



法改正情報 (改正があつた労働・社会保険関連法や人事労務管理のポイントです)

● 令和4年度に労基署が実施した監督指導の結果が公表されました

厚生労働省より、令和4年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労基署が実施した監督指導の結果が公表されました。この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象に行われたものです。指導事例等も公表されているので、概要を紹介します。

1. 主な違反内容

法令違反があり是正勧告書が出された主な違反内容は以下の通りです(統計の対象期間:令和4年4月～令和5年3月、統計の対象事業場:33,218件)。

- ① 違法な時間外労働があつた:14,147事業場(42.6%)
- ② 賃金不払残業があつた:3,006事業場(9.0%)
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施:8,852事業場(26.6%)

2. 指導事例のポイント

違法な時間外労働が行われていたとして、労基署が行った主な指導事例は以下の通りです。

- ① 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと
 - 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告
 - 労基法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告
 - 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導
 - ② 時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えた労働者に対し、時間外・休日労働の情報を提供しなかつたこと
 - 時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えた労働者に対し、かかる時間外・休日労働時間に関する情報を通知していなかつたことについて是正勧告
 - ③ 休日労働に対する割増賃金を支払っていないこと
 - 休日労働について3割5分以上の割増賃金を支払っていないことについて是正勧告
 - ④ 衛生委員会における調査審議等がされていなかつたこと
 - 衛生委員会において、長時間労働による労働者の健康障害防止を図るために対策の樹立に関するについて調査審議されていなかつたことについて是正勧告
 - 1か月当たり80時間を超えて時間外・休日労働を行わせた労働者に対する医師による面接指導の制度を導入していなかつたことについて指導
 - ⑤ 深夜業に従事する労働者に対する健康診断を実施していなかつたこと
 - 深夜業に従事する労働者に対し6か月以内ごとに1回、健康診断を実施するよう是正勧告
- ☞ こちらも参考にしてください。
- 【厚生労働省】(「長時間労働が疑われる事業場に対する令和4年度の監督指導結果を公表します!」)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/000969975.pdf>



9月の税務と労務の手続 (提出先・納付先)

11日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]

10月2日

- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]



トピック (最近の記事の中から労務管理上注目すべき情報を抜粋しました)

● 36協定届の本社一括申請 手続き簡素化へ(8/18)

厚生労働省は、36協定届の手続きを簡素化し、本社がまとめて1回で申請できるようにする。これまで事業所ごとに所轄の労基署に届け出るルールで、協定内容が同じ場合のみ本社一括申請が可能だった。厚生労働省の審議会で議論のうえ、23年度中にも通達や省令改正などを見直し、適用する。

● 「年収の壁」解消へ助成金 10月にも導入(8/11)

岸田首相は10日、「年収の壁」問題の解消を目的として新設する助成金制度を、10月から適用する考えを示した。3年程度の時限措置として、社会保険料の負担により従業員の手取りが減少しないよう、賃上げに取り組んだり段階的に勤務時間を延ばす計画を作成したりした企業に対して、最大50万円を助成する方針。

【後記】自然災害に備えましょう

■頻発する豪雨等の自然災害

近年、集中豪雨が各地で発生しています。最近では秋田県で記録的な大雨となり、広い範囲で被害が出ました。被害に遭つてから対応するのでは、事業継続の難易度は格段に上がります。自然災害に対し、様々な観点から備えておくことが必要です。

企業防災を考えるときに参考となるのが、内閣府が公表している「事業継続ガイドライン—あらゆる危機的事象を乗り越えるための戦略と対応—(令和5年3月)」です。まずは、これに沿つて自社の方針を検討していくといでしよう。

■労働基準法や労働契約法の取扱い

被災時に休業する場合など、法的な取扱いはどうなるのでしょうか。これについては、「自然災害時の事業運営における労働基準法や労働契約法の取扱いなどに関するQ&A」が参考になります。災害を理由に休業するとき、従業員が被災し出勤できないときなど、気になる事項への回答が示されています。例えば、勤め先は営業しているものの、従業員が避難所にて通勤できない場合、出勤できないとのみを理由に解雇するのは、「一般的には相当でない」と考えられるとしています(ただし、最終的には個別の事情を総合的に勘案して判断される)。経営においては、混乱の中で迅速な判断を求められることがあります。会社と従業員を守るためにも、いわどいうじきに適切な判断ができるよう備えておきましょう。

【内閣府 事業継続ガイドライン—あらゆる危機的事象を乗り越えるための戦略と対応—(令和5年3月)】

<https://www.bousai.go.jp/kyouku/kyigou/pdf/guideline202303.pdf>

【厚生労働省 自然災害時の事業運営における労働基準法や労働契約法の取扱いなどに関するQ&A】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000806952.pdf>