



# 社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

## トピックス！ 長時間労働是正へ 残業80時間で労基署立ち入り調査対象

3月25日、安倍総理大臣は一億総活躍社会の実現に向け、長時間労働を是正する具体策を検討するよう関係閣僚に指示しました。

政府は「ニッポン一億総活躍プラン」の働き方改革の柱の一つとして労基署の立ち入り調査について、基準をそれまでの100時間から80時間まで引き下げること盛り込み、年内にも指導を強めるとのこと。立ち入り調査の対象となるのは、80時間を超える残業をしている従業員が1人でもいると疑われる企業ですが、労働基準監督署の監督官のマンパワーに限りがあるため、従業員や家族などの通報などに基づき重点調査をすることになります。

Q：違法な時間外労働や残業代の未払いなどが見つかった場合は？

A：監督官が企業に対し、法令違反に対する是正勧告という行政指導を行います。監督官は是正勧告書を交付し企業から是正報告書の提出を求めます。

是正勧告書には、違反項目と是正期日が記載されており、指定された期日までに、違反項目を是正して、労働基準監督署へ是正状況を報告することになります。

### 過労死ライン

脳出血や心筋梗塞などによる「過労死」を労災認定する際の基準として、厚生労働省が定めている時間外労働を指す言葉。発症前の1カ月間に約100時間、または発症前の2～6カ月前に1カ月あたり約80時間超などの過重な残業があった場合は、過労死との関連性が強く疑われることになります。

### ABCマート 労基法違反で書類送検（H27年7月）

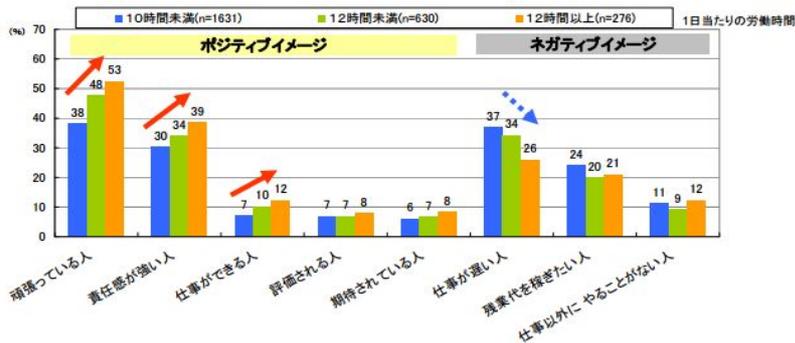
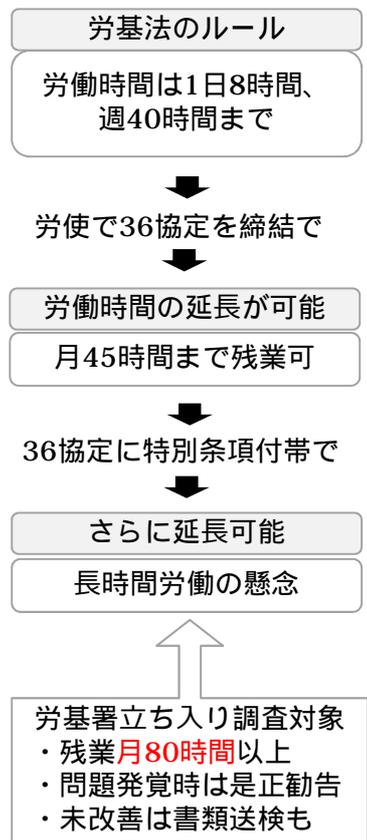
書類送検されたのは労務担当の役員、池袋、原宿の店舗の責任者。ABCマートは昨年4～5月、従業員4人に対して、法定時間や労使協定で定めた上限（月79時間）を超える、97時間15分から109時間22分の残業をさせていました。「指導を繰り返しても、なかなか是正に至らない。ここ1～2年というわけではなく一定の長期間、時間外労働を行わせていた。特に月100時間を超える長時間労働を問題視した」というのがポイントのようでした。

監督官は是正勧告書を交付し、会社はそれに対する是正報告書を提出しているはずですが。指導されても是正されなかったということは、改善をまったくせず報告書も提出しなかったか、嘘の是正報告書を提出したか、改善したものの、すぐに元に戻ったかのいずれかです。

ABCマートの長時間残業を摘発したことは、ブラック企業やその経営者、幹部に対して、場合によって最悪は刑事処分という重い措置を講じることも辞さないという政府の方針を象徴しています。

### 日本は残業時間が多いことで評価される風潮

日本は外国の企業に比べ、成果や能力よりも、残業時間が多いことで評価されるという風潮があります。実際、内閣府が2014年に実施した「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」では、残業時間が長い人ほど上司がポジティブに評価している割合が高いことから、効率より時間が評価されている現実があります。





## マンスリーピックアップ

～多様な働き方～

### 労働時間への挑戦

=====  
1日8時間労働が定着したのは20世紀初め。大量生産による長時間労働で健康を損なうと、1919年に国際労働機関が1日8時間・週48時間を労働の基準として決めました。日本でも明治維新以降に資本主義が導入される過程で、労働時間が1日12～13時間、ひどい場合は17～18時間にも達したという記録があるそうです。

ところで、労働時間と業績は連動するのでしょうか。リクルートワークス研究所が日本企業600社を調べたところ、「長時間労働と業績に何の相関もなかった」との結果でした。むしろ残業が多い職場では士気低下が目立つことから、最適な労働時間がどれくらいなのか、正解はなさそうです。働きやすさと成果を両立させる知恵を絞っていく企業がこれからは勝ち組になっていくのではないのでしょうか。

### スウェーデンの1日6時間労働

1日の労働時間を8時間から6時間に短縮したら効率が上がり、従業員の意欲も高まった事例を紹介します。同国では新興企業から高齢者向け住宅まで、さまざまな職場で6時間制の試験導入が進んでいます。

イエーテボリ市のトヨタ・サービスセンターは、6時間労働に切り替えてからすでに13年。エンジニアは午前、午後の2交代制で1日6時間だけ働きます。8時間労働の時は、労働者は疲れ果て、仕事の効率も悪く、顧客の不満も募っていました。会社は給料を減らすことなく、人員を2割増やしました。この結果、従業員の士気が上がり、納期が最短で4分の1に短縮されました。人件費が増えても売上高と利益は逆に5割増えるという成果を生み出しました。

### オランダの同一価値労働同一賃金

オランダの人口は1670万人。就労人口は840万人。フルタイムとパートの差別を禁じており、パートタイムからフルタイムへとライフサイクルに合わせて労働時間を柔軟に変えることが容易です。育児や介護で勤務に制約を受ける「制約社員」の実現が難しい日本の理想型ともいえます。

同一労働同一賃金が法律で義務付けられ、職務を変えることもでき、管理職への道も開けていて障害がありません。時間調整ができるので子育て中でも勤務が続けられる。育児や家事、介護、趣味に時間を使うことができ、仕事と家庭生活の両立をはかれる仕組みは、子供にいい影響を与え、「子供の幸せ度調査」で、オランダは世界一になっています。

日本の正社員は、職務の概念が不明確で、他人の仕事との分担も曖昧で、個人の成果が不明瞭となりがちです。また、労働生産性の低さを長時間労働で補っており、頻繁な転勤等、無限定な働き方が一般的です。

「同一価値労働同一賃金」のメリットは、人材の流動化が進むことです。雇用形態に関係なく、個人のスキルに見合った処遇がなされる環境があれば、仕事を柔軟かつ容易に選択することができます。

### イケアの同一労働同一賃金、全員正社員

家具大手のイケア・ジャパンでは、フルタイム・パートタイムに関係なく「同一労働・同一賃金」を適用し、すべての従業員に「正社員」の待遇を保障しながら、多様な働き方も認めるという画期的な人事制度を適用しています。

従来は正社員、非正規のパートタイマーなど雇用形態によって給与体系が異なっていましたが、これを「同一労働・同一賃金」に改めました。

その結果

- パートタイムの賃金は、正社員の賃金を時給に換算した場合と同水準まで引き上げられた
- ボーナスや休暇などの福利厚生も統一
- 半年毎に契約更新する有期雇用を廃し、無期雇用化へ変更
- 定年は65歳
- 勤務時間の長さなどを会社との合意の上で選択できる点は、これまでと変更なし

専門家の中では、良質なパートタイマー人材の先行確保という攻めの一手を打ったと評価されています。

イケアは本気で人を大事にする会社であることは間違いありません。



男女平等の度合いを示す2015年ジェンダーギャップ指数によると、第1位アイスランド、2位ノルウェー、3位フィンランド、4位スウェーデンとすべてヨーロッパです。日本は145カ国中なんと101位。先進国における子どもの幸福度は、第1位オランダ、2位フィンランド、3位アイスランド、4位ノルウェー、日本は6位と健闘しています。

世界の幸福度ランキングは第1位スイス、2位アイスランド、3位デンマーク、4位ノルウェー、日本は45位でこちらもヨーロッパが上位を占めています。有給休暇の取得数を見てみると、日本の50%に対し、フランス、スペインは100%、米国が74%となっています。フランスは法定期間中に4週間を消化しなければなりません、2週間は連続でなければなりません。こうなると、世界の中でむしろ日本が特殊なのかもしれません。（野口）

