

大滝人事労務研究所便り

厚生省が「労働時間適正化キャンペーン」実施

11月はキャンペーン期間

厚生労働省は、11月1日から30日までを、昨年同様に「労働時間適正化キャンペーン」期間として定め、長時間労働やこれに伴うサービス残業等の問題解消を図るため、電話相談や啓発等の取組みを実施しています。

キャンペーンの重点事項としては、時間外労働協定の適正化等による時間外・休日労働の削減、長時間労働者への医師による面接指導等の健康管理に対する体制の整備、労働時間の適正な把握の徹底（来年4月1日から施行される改正労働基準法に対応した体制整備も含む）です。

取組みの背景

この取組みの背景には、平成20年度に行われた各調査において明らかになっている次のことなどあります。

- (1) 週労働時間60時間以上の労働者の割合が10.0%となっており、子育て世代に当たる30歳代男性では約20%と依然として長時間労働の実態がみられる。
- (2) 過労死等の事案である脳血管疾患および虚血性心疾患等で労災認定された件数が377件と、過重労働による健康障害が多発している。
- (3) 全国の労働基準監督署の指導により、不払いであった割増賃金が支払われた事案のうち、1企業当たり100万円以上の支払いがなされた企業数は1,553企業、対象労働者は18万730人、支払われた割増賃金の合計は196億1,351万円となっており、是正指導事案が多くみられた。



電話による相談も受け付け

また、平成20年度の「労働時間適正化キャンペーン」として実施した電話相談に寄せられた相談件数879件のうち、長時間労働に関するものは320件、賃金不払残業に関するものは400件となっており、この問題が非常に大きいことがうかがえます。

キャンペーンの実施事項としては、事業主へのリーフレットの配布、「労働時間相談ダイヤル」による長時間労働抑制等のための電話相談（11月22日実施。フリーダイヤル：0120-897-713）、使用者団体・労働組合への周知・啓発の協力要請などです。

「改正入管法」成立で企業への影響は？

不法滞在者の減少なるか？

今年7月8日、現在、国内に約13万人いるとみられる不法滞在者の減少等を目的とした「出入国管理及び難民認定法」の改正案が可決・成立し、7月15日に公布されました。

外国人を雇用している企業、これから雇用しようと考えている企業に影響のある改正項目もあり

ますので、ぜひとも押さえておきたいところです。

新たな在留管理制度の導入

現在、3カ月以上日本に在留する外国人は、外国人登録を行ったうえで「外国人登録証明書」(2008年末時点で約222万人が所有)を携帯しなければなりません。改正により、これに代わって「在留カード」が導入されることになりました。日本に中長期間にわたって在留する外国人には、このカードの携帯義務が課されます。

「在留カード」には、氏名、国籍、居住地などのほか、「外国人登録証」には記載の必要がなかった「就労制限の有無」や「資格外活動許可を受けているときはその旨」も記載が必要となります。一般企業にとっては、就労が可能な在留外国人であるか否かを判断しやすくなるというメリットがあります。

また、住居地情報を市区町村に届け出なければならなくなります。さらに、一定の在留資格を有している外国人は、勤務先企業等の情報を入国管理局へ届け出る必要もあります。そして、企業にも、受け入れた外国人情報を国に提供する努力義務が課されます。

公布から3年以内に施行の予定です。

新たな在留資格(技能実習)の創設

これまで批判の多かった「研修・技能実習生」の見直しも行われ、原則として、座学実習のみの場合は「研修」という在留資格となりますが、実務研修(OJT)を伴うものについては「技能実習」という在留資格が新たに新設されました。

この「技能実習」の中には(a)「講習による知識習得活動」・「雇用契約に基づく技能等習得活動」と、(b)(a)の活動に従事し、技能等を修得した者が雇用契約に基づき習得した技能等を要する業務に従事する為の活動が含まれます。

上記(a)のうちの「雇用契約に基づく技能等習得活動」と、(b)の活動には、労働基準法や最低賃金法等の労働関係諸法令が1年目から適用されることとなりますので、注意が必要です。

公布から1年以内に施行の予定です。

その他の改正項目

その他、「適法な滞在者の在留期間の上限延長(3年から5年)」、「1年以内の再入国に関して原則として許可不要」などについても定められました。

当事務所よりひとこと

11月5日に厚生労働省が発表した「2009年就労条件調査」によると、管理職を除く社員の基本給を決定する際に「業績・成果」を重視すると回答した企業は46.6%にとどまり、2001年に行われた前回調査と比べると15.7ポイントも低くなっています。一時は日本企業全体の80%が何らかの形で成果主義を取り入れていたことを考えると感慨深いものがあります。私は労働者に対しては自分のスキル磨け、向上させると叱咤激励してきましたが、それは企業が業績成果を重視することからでした。私がかねてから、単純な成果主義の取り入れには反対してきました。それは単純な結果だけが重視される成果主義は、「目先の利益にとらわれて長期的な仕事に手をつけなくなる。職場がギスギスし、目に見えない仕事のプロセスは評価されないで、部下を育てなくなる」等の弊害が考えられるからでした。ただ、だからといってかつての年功序列にそのまま戻ることも現実的ではなく、「仕事の計画立案」、「実行推進」、「人材育成」、「欠員者の業務カバー」といった面についても評価を行っていく、いわば成果主義の改定がどうしても必要ではないかと思います。ノルマに縛られ結果だけを求めると社員は疲弊します。社員の幸福が会社の幸福につながるような労務管理を目指したいものです。(大滝)

今年も残り少なくなりました。皆様お忙しいこととは思いますが、心と体に優しい時間をとるよう心がけましょう。(馬場)