あがたグローバル社労士事務所
人事労務ニュース BOX
2021 年 12 月号

2022 年度　監督指導態勢の強化へ
36 協定点検指導員を配置

厚労省は 2022 年度、都道府県労働局と労働基準監督署に「時間外及び休日労働協定（36 協定）点検指導員」を配置する。長時間労働の是正に向けた監督指導体制の強化を図るため 30 億円を投じる。労働基準監督官 OB を活用し、労働条件の相談や助言指導体制を充実させたい考えだ。

長時間労働の是正対策では、生産性向上を図り労働時間の縮減に取り組む中小企業事業者に対し、助成やコンサルタントによる助言などを行うほか、36 協定未届事業場や新規起業事業場等に対しては、時間外労働の上限規制の説明など過重労働防止に関するセミナーを開催して周知を促す方針だ。

労働時間は原則として、1 日 8 時間・1 週 40 時間以内（法定労働時間）とされており、労働者に法定労働時間を超えて労働をさせる場合には、労使協定(36 協定）の締結と所轄労働基準監督署への届出が必要である。

長時間労働でうつ病 労災認定
工作機械メーカー社員自殺

2017 年に工作機械メーカー(横浜市）の松本事業所の社員が自殺したのは、恒常的な長時間労働によりうつ病を発症したことが原因であるとして、2020 年 1 月 31 日付で松本労働基準監督署が労災認定した。

当該社員は 2012 年から機械のメンテナンスを担当したが、2016 年 5 月以降、担当業務の人員が 2 人から 1 人へ減らされ業務が増加した。うつ病の発症直前１か月間の時間外労働は 123 時間だった。また、2017 年 4 月 21 日に会議で上司から「顧客先を架空訪問した」と事実に反する疑いを掛けられ追及を受け、その日のことを「本当にひどかった、つるし上げだった」と家族に漏らしていた。

同年 4 月 26 日、長女を連れて失踪し、翌月に遺体で発見された。無理心中を図ったとみられる。松本労基署は、2017 年 4 月上旬頃にうつ病を患ったと認定し、上司に追及を受けた会議について「自殺の誘因の一つとなった可能性が高い」と、医師らでつくる専門部会の意見を付けた。

パワハラ対策の自主点検を
中小企業、2022 年 4 月から義務化

改正労働施策総合推進法の施行により、職場のパワーハラスメント対策が 2022 年 4 月からは中小事業主でも義務化される。義務化に向けて自主点検を行い、未実施の項目については計画的な準備を進めることが重要となる。

措置事項は「事業主の方針等の明確化及び周知・啓発」、「相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」、「職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応」など。例えば、パワハラ行為者への対応については、懲戒規定、ハラスメント防止規定を就業規則などの文書に定めているかどうかや、その周知・啓発の対象を全従業員としているかどうかを確認する必要がある。また、相談体制については、相談窓口を設置し社内掲示や資料配布によって全従業員へ周知をするほか、相談窓口担当者が内容や状況に応じて適切に対応ができる体制を整備することが求められる。

改正育児・介護休業法　実務対応①
「個別周知・取得意向確認の措置」

2022 年 4 月から改正育児・介護休業法が段階的に施行される。今月号より、改正にともない事業主が行わなければならない実務上の対応について連載する。

2022 年 4 月から本人または配偶者の妊娠・出産の申し出をした労働者に対して、育児休業に関する制度を個別に周知し、育児休業等の取得の意向確認を行わなければならない。

個別周知の内容は、①育児休業に関する制度、②育児休業申出の申出先、③雇用保険の育児休業給付に関すること、④労働者が育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱いの 4 点である。また、個別周知及び意向確認の方法は、①面談、②書面交付、③FAX、④電子メール等のいずれかであって、③・④は労働者が希望した場合に限る。

中小企業への猶予措置はなく、企業規模を問わず、2022 年 4 月 1 日以降は事業主に個別周知・意向確認の実施を義務付けている。

雇用調整助成金 2022 年 1 月から段階的に縮小へ

新型コロナウィルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置が 2022 年 3 月まで延長されましたが、助成内容は、2022 年 1 月～2 月は上限額 1 万 1 千円、2022 年 3 月は上限額 9 千円へ縮小されます。ただし、一定の要件に該当した場合は、これまで通り、上限額を最大 1 万 5 千円とする方針が公表されました。

あがたグローバル社労士事務所　　特定社会保険労務士　前川紳也・東和加代・濵野倫人
E-Mail s-maekawa@ag-tax.or.jp
〒380-0824　長野県長野市南石堂町 1293 番地 3　長栄南石堂ビル 3 階
TEL 026-217-2020／FAX 026-217-2223

「やりがい搾取」を防ぐために

兵庫県の人気洋菓子店が、社員らに月 100 時間超の時間外労働をさせて労働基準監督署から是正勧告を受けたというニュースが報道されました。「やりがい搾取」とも批判された本件を例に、これからの労務管理を考察します。

はじめに

兵庫県の人気洋菓子店「パティシエ　エス　コヤマ」の運営会社が、労働基準監督署から労働基準法違反で是正勧告を受けました。内容は、主に⑴残業時間の多さと⑵一部について残業代の未払いがあったようです。⑴について、一部では「過労死ライン」を超える月 100 時間超の時間外労働があったようです。また、⑵については残業代の支払いが一部不足していたようです。

やりがい搾取とは

今回は、「有名なパティシエのもとで働くことのやりがいを盾に不当な労働条件で働かせていた」という批判をされたわけですが、少なくとも一部労基法違反の項目があった以上、違法な労務管理であったことに疑いの余地はなさそうです。この「やりがい搾取」という批判は、今回のようないわゆる「手に職をつける」系の業種の他にも、「スタートアップ企業」「介護事業」「仲間意識や連帯を強いる風潮の企業」などでも起こりがちです。

やりがい搾取と批判されることの多い業種

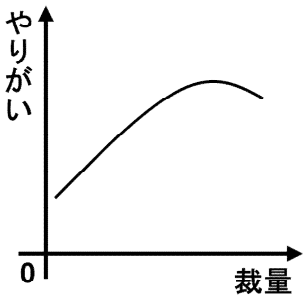
業種	内容
職人系業種 (料理人、美容師、柔整師等)	技術が未熟なうちは低賃金で長時間労働になりやすい
スタートアップ企業	創業者のハードワークにつられて長時間労働になりやすい
介護・保育事業等	働き手の使命感によってサービス残業を生みやすい
連帯感重視の組織	連帯感を過剰に強いることで過剰な労働に繋がりやすい

やりがいとは何か

「やりがい」という言葉を紐解くと「やること＝行動」と「甲斐＝成果、値打ち」、つまりは**「行動によって得られる価値・成果」**を意味します。では仕事における「行動」と「価値・成果」とは何でしょうか。

行動

業務上の行動については、一般的にその「裁量の幅」と「やりがい」は相関関係にあるでしょう。一般に自らの工夫や状況判断が必要な仕事ほどやりがいは増すことが期待されますが、逆に裁量の幅が広すぎると満足度低下につながるかもしれません。



行動面からやりがいを考えるときには**「どのくらい裁量を与えれば最もやりがいを感じるか」**を検証すると良さそうです。

価値・成果

価値・成果について、もちろん行動量・行動の質に見合った金銭的報酬（つまり給与や昇給）であるかを分析することは大切です。同業他社や同年代の他業種の報酬と比較して妥当な額であるかを確認しましょう。ただし、それ以外にも**「経験値や技術が身に付いた」「お客様に喜んでもらえた」「先輩の手を借りずに仕事を一人でできた」「所属感が得られた」**などの心理的・技術的報酬もやりがいに影響します。また逆に、「プライベートの時間を犠牲にした」「健康を害した」などのマイナス価値も考慮すべきでしょう。

やりがい搾取を防ぐために

やりがい搾取とならないために、**まずは総労働時間を減らすこと**が必須となります。長時間労働は違法となる恐れがあるほか、スタッフ採用・定着率の低下や評判リスクなどの問題を発生させることに留意し、まずは最大でも**法定労働時間＋10%程度**の労働時間に抑えましょう。その上で、自社の「やりがい」を分析し、どのように人事評価・労務体制をデザインすれば持続可能な組織になっていくかを考えていきましょう。

あがたグローバル社労士事務所