

チコ労務管理事務所通信

「自動車運送事業」の 監督指導・送検結果と取組事例

平成 26 年の状況は？

厚生労働省から、トラック、バス、タクシーなどの自動車運転者を使用する事業場に対する平成 26 年の監督指導や送検状況についてとりまとめた資料が公表されました。

82.9%の事業場で法令違反

平成 26 年に全国の労働局や労働基準監督署などが監督指導を行った事業場は 3,907 ありましたが、そのうち労働基準関係法令違反があったのは 3,240 事業場で、実に 82.9%に上りました。

また、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（平成元年労働省告示第 7 号）」違反があったのは、2,373 事業場で 60.7%となっています。

違反事項のトップは「労働時間」

労働基準関係法令の主な違反事項のトップは労働時間で 56.0%。次いで割増賃金（24.3%）、休日（6.4%）と続いています。

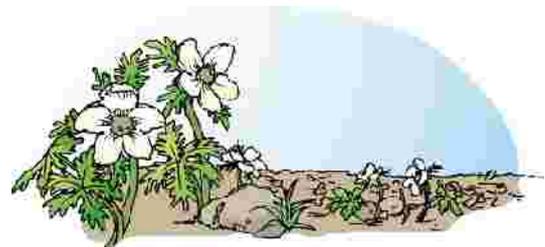
「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の主な違反事項のトップは、最大拘束時間で 48.3%、以降、総拘束時間（38.3%）、休息期間（35.3%）、連続運転時間（27.6%）、最大運転時間（17.3%）となっています。

なお、重大または悪質な労働基準関係法令違反により送検となった事業場は 56 件ありました。

各機関が連携して指導を強化

自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働条件の改善を図る目的から、労働基準監督機関と地方運輸機関は、臨検監督等の結果を相互に通報しています。

平成 26 年に労働基準監督機関から地方運輸機関に通報した件数は 864 件。地方運輸機関から労働基



準監督機関に通報した件数は 312 件でした。

また、より効果的な指導をするため、労働基準監督機関と地方運輸機関が合同で監督・監査を行っています（平成 26 年は 176 件）。

自社の改善は取組事例を参考に

労働基準監督官による監督指導後の会社の取組事例として、運行計画の変更や運転者の増員、協力会社への業務委託などの取組みを行い、休日労働がなくなり、1 箇月の拘束時間が最長 280 時間となった事業場などの取組みが紹介されています。ぜひ参考にしたいところです（「自動車運転者を使用する事業場 平成 26 年」で検索）。

「外国人技能実習制度」見直して受入れ 企業に届出義務化

技能実習制度の現状

現在、日本で技能実習生として 16 万人を超える人が働いており、中国やベトナム、インドネシア等を中心に受け入れていきます。

対象業種は農業や建設、食品製造など 72 に及び、人材不足が深刻な業種では労働の貴重な担い手としての役割も期待されています。

ところが、2013 年に厚生労働省が行った立入調査では、対象事業所の約 8 割で「残業代未払い」や「過重労働」といった労働法令違反が明らかになるなど、

国際社会からも不当労働や人権侵害の温床になっているとの批判を受けていました。

これまでの制度改正の内容

同制度は1993年に創設されましたが、研修期間中の実習生には労働関係法令の適用がなく、不当な扱いを受けるケースも多くあったため、法改正により、最長3年間の研修期間のうち、入国当初の講習期間を除き、企業等での技能習得等のための期間については労働関係法令が適用されることとなり、2010年7月より施行されています。

さらに、従来、企業等での技能実習期間については監理団体による監理の対象とされていませんでしたが、すべての期間を対象とし、監理団体等の不正行為取締りも強化されています。

今回の改正内容

上記の改正によっても法令違反が解消されていないため、新たに受入れ企業の抜打ち検査を実施する権限を持つ「外国人技能実習機構」を設置することとします。

また、受入れ企業には同機構への届出を義務化し、実習内容の確認を受けます。この届出をしない企業には罰金が科されるほか、5年間の受入れ禁止処分となります。

そのほか、実習生の待遇を日本人と同等以上とすることが求められます。また、受入れ期間を3年から5年に延長し、対象業種として新たに介護を加えています。

これらの内容が盛り込まれた法案はすでに昨年の国会に厚生労働省と法務省とで共同提出されていましたが、成立には至らず、現在開会中の国会にて審議されています。

メンタルヘルス等に関する調査に みる「休職・職場復帰」の実態

労働力人口減少への対応に向けて

少子高齢化の急速な進展により、労働力人口が減少に転じる中で、病気休職や職場復帰に関する会社としての対応が重要になってきています。

このたび、「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立に関するヒアリング調査」(独立行政法人労働政策研究・研修機構)の結果が明らかになりました。

建設、運輸、情報通信、卸・小売、飲食、サービス業などを調査対象とし、企業規模も大小で比較できるようになっているなど、休職者の職場復帰の実態がわかる内容となっており、会社としての今後の対応を考えるうえで参考となるでしょう。

調査結果のポイント

調査結果のポイントは以下のとおりです。

・健康診断で異常所見が出た場合の措置として、ほとんどの企業が人事部門から当該社員に通知し、再検査を求めている。ただし、通院治療を継続しているか等のフォローアップまではしていない場合が多い。

・常時50人以上の労働者を使用する事業所を有する企業は、すべて産業医を選任している。産業医に委託されている業務としては、すべての企業で共通しているのは、安全衛生委員会開催時等に来訪するなど、月に1回程度の訪問。

・産業医以外の相談受付体制として、(1)医療従事者(看護師、カウンセラー等)の常駐・相談受付、(2)社内相談窓口(人事・総務、社内専用部署)、(3)外部相談窓口(委託)の3つのルートがみられた。

・過去3年間の休職者・退職者をみると、身体疾患では、特に、「がん、脳血管疾患、心疾患」での休職者は高齢層(50歳代以上)に多い。メンタルヘルス不調の休職者の年齢属性では、若年層(とくに勤続の短い層)に多いとの認識を抱く企業が一部にみられた。若年層にみられることから、ストレス耐性の弱さに原因があるとする企業もある。

・休職前に積立休暇(失効年休積立制度)、長期の欠勤期間がある企業など、疾病に長期療養ができる企業では、疾患が軽度であるほど、休職前に職場復帰する者がみられる。ただし、身体疾患に比べ、精神疾患のほうが、治療期間が長い傾向にあった。疾患が軽度であるほど、早期の復帰がしやすいことから、いずれの企業も、早期発見・早期治療が職場復帰で有益であることを指摘していた。

調査結果の詳細

詳しい調査結果は、下記のURLから見るができますので、ぜひ参考にしてみてください。

<http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2015/164.html>

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは…

テコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢 4-13-9

電話：03-3625-2827 FAX：03-6751-9185

e-mail：info@teko-jitawsho.com