

社会保険労務士

## アスク労務管理通信



連絡先：〒600-8216  
京都市下京区東塩小路町 579-11 スタシオン スェリジェ 302  
アスク労務管理事務所  
社会保険労務士 久保義信  
電話：075-746-7825  
FAX：075-746-7826

### 厚生労働省が労働法令違反による 送検企業名を HP で公表

#### ◆全国の労働局の送検企業を一覧で公表

厚生労働省は 5 月上旬、長時間労働や賃金不払い、労災につながる安全配慮義務違反などの労働関係法令に違反した疑いで書類送検した企業名を、同省ホームページ(HP)に掲載しました。

掲載されたのは 334 件で、全国の労働局が昨年 10 月以降に書類送検した企業・事業所名、所在地、公表日、違反した法律、事案概要などを県別に並べたものです。

各労働局の発表内容を一覧表にまとめて公表したのは初めての事です。

#### ◆安衛法違反の事例が最多

公表されたリストの内訳をみると、企業が安全対策を怠った労働安全衛生法違反が 209 件で最も多く、次いで賃金未払いなど最低賃金法違反が 62 件、違法な長時間労働をさせるなどした労働基準法違反が 60 件、労働者派遣法違反 19 件などとなっています。

労働基準法違反では、女性社員が過労自殺した電通や、社員に違法な残業をさせた疑いで書類送検されたパナソニック、労災事故を報告しなかった疑いで書類送検された日本郵便などの大企業も含まれています。

また、他にも三六協定で定めた時間を超える違法な残業をさせた疑いで、印刷会社や運送会社などが書類送検されています。

同じ会社が複数回書類送検されたケースもあり、地域別では最も多かったのが愛知労働局の 28 件、次いで大阪労働局の 20 件、福岡労働局の 19 件となっています。

#### ◆一覧は毎月公表、掲載期間は 1 年

厚生労働省は各労働局に対し、企業を書類送検したら公表するよう通達していますが、これまでは報道機関に資料を配布するだけの労働局が大半で、企業名を HP で公表する労働局は大阪や岩手など 7 局だけでした。

今回の公表は、昨年末に発表した「『過労死等ゼロ』緊急対策」の一環で、同省は「一覧表にすることで社会に警鐘を鳴らす狙いがある」としています。

なお、今後は月に一度内容を更新する方針とのことであり、公表期間は書類送検した日から約 1 年ですが、期間中に違法状態を改善した企業名はホームページから削除されるそうです。

### 開始から 12 年！ 「クールビズ調査」の結果から

#### ◆開始から 12 年の「クールビズ」

環境省が 2005 年の夏から推し進めてきた「クールビズ」ですが、今年も環境省が推奨している実施期間は昨年と同様、5 月 1 日～9 月 30 日となっており、すでに各企業でも取り組みが始まっているようです。

この「クールビズ」は、開始から 12 年が経ち、

夏になると対応した着こなしが提案されたりする  
など、社会的に浸透している取組みとなっています。

#### ◆認知度は9割超 実施率は約6割

一般財団法人日本気象協会が、天気予報専門メディア「tenki.jp」内の『tenki.jp ラボ』で20代から50代までの会社員(男女計400名)を対象に実施した「クールビズに関するアンケート調査」によると、「クールビズを知っている」と答えた人は98.3%に上ったそうです。

ほぼ全員が知っていると言える数字ですが、一方で、クールビズを「実施したことがある」と答えた割合は61.5%と、認知度と実施率にはギャップのある結果となっています。

#### ◆「関東・甲信地方」では実施率が高い

上記の調査では地方別の実施率も示されており、最も実施率が高い地方は「関東・甲信」で、75.0%という結果となっています。以下、「中国」「沖縄」(いずれも70.0%)と続いており、逆に最も実施率が低い地方は「東北」で52.5%となっています。また、「九州」も55.0%と低くなっています。

これらの結果を見ると、単純に屋外の気温や湿度の関係だけによって実施率が左右されるわけではないことがわかります。

#### ◆働きやすい職場環境を保つことが重要

環境省では「室温28度」で快適に過ごせる取組みを推奨していますが、中には「28度では不快なのではないか?」という意見も出ているようです。

同省は、推奨している室温28度という設定温度は「空調の設定温度」ではなく、あくまで「室温」であるとしていますが、冷房の設定温度を28度とすると不快な暑さを感じる場合もあるかもしれませんので、「午後は西日が当たりやすい」「オフィス機器が熱源となっている」など、職場の環境によって冷房の設定温度は調整が必要になるでしょう。

職場の状況に合わせて快適な職場環境を保ち、暑い夏を乗り切りたいものです。

## 「AI革命」で雇用はどう変わるのか

#### ◆AIブーム席卷中

昨年頃から実用化され始めたAI(人工知能)技術が、ここにきて一大ブームとなっており、AIについての報道や出版物が日に日に増えています。

ここでは、「AI」と「雇用」の関係について考えてみます。

#### ◆労働者の半数が機械に仕事を奪われる?

AIと雇用について論じる際、必ず引用されるのが、マイケル・オズボーン准教授(オックスフォード大学)らが2013年に発表した、「今後10~15年の間に、米国の労働人口のうち47%が、AIやロボットに代替され得る」という研究結果です。

関連する別の研究によれば、日本では、労働人口の49%が、AIやロボットによる代替可能性が高いそうです(リクルート機関誌『Works.137』特集「同僚は人工知能」、2016年)。

労働者のおよそ半数が仕事を失ってしまう…そんな驚くべき未来が、そう遠くない将来に現実のものとなるというのです。そのとき、企業では何が起きるのでしょうか。

#### ◆仕事がなくなっても配置転換で対応してきた日本企業

労働法の歴史に詳しい大内伸哉教授(神戸大学)は、次のように指摘しています(『AI時代の働き方と法』弘文堂、2017年)。

- ・1980年代のME(マイクロ・エレクトロニクス)革命や1990年代のIT革命の際にも、業務が一新され、従前の雇用が大量に失われた。その一方、MEやITに従事する新たな雇用も創出されたので、日本型終身雇用に守られた労働者は再配置(社内配転等)がなされ、大量の失業者が発生する結果にはならなかった。
- ・ただし、AI・ロボット技術による革命では、(1)技術の発達が早すぎる、(2)肝心の雇用がそれほど創出されない、という2つの理由により、再配置には困難が伴うだろう。

### ◆AI時代に備えた雇用を

労働法が現行の内容である限り、日本の企業はたとえAIによって自社の職務の多くが失われても、自社従業員の雇用を守るべく、少なくとも努力をしなければ、裁判所は労働者の整理解雇の妥当性を認めません(解雇回避努力義務)。

もちろん、「何がなんでもAIの脅威から従業員の雇用を守らなければならない」ということではありませんが、少なくとも今後はAIによって自社の雇用も大きく変わることでしょう。

前述の『Works.137』は、企業の人事に向けて、「安心して共存するためのルールを、働く人とともにつくれ」「新しいことを常に学ぶ態度を身に付けさせよ」「AIによって人事自体の生産性を向上せよ」など、14の提案をしています。

AIブームを機に、自社の中長期的な雇用について考えてみてはいかがでしょうか。

## 7月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

### 10日

- 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限[年金事務所または健保組合] <7月1日現在>
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 特例による源泉徴収税額の納付 <1月～6月分> [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出[公共職業安定所] <前月以降に採用した労働者がいる場合>
- 労働保険一括有期事業開始届の提出[労働基準監督署] <前月以降に一括有期事業を開始している場合>
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限 <年度更新> [労働基準監督署]
- 労働保険料の納付 <延納第1期分> [郵便局または銀行]

### 18日

- 所得税予定納税額の減額承認申請 <6月30日の現況> の提出[税務署]
- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出[公共職業安定所]

### 31日

- 所得税予定納税額の納付 <第1期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出[労働基準監督署] <休業4日未満、4月～6月分>
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

### 当事務所よりひと言

アスク労務管理事務所の久保です。

7月は労働保険年度更新、健保・厚年算定基礎届と労働社会保険では繁忙の時期になります。合わせて、賞与の支払がある会社ではその届け出も必要になりますね。介護事業所に置かれましては、処遇改善加算は算定されておられるでしょうか？今年4月から介護保険法の一部改正で処遇改善加算Ⅰが創設されています。今年3月まで加算Ⅰを算定されていた事業所は、「経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けること」を追加することで新加算Ⅰが算定できます。当事務所では、加算Ⅰの取得支援に合わせて「職場定着支援助成金(介護労働者雇用管理制度助成コース)」をお勧めしています。就業規則、賃金規定の作成・修正、人事考課制度の導入支援もお手伝いをさせていただいています。新加算Ⅰのハードは決して高くありません。ご相談は当事務所へ。