれない。

私は、とくにこの時代は、“考える勇気”こそが一番必要だと思います。いまどういう時代なのか、なにが問題なのか、自分自身で考えることが大切だし、それにはとても勇気がいると思います。

佐高 なにが本当の「臆病」なのか、なにが本当の「勇気」なのかを、問い返していくことが必要でしょうね。

C・ダグラス・ラミス

1936年生まれ。カリフォルニア大学で政治思想史を学んだ後、米海兵隊に入隊。除隊後、日本に在住。2000年3月まで、津田塾大学教授。著書に『憲法と戦争』『経済成長がなければ私たちは豊かになれないのだろうか』など。

『日本国憲法の逆襲』佐高 信 編

～事務所よりひとこと～



ついに我が家にもペットがやってきました。

4月の終わりの休日のこと。娘と主人が買い物に出かけ、ハムスターを連れて帰ってきました。動物好きの娘は、ハムスターの他にも、犬を飼いたい猫を飼いたい馬を飼いたいのと、時々私を困らせてきました。その度に、諦めさせようとなんとかなだめてきたのですが。私も動物は好きなので、ハムスターは可愛いし連れて帰ってきてしまったものは仕方ないし、という具合に娘の思い通りとなりました。

名前は「大福」に決めました。毛色は白ではなくグレーなのですが、まるまって寝ている姿がちょうど大福くらいの大きさと形なのです。いまではすっかり慣れて、自ら手にのってきたり、話しかけると顔を見て耳をピクピクさせたりします。ふさふさの手触りに、癒される毎日です。

たかがハムスターですが、2ヶ月一緒に生活してみればすっかり家族の一員です。ハムスターの寿命は短く、2、3年しか生きられないそうです。少しでも長く元気でいて欲しいと願っています。

(八木澤)