

■労働関係指標【令和5年11月値】

完全失業率 (季節調整値)	2.5% (前月と同水準)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.28倍 (前月に比べて0.02ポイント低下)
就業者数 (季節調整値)	6,775万人 (前年同月比58万人増加)	現金給与額 (特別に支払われた給与を除く)	279,232円 (前年同月比1.5%増)

Topics 1. 労基署調査、増えています

新型コロナウイルス感染症の影響により鈍化していた労基署調査が、改めて増加しています。今回は、労基署調査とはそもそも何か、是正事例を交えて紹介します。

Point1 労基署調査の種類と流れ

労働条件の確保・向上と働く人の安全や健康の確保を図るため、労働基準監督官は、行政職員としての監督権限に基づき、調査を通じ事業場に対し必要な指導を行います。調査は大きく分けて4種類あります。

●定期監督

その年の監督計画に基づき、前年の実績などから任意に対象事業場が選定されます。事前に文書で知らされ、日時と事前準備資料の指定がされます。事前予告なしで突然調査に来るケースもあります。

●申告監督

労働者からの各種法令違反の申告や相談を契機として調査が入ります。

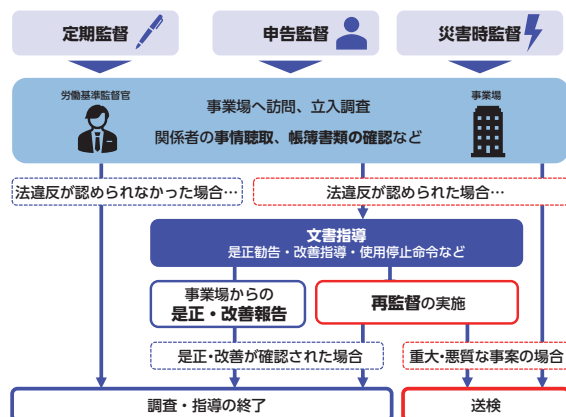
●災害時監督

一定以上の労働災害事故の発生を契機に原因の究明や再発防止のために調査が入ります。

●再監督

上記の3つの調査において違反が確認されたり、過去に是正勧告を受けた事業場が指定期日までに「是正報告書」を提出しなかった場合に行われる調査です。

調査の結果、法令違反が認められた場合には労働基準監督官が事業主に對し是正を指導します。監督指導は、法令違反等を是正することが目的であるため、是正を確認すれば、監督指導は終了となります。



Point2 令和4年の監督指導結果

令和4年に東京都管轄内の18労基署が実施した定期監督等の実施事業場数は15,160事業場で、このうち、11,050事業場(全体の72.9%)で法令違反が確認されました。主な違反内容としては、「機械・設備等の危険防止措置に関する安全基準に関する違反」で3,550事業場(23.4%)と最多となり、「健康診断の実施に関する違反があったもの」が2,368事業場(15.6%)、「違法な時間外労働があったもの」が2,215事業場(14.6%)と続く結果となりました。

●主な労働関係法令違反の例

- 賃金や労働時間などの労働条件を書面で明示していない
- 36協定を超える時間外労働を行わせた
- 割増賃金を支払わなかった
- 就業規則の作成・変更を届けていない
- 賃金台帳が適切に調製されていない
- 機械や設備などがその安全基準を満たしていない
- 年1回の健康診断を実施していない

Point3 是正事例

令和4年の申告監督による是正事例を紹介します。

	概要	指導内容	会社が実施した解消策の例
CASE1	労働者から「タイムカード等がなく、労働時間が適正に把握されていない」と申告あり。労働時間は、労働者自身が始業・終業時刻等をPCに入力する自己申告制により把握	PCの使用記録や、製造機械の作業記録と申請された残業時間に乖離が認められたため、労働時間の過少申告の 原因究明 と、不払の 割増賃金の支払 を指導	自己申告制を廃止 し、勤怠管理システムを導入することにより適正に始業・終業時刻を記録。時間外労働を行った場合はすべて申請するよう労働者へ説明を行い、賃金不払残業を発生させない環境を整備。 企業風土改革 や人事制度改革等を検討するPJチームを立ち上げ、時間外労働の削減を含めた対策を実施
CASE2	労働者から「残業代が適切に支払われていない」と申告あり。残業時間は残業申請書により把握。出勤簿に記載されている始業時刻前や終業時刻後にPCの使用記録あり	労働時間の過少申告の 原因究明 と、不払の 割増賃金の支払 を指導	業務で使用するPCについて、終業時刻から一定時間経過後には、 強制的にシャットダウン されるシステムを導入。労働時間管理の重要性を周知するとともに、労働時間把握を行う必要性について 管理者の意識改革 を指示

長時間労働の一つの指標となる45時間、60時間、80時間を意識することも重要ですが、労働時間の把握体制がそもそも適切か、今一度確認しましょう。また、従業員数50人以上の会社においては、ストレスチェックが実施されているか、産業医がいるかなどの調査項目もあります。労基署調査の有無にかかわらず、法定三帳簿(出勤簿/労働者名簿/賃金台帳)の整備や、労働者数に応じた労務管理が適正に実施されているか日々意識することが重要です。弊社では、労務診断も行っておりますのでお気軽に担当者までお問い合わせください。

TOPICS 2. 年次有給休暇取得率が62.1%で過去最高に

厚生労働省がまとめた令和5年の「就労条件総合調査」が昨年秋に公表されました。年次有給休暇の取得率が過去最高の62.1%という結果となり、働き方改革が少しずつ浸透していることを証明する結果となっています。年間休日総数、年次有給休暇取得状況を中心に調査結果を見ていきましょう。

Point1 年間休日総数

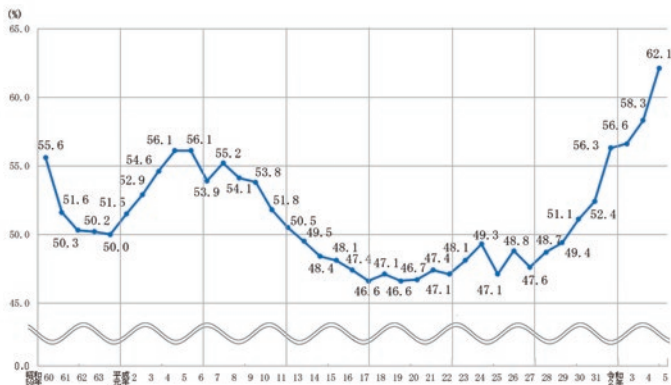
令和5年調査における令和4年1年間の年間休日総数の1企業平均は110.7日(令和4年調査107.0日)となっており、3.7日増えたことになりました。

1企業平均年間休日総数を企業規模別にみると、「1,000人以上」が116.3日、「300～999人」115.7日、「100～299人」が111.6日、「30～99人」が109.8日となっています。

Point2 年次有給休暇の平均取得日数、平均取得率

令和4年の1年間に企業が付与した年次有給休暇日数(繰越日数を除く。)をみると、労働者1人平均は17.6日(令和4年調査17.6日)、このうち労働者が取得した日数は10.9日(同10.3日)で、取得率は62.1%(同58.3%)となっており、6割を超え、8年連続上昇となりました。平成31年4月に労働基準法が改正され、年10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、年5日の年次有給休暇取得が義務付けられたことにより、同年(52.4%)から10ポイント近く上昇しました。

「労働者1人平均年次有給休暇取得率の年次推移」



出典：令和5年就労条件総合調査の概況

産業別にみると、「複合サービス事業」が74.8%と最も高く、土日営業も多い「宿泊業、飲食サービス業」が49.1%と最も低くなっています。

今後政府は、年次有給休暇の取得率を令和7年までに70%以上とする目標を掲げています。

産業の種類によってばらつきはありますが、年間休日数の増加、年次有給休暇取得の促進など、働き方改革の影響で労働環境を改善する企業が増えています。今後の人員確保のためにも、休日数や年次有給休暇の取得状況などは、重要なポイントとなるでしょう。

TOPICS 3. 「技能実習制度から育成就労制度へ」

弊社のお客様が雇用される外国人社員の方は、以前は外資系企業の幹部など年収も高い高度人材の方が多かったのですが、最近は技能実習生など未熟練労働者も増えてきました。そして現在では、在留資格としての「高度専門職」が既に新設され、さらに技能実習制度が廃止されて新しい制度が生まれる方向であることから、外国人材の二極化が一段と進みそうです。今回は、この新しい在留資格について、簡単に纏めたいと思います。

2年間に渡る議論を経て、令和5年11月30日に、「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」の最終報告書が公表されました。現代の奴隷制度とまで呼ばれ、国際的な批判も強かった技能実習制度を発展的に解消し、人材の確保と育成を目的とする新制度(仮称:育成就労)を創設し、特定技能制度については、適正化を図った上で存続することになったそうです。

「育成就労制度」の主な内容としては、以下のものが提言されています。

- 基本は3年間の育成期間とし、特定技能1号の水準の人材を育成する。
- 就労前に、日本語能力試験N5等の合格または相当の日本語講習の受講を求め、一定の日本語力を担保する。
- 一番大きなポイントとして、技能実習制度においては、「やむを得ない事情がある場合」のみに認められていた転籍の範囲を拡大・明確化し、手続きを柔軟化する。具体的には、同一機関での就労が1年起 / 技能検定試験基礎級等および日本語能力試験N5等の合格 / 転籍先機関の適正性(転籍者数等) / 同一業務区分の条件をクリアすれば、本人の意向による転籍も認める。
- 新たな制度で育成された人材の特定技能1号への移行においては、従来の技能検定試験3級以上または特定技能1号評価試験の合格に加え、日本語能力試験N4等の合格を要件とする。ただし、当分の間は、認定日本語教育機関等における相当の日本語講習を受講した場合も認める。
- 「外国人技能実習機構」を改組し、受入れ機関に対する監督指導機能や外国人に対する支援・保護機能を強化すると共に、特定技能外国人への相談援助業務を行わせる。
- 新たな制度においても、監理団体を活用するが、不適切な団体は排除し、受入れ機関からの独立性・中立性を担保する。具体的には、送出機関からのキックバック、供応を禁止し、受入れ機関と密接な関係を有する監理団体の役員との関与の制限、外部者による監査を強化した上で、制度施行に伴い、新たに許可を受けるべきものとする。

上記の内容より、新しい「育成就労制度」では、転籍の自由化、特定技能との一体化、日本語能力の重視、監理団体の監視強化、が重点であることが見て取れます。一方、この提案に対しては、1年超の就労で転職してしまう可能性への不安・不満、都市部での就労希望集中への懸念も、既に伝えられています。

この提案内容が具体化して新制度が発足するのは、令和7年4月または令和8年4月が有力と言われています。新制度が実際どのようなものになり、日本の人手不足を有効に解決できることになるのか、注目されます。

国際業務担当ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《如月》 冬のキャンプ

先日初となる冬のキャンプに挑戦しました。冬はこたつでぬくぬく派だった私ですが、元気な我が子たちに後押しされ、木枯らしが吹く中外で遊び、外気温マイナス5度の中テントで眠るという偉業を達成してまいりました。

感想はと聞かれれば、次のキャンプは春でいいかな(笑)と思いますが、夜は満点の星空を見ることができ、早朝には珍しいリスが遊びにきてくれました。テントの中ではみんなで暖かいシチューを食べ、寒いねと言いながら子供たちは毛布の中で大はしゃぎ。思いがけず他

のキャンパーも沢山いたので、子供たちは集まって栗やどんぐりをひろったり、まつぼっくりでリースを作ったりと、冬のキャンプは私たち家族に沢山のよい思い出をもたらしてくれました。でも、私の一押しは帰りに入った温泉です。やっぱり寒い冬はこれですね。

ところで「冷たい」の語源は「爪痛い」なんだそうです。足の指先が冷えて「爪痛い」経験をした冬のキャンプでした。春が待ち遠しいですね(奈)



バックナンバーはこちらから!



<https://www.arcandpartners.com/blog/maronie>

