

連絡先：〒130-0014

東京都墨田区亀沢 4-19-3

電話：03-3625-2927 F A X：03-6751-8185x

e - m a i l：info@chiko-jimusho.com

# チコ労務管理事務所通信

## 今年度の「是正指導・勧告」のポイントとは？

### 前年度の申告事案の概要（東京都）

平成 25 年における東京労働局管内の労働基準監督署に対する申告（違反事実の通告）事案の概要が公表されました。

#### 〔申告事案件数〕

申告受理件数は、過去 10 年で最少の 5,051 件まで減少（対前年比：592 件、10.5%）しましたが、依然として労働基準法に定める最低労働基準の確保に問題が多く認められます。

#### 〔申告内容〕

賃金不払と解雇が全体の多くを占め、賃金不払が 4,210 件（同：533 件、11.2%）、解雇が 830 件（同：93 件、10.1%）でした。

#### 〔業種別件数〕

上位から、「商業」（1,232 件）「接客・娯楽業」（1,031 件）「その他の事業」（938 件）でした。

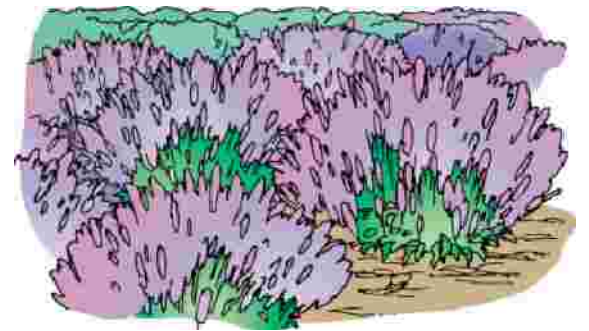
東京労働局では、今後の対応として、申告事案については、労働基準法等に違反するとして労働者が労働基準監督署に救済を求めているものであることから、引き続き申告・相談者が置かれた状況に配慮のうえ、迅速・的確に処理を行うとしています。

### 是正指導・勧告のポイントは？

このような状況を受け、東京労働局の平成 26 年度行政運営方針では、賃金不払や解雇等の申告事案について、優先的に監督指導等を実施するとしています。

また、労働条件の確保として、有期契約労働については労働契約締結時の「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」の明示、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づく雇止めの予告等について厳しくチェックを行うようです。

また、労働者派遣法の改正に伴い、派遣元・派遣先・



職業紹介事業者等に対し、厳正な指導監督を実施するとしています。内容は「日雇派遣の原則禁止」や「マージン率等の情報提供の義務化」、「関係派遣先への派遣割合制限」等が中心のようです。

自社の対応状況について、改めて確認をしておきましょう。

## ハローワークの求人票に苦情多数！ 厚労省が対策強化

### 7,000 件以上の苦情

ハローワーク（公共職業安定所）で公開している求人票の記載内容が、実際の労働条件とかけ離れているという苦情が多いようです。

いわゆる「ブラック企業」が社会問題となっている昨今、求人票との食い違いがブラック企業への入り口になっているとの指摘を受け、厚生労働省が平成 24 年度に全国のハローワークに寄せられた申出について調査したところ、求人票の記載内容と実際の労働条件が異なるといった申出が 7,783 件に上ったそうです。

### どんな苦情が多かったか？

求人票の記載内容に関する求職者からの申出・苦情等の具体的な内訳を見てみると、「賃金に関する事」（2,031 件）「就業時間に関する事」（1,405 件）「選

考方法・応募書類に関すること」(1,030件)が上位を占めました。

その他にも、「雇用形態」「休日」「社会保険・労働保険」に関することなどについての苦情も多かったようです。

### 厚生労働省が相談を呼びかけている事例

厚生労働省では、ハローワークで公開している求人票の記載内容が実際の労働条件と大きく違っていた場合には、「ハローワーク求人ホットライン」で相談を受け、事実確認のうえ、会社に対し是正指導を行っていくとのこと。

具体的に同省が相談を呼びかけている事例としては、「面接に行ったら求人票より低い賃金を提示された」、「採用の直前に求人票にはなかった勤務地を提示された」、「『あり』となっていた雇用保険、社会保険に加入していない」などが挙げられています。

### 記載内容をめぐる具体的な対策

これらの状況を踏まえ、今後は以下の対策を行い、求人票の記載内容の正確な把握に努め、求職者の期待と信頼に応えられる職業紹介・就職支援を行っていくそうです。

- (1) ハローワーク求人ホットライン(求職者・就業者専用)の開設
- (2) ホットラインへの申出について事実確認と必要な指導などを徹底
- (3) 申出の集計・分析を行い、未然防止策の検討・実施に活用

## 改正安衛法案に盛り込まれている「ストレスチェック」実施による企業への影響

### 改正法案の内容

今国会で成立する見込みの「改正労働安全衛生法案」ですが、その主な内容は次の通りとなっています。

- (1) 化学物質管理のあり方の見直し
- (2) ストレスチェック制度の創設
- (3) 受動喫煙防止対策の推進
- (4) 重大な労働災害を繰り返す企業への対応

(5) 外国に立地する検査機関等への対応

### 「ストレスチェック制度」の概要

上記(1)～(5)のうち、最も注目されている項目は(2)の「ストレスチェック制度の創設」ですが、その内容は次の通りです。

- ・労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師・保健師等によるストレスチェックの実施(希望者のみ)を事業者が義務付ける。ただし、従業員50人未満の事業場については当分の間努力義務とする。
- ・ストレスチェックを実施した場合には、事業者は、検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いたうえで、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。

### 改正法案成立に伴う企業への影響

改正法案が成立した場合、企業にはどのような影響があるのでしょうか？

まず、ストレスチェックは健康診断の際に行われることが想定されるため、健診項目が増えることにより健診にかかる費用がアップする(企業の負担が増える)ことが考えられます。

また、今まで潜在化していた従業員の精神疾患(うつ病など)がストレスチェックの実施を契機に顕在化することも考えられますので、これらの従業員への対応(労働時間の短縮、担当業務の見直し、休職制度の適用、労災申請への対応等)が迫られる可能性もあります。

いずれにしても、施行日(ストレスチェック制度の創設については「公布から1年6カ月」)に向け、対応を検討しておくことが必要だと言えるでしょう。

### 人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは...

チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢4-19-3  
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185  
e-mail：info@chiko-jimusho.com