



社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 電通の違法残業事件 正式裁判へ！

広告最大手・電通の新入社員だった高橋まつりさんが過労自殺した事件について、東京簡裁が、労働基準法違反（長時間労働）で電通を略式起訴した検察の処分を「不相当」としました。

検察が略式で済まそうとしたのは、同じような過去の労働事件の例にならったからでしたが、過重労働の問題をこれ以上放置できないという世の中の流れが強まり、裁判所も姿勢を変えたようです。今年に入って裁判所は厚生労働省の過重労働撲滅特別対策班（かとく）が捜査した別の事件でも、検察の略式起訴を「不相当」と判断しています。

大阪区検が略式起訴したレストラン経営会社「サトレストランシステムズ」とスーパーマーケット経営会社「コノミヤ」について、大阪簡裁は3月に相次いで「不相当」と判断。正式な裁判を開きました。

正式起訴と略式起訴の違いとは？

まず「起訴」の説明から入ります。起訴とは「検察官が裁判所に対して、悪いことをしている人を処罰して欲しい」と訴え出すことです。「起訴」には「正式起訴」と「略式起訴」があります。「正式起訴」は検察官が正式な公判手続を求めて起訴するものであり、「略式起訴」は「100万円以下の罰金又は料金を科す」ことが相当と考えられる事件につき、簡易裁判所に対して、簡略化された手続（いわゆる略式手続）による裁判を求めて起訴する方式です。起訴と判断した場合には検察官は正式裁判か略式裁判のどちらかを選択することになります。つまり、「正式起訴」では起訴時に証拠書類は提出されず公開の法廷で審理され「判決」という形式で判断が下されます。しかし「略式起訴」では、起訴と同時に証拠資料が提出されて、非公開のまま審理され、「略式命令」という形式で判断がなされます。

略式手続が正式裁判になる！

東京簡裁は電通を略式起訴した東京地検の処分を「不相当」とし、正式裁判を開くことを決めました。労働局は東京の電通本社だけでも、約6000人の1年半分の労働時間を調べ、資料は膨大で関係者も多く複雑な事件であるため、略式起訴による書面審理だけでは不十分であることが理由ではなかと報道されています。このことから、いかに「簡易裁判所が検察側の略式起訴を退ける」ことが稀かということが分かります。

今後の裁判は？

今回の判断を受け、法人としての電通は正式起訴され、裁判は公開の法廷で行われます。そこで解明できなかった事項や報道されなかった事項が明るみになる可能性があります。

いずれにしても電通事件はまだ終わっていないのです。 （引用 7/12 朝日新聞、信濃毎日新聞 朝刊）

正社員求人倍率 初の1倍超え

6月の有効求人倍率 バブル期超えをさらに上回る 正社員求人倍率も初の1倍超え 完全失業率2.8%に改善

厚生労働省が7/28に発表した6月の有効求人倍率（季節調整値）は1.51倍となり、前月比0.02ポイント上昇しました。3月から4カ月連続の上昇で、この水準は第1次石油ショックが起きた直後の74年前半に記録した1.5～1.6倍に並ぶ水準です。

6月の完全失業率、再び2.8%に低下

総務省が7/28に発表した6月の完全失業者は192万人で18万人の減少、85カ月連続の減少となりました。

人手不足を転機に企業は生産性を高め、賃金が上がれば消費が増え、経済が潤います。一部のファミリーレストランは24時間営業を辞め、過剰サービスを減らし、こだわったメニューで来客数と客単価を上げ、前年を上回る売り上げを上げています。

深刻な人手不足の対策として、まずは過剰サービスを見直すことを検討してみたいかがでしょうか。





マンスリーピックアップ

～働き方改革～ 人材確保の取り組み！

=====
中小企業は採用がさらに厳しく！

有効求人倍率がバブル期をさらに上回り、深刻な人手不足が続いています。景気が上向き、人手不足になると、大企業の採用者数が増え、大人数の学生を囲い込むなどするため、学生の大手志向が強まり、中小企業が有能な人材を確保するのがとても難しくなります。

リクルートホールディングスの調査によると従業員300人未満の中小企業の求人総数は42万5600人に上るが、就職を希望する学生は6万6000人にすぎず、6人を採用したいのに1人しか確保できない計算になるとのことなので、中小企業が敬遠される傾向はますます強くなっていると言えます。

1日インターン7割増

今年の企業の採用活動のトレンドは、1日インターンシップの実施です。インターンシップとは学生が一定期間企業などの中で研修生として働き、自分の将来に関連のある就業体験を行える制度のこと。

明治安田生命は「ようこそ生保の学校へ」というタイトルで全国4カ所、1000人の枠が2日で埋まりました。10時～17時で報酬、交通費、宿泊費は支給されません。

インターン実施企業の7割に選考があり、特に人気のインターンシップはかなりの高倍率となっています。大企業は、インターン参加学生を実質の青田買いとして選考の対象としているのが実態ですが、中小企業ももっと積極的に活用すべきではないでしょうか。

非正規社員を無期雇用に転換

有期契約の契約社員やパート・アルバイトを契約期間の定めのない契約に切り替え、人手不足対策を積極的に進める企業が増えています。

なぜこのような対応をしている企業が増えているかというと、労働契約法の改正に伴い来年4月からは勤続年数が5年を超えた非正規社員には無期転換権が発生するからです。要件を満たした有期契約社員は無期転換を申し入れれば無期契約になることができます。

慢性的な人手不足の業界では、非正規社員の待遇を改善し、優秀な人材をできるだけ多く囲い込みたいと

考えていますが、人件費が増え収益を圧迫することにもなりかねないため、生産性を高めるなどさらなる企業努力が必要です。

ちなみに、無期転換社員は正社員ではありません。契約期間の定めがない点だけが今までと異なります。

「休み方改革」への取り組み

最近の若者は、休みが多いことや取りやすいことを会社選びの重要ポイントにしていることから、売り手市場では、有休消化率が低いままでは必要な人材が確保できません。従業員が休みやすい環境を整えることにいち早く着手する企業が増えてきました。

○セブン&アイホールディングス

(セブンイレブン、イトーヨーカ堂、そごう等)
現状、小売業は定休日がほとんどないこともあり、有給休暇取得が現実的に難しいのが実態です。そこで、部署ごとに有給休暇を一斉に取得する仕組みを導入し、部署ごとの稼働状況に合わせて自由に決められるようにしました。全員でなく半数ずつ休むなど柔軟に対応もするという事なので、効果がすぐ出そうです。

○引越し大手のアートコーポレーション

8月から同業界大手では初めて、業務を止めて全社員が休む定休日を年30日程度導入します。受注が減るリスクより社員の離職リスクや新規採用ができないリスクを選択したと思われます。

○日本航空 (JAL)

7月から、「ワーケーション」と呼ばれる新しいテレワークを導入。ワーケーションとは「ワーク(仕事)」と「バケーション(休暇)」を組み合わせた造語。休暇先で仕事をするという新たな働き方により、早朝や夕方以降の時間を社員が自由に過ごすことで、家族と過ごす時間が増えること等が狙いです。利用中は給料も支払われ、有給休暇にはカウントされません。休暇中に仕事がたまり、出勤後の処理が大変という問題が解決できそうです。

まとめると休み方改革は次の2つが主流です。

年次有給休暇の取得方法のバリエーションを増やすことで取得を促進する

「定休日」を増やすなどの年間休日数の増加

(一部引用 7/10 日本経済新聞 朝刊)



今年の夏の甲子園、注目の的だった早稲田実業の清宮選手。残念ながら地方大会決勝で敗れ、甲子園出場の夢が断たれました。清宮人気はすさまじく、神宮球場での決勝戦のチケットは2日前に完売。当日は開始2時間前に当日券も完売し神宮最多3万人の大観衆となりました。私もネットでLIVE視聴しましたが、東海大菅生にとってはアウェイの空気でした。そんな中、菅生のエース松本投手は130キロ後半の速球とスライダー、フォークがアウトコース低めに「正確に」決まり、早実のほとんどの打者が打てませんでした。清宮選手は9月に行われるU18ワールドカップの日本代表候補に入っているの、メンバー入りすれば、本塁打記録の更新は持ち越されます。進学するのかプロに行くのか、ドラフト会議まで目が離せません。(野口)

