



# 社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

## トピックス！ 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果が公表されました

先月4月1日、厚生労働省は平成27年4月～12月までに8,530事業場に対して実施した、長時間労働が疑われる事業場に対する労働基準監督署による監督指導の実施結果を公表しました。

この監督指導は、1か月当たり100時間を超える残業が行われた疑いのある事業場や、長時間労働による過労死などに関する労災請求があった事業場を対象としており、監督指導を行った8,530事業場のうち、半数を超える4,790事業場で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。

なお、このうち実際に月100時間を超える残業が認められた事業場は、2,860事業場（59.7%）でした。

監督指導の実施事業場	8,530 事業場 このうち、6,501 事業場（全体の 76.2%）で労働基準法などの法令違反あり。
主な違反内容	違法な時間外労働があったもの：4,790 事業場（56.2%）
①時間外労働の実績が最も長い労働者の時間数が	1か月当たり100時間を超えるもの：2,860 事業場（59.7%） 1か月当たり150時間を超えるもの：595 事業場（12.4%） 1か月当たり200時間を超えるもの：120 事業場（2.5%） 1か月当たり250時間を超えるもの：27 事業場（0.6%）
②賃金不払残業があったもの	813 事業場（9.5%） 時間外労働の最も長い労働者の時間数が1か月当たり100時間を超えるもの362 事業場（44.5%）
③過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	1,272 事業場（14.9%）
労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	1,558 事業場（18.3%）

### 対応

◆月残業100時間超から80時間超へ重点監督対象を拡大◆  
月80時間超の残業が疑われる全ての事業場に対する重点監督実施（年間2万事業場）

### SNSへの書き込みで労働基準監督署の調査が入る！？

1ヶ月の残業が80時間を超えている企業に対し、労働基準監督署の監督指導が行なわれることとなりますが、厚生労働省が「過重労働撲滅チーム」と称しインターネットによるサイバーパトロールを実施しています。

具体的にはインターネット上の求人情報等を監視・収集し、その情報を労働基準監督署の監督指導等に活用しています。昨年の1月から本格的に活動を行なっているようで、インターネット上の求人系口コミサイト、掲示板サイト、SNS、ブログ等を検索し問題がある企業の情報を監視員が目視で監視。所定の手続きを経て、情報が所轄の労働基準監督署に届き、労働基準監督署に寄せられている情報等を検討し、監督指導、集団指導等を実施する流れになっています。

今までに活用していなかったインターネット上にある情報を生かすスキームは、今後、労働基準監督署の監督指導のひとつのきっかけとなることは確かで、求職者や退職者の何気ないインターネットへの書き込みが企業にとって思わぬ事態になりかねないことになるかもしれません。

企業の経営者にしてみれば「税務署の立入調査は気になるけれど、労働基準監督署の調査はめったに入らないから対策はいらないだろう」と考えているかもしれませんが、国策として「長時間労働削減への取り組み」が行われている実情を鑑みれば、いつまでも労務管理を後回しにするような姿勢でいるのはとても危険です。



## マンスリーピックアップ

### 「経歴詐称が発覚した社員を解雇できるか」

=====  
4月から、新卒社員や中途採用の社員が入社した会社も多いのではないのでしょうか。採用と退職でトラブルが増えるのもこの時期です。  
ところで、中途採用の即戦力を採用する場合によくある事例として

- ・期待していたよりスキルが低かった
- ・過去の経歴は立派だったが、仕事をやらせてみたら使えなかった
- ・資格保有者であったが、実務が全くできないなどがあります。

特に、最近では求人難のため「求人票を出しても反応がない、紹介もなく採用できない」という話をよく聞きます。数少ない応募の中からでも、「とにかく採用をしなければ仕事が回らない」という実情から、人物より採用そのものを優先させているため、このような問題が起こっています。

採用した社員が上記のように期待した通りではなかったからといっても、会社には雇用契約を交わした責任や、社員の育成教育をする責任があることから、すぐに解雇できるものでもありません。

ところで、もし採用後に経歴が嘘だった、または重要な事実を隠していた、ということが発覚したら、解雇は可能なのでしょうか？  
これに関する判例を紹介します。

#### <アクサ生命保険ほか事件 東京地裁 平成21年>

外資系金融機関で転職を繰り返した労働者Aは、求人に応募してB社の採用面接を受けた。履歴書には半年前までの勤務経歴は記載されていたが、それ以降の勤務状況について記載されていなかったため、面接でその間の就労状況についてB社担当者が質問すると、Aはフリーランスとして就業していたと答え、企業名や詳細な就労状況については答えなかった。

その後AはB社に採用され就労を開始したが、勤務時間中にB社以外の仕事をしているという疑いが生じたため、Aのメール等をチェックしたところ、履歴書に記載されていないC社での3ヶ月間の就労経歴と、C社との係争事実（解雇無効を訴えたもの）が発覚した。Aは上記の経歴詐称以外にも、勤務態度が悪く、勤務

時間中に業務と無関係のホームページを閲覧したり、C社との係争関係の書類を作成したり、さらに会社が禁じる副業まで行うなど、職務専念義務違反があった。

B社は、就業規則の「試用期間中の者が、不適格と判断されたとき」に該当するとしてAを解雇（本採用拒否）した。これに対してAが解雇無効等を訴えた。

-----  
労働者Aとしては、現在の会社とは無関係の企業においてわずか3ヶ月間勤務した事実が、重大な経歴詐称に当たると言うのは無理があることで、本件解雇は解雇権の濫用であると主張しましたが、裁判所はこの主張を認めませんでした。

以前の会社と係争中であるかどうかは、労働者Aにとって採用時に申告すべき事項とまでは言えないかもしれませんが、採用する側にとっては必ず知っておきたい重要な事実です。

本事件では、履歴書に書かれていた経歴が詐称されていたわけではなく、本来履歴書に書くべき経歴を意図的に記載せず、採用面接での質問にも答えず、隠していた事案です。このような場合についても「経歴詐称」に当たることが、本裁判で明らかにされました。

#### <会社の対策>

リスクマネジメント対策として、採用選考時点や遅くとも試用期間中には、前職の会社に照会するなどして応募者の経歴確認を行うことが重要です。

新たな方法として、本人が投稿しているブログ、SNS（フェイスブックやツイッター）などをチェックすることも有効です。採用予定者の名前をインターネットで検索することも忘れずに。

なお面談において経歴に空白期間がある場合、ここで何をしていたのかも詳細に聞き出すことも重要です。



5月から9月まで弊社ではサマータイムを実施します。始業時間を30分早め、8時～17時の所定労働時間となります。サマータイムで夜型の体内時計をリセットし、生産性の高い午前中に思考系業務を集中していきます。退社後、自分のための時間をできるだけ増やし、必要な残業は朝に移行していきます。

ところで、日経新聞に取得したいビジネス関連資格ランキングの記事がありました。それによると1位中小企業診断士、2位・3位TOEIC（レベル470～830点）、第4位TOEFL、第5位宅地建物取引士、以下簿記2級、3級と続き、10位までのうち6割が英語関連でした。英語と簿記は必要性が高く上位を独占しています。ちなみに、社労士は現在・将来ともに活用度で1位でした。キャリアアップにもサマータイムは有効ですね。（野口）