

大滝・馬場人事労務研究所便り

平成 29 年度「過重労働解消キャンペーン」の 重点監督の実施結果より

◆重点監督で全体の 65.9%が労働基準関係法令違反

厚生労働省が公表した昨年 11 月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果によると、実施した 7,635 事業場のうち 5,029 事業場（全体の 65.9%）で労働基準関係法令違反が確認されたそうです。

今回の重点監督は、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や若者の「使い捨て」が疑われる事業場などを含め、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して集中的に実施されたものです。

◆36.3%で違法な時間外労働

労働基準関係法令違反が確認された事業場のうち、違法な時間外労働があったものが 2,848 事業場（37.3%）、賃金不払残業があったものが 536 事業場（7.0%）、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが 778（10.2%）となっています。

◆製造業、商業、建設業、小規模事業場で多く実施

重点監督実施事業場を業種別でみると、多い業種から製造業（26.4%）、商業（15.1%）、建設業（12.6%）と続いています。また、事業場規模別にみると、多い順に、10~29 人規模で 34.0%、1~9 人規模で 21.2%、30~49 人規模で 16.3%と小規模事業場に集中していることがわかります。

◆監督指導の実施事業場数は増えている

前年の同期に比べると、監督実施事業場は 7,014（平成 28 年 11 月）から 7,635（平成 29 年 11 月）と 1 割近く増えており、厚生労働省も長時間労働の是正に向けた取組みを積極的に行っていることがわかります。

企業としても、長時間労働の是正や適切な労働時間管理については積極的に取り組んでいきたいところです。



◆中小企業の人手不足の現状と外国人材受け入れのニーズ

日本における労働人口の減少は年々加速し、日本商工会議所（以下、日商）が 2018 年 3 月に実施した調査では、「人手不足」と回答した企業の割合が 4 年連続で上昇し、66.7%に達しています。こうした背景のもと、外国人材に対する期待と関心がこれまでになく高まっています。2017 年 10 月末現在、外国人労働者を雇用している事業所数は約 19 万事業所、外国人労働者数は約 128 万人で、近年、右肩上がりの状況が続いています。

◆現行の出入国管理制度

現行の出入国管理制度は 1952 年の入管法整備以降、受け入れる外国人材は「専門的・技術的分野の外国人」を原則としていて、限定的な受け入れとなっています。単純労働者とは異なる一定の専門性・技能を有する外国人材であっても、「専門的・技術的分野」の要件に合致しなければ在留資格が付与されず、就労することができません。日商の調査によると、中小企業が求める外国人材は「一定の技術を有した専門職層」や「即戦力となるようなミドル人材」が多く、また、人手不足に苦慮する各業界・企業から、一定の専門性・技能を有する外国人材の受け入れを求める「生の声」が数多く聞かれることがわかりました。

◆日商の提言

そこで日商は、現行の出入国管理制度では認められていない、一定の専門性・技能を有する外国人材を「中間技能人材（仮称）」と定義し、新たな在留資格を創設したうえで、積極的に受け入れていくことを要望する意見書を取りまとめました。以下、簡単にまとめます。

日商による「専門的・技術的分野の
外国人材受け入れに関する意見」

- 「中間技能人材」の創設にあたっては、原則、人手不足の業種・分野であることを受け入れの基本的な条件とし、期間は他の在留資格と同様に5年を上限に更新可とすべき
 - 「中間技能人材」の受け入れ業種・分野を判断する際には、①業種・分野ごとの人手不足の状況に基づき、受け入れの可否および総量を検討する、②業種・分野ごとの人手不足を測る指標には有効求人倍率や失業率等を用いる、③有効求人倍率が1倍を超える期間が続いているなど、人手不足が一過性ではなく一定期間続いており、かつ、将来的に改善する見込みが希薄であること、の3点を基本的な考え方とすべき
 - 「中間技能人材」は、政府が設定した業種・分野ごとに求められる専門性・技能を有し、かつ専門性・技能を裏付ける要件として、(1)母国における5年程度の実務経験および高卒以上の学歴を有している者、(2)技能実習修了者、(3)わが国の国家資格等取得者のいずれかに該当する者とすべき
- その他、在留管理の在り方、外国人材および企業に対する支援体制、「中間技能人材」以外の外国人材の受け入れ等についても提言をまとめています。

～今月の判例研究～

今月は、「日々紹介」は違法な労働者供給として、労働者(X)が人材紹介会社(Y1社)や請負会社(Y2社)に慰謝料等を求めた凸版物流事件(さいたま地裁川越支部判平成29.5.11)を解説します。XはY1社に派遣スタッフとして登録して日雇派遣労働者として稼働していましたが、平成24年10月からY1社の職業紹介(日々職業紹介)を受け、倉庫業等を事業目的とするY2社に雇用され就労していました。平成24年10～11月にかけてY1社はXをY2社に職業紹介する際に、Xとの間で、労働契約(午前8時20分～9時20分までの間、Y2のセンター内において現場待機することを内容)を締結し、Y2社において欠員が生じた場合には、XとY2社との間で、午前9時～午後5時までを就業時間とする労働契約を締結していました。Y1社は、Xに対し、就労日の翌日に給与を支払う即給サービスの利用を認めていましたが、給与の支払いを振込で行う場合には、振込手数料を控除していました。Xは、Y1社らの行為により精神的苦痛等の損害を被ったと主張して、Y1社らに対して不法行為に基づく損害賠償金の支払いを求めたのが本事件です。判決は、①Y1社は労働者派遣事業及び職業紹介事業の許認可を受けて日雇派遣ないし日々紹介を行っていたものであり、1日単位の雇用が違法性のある行為であるということとはできないこと。②日雇派遣である以上、派遣先の都合によるキャンセルがないとはいえないこと、Y1社としては代償措置を提供しようとする姿勢をXに示していたこと、さらにXに派遣業務の紹介を継続的に行っていたことに照らすと、Y1社に不法行為が成立するとまではいえないこと。③Y1社とXとの間、Y2社とXとの間には同時に雇用関係が成立させた点については、待機労働者であるXが実際に作業を行う場所の決定をY1社の担当者が行っており、Y1社とXの間に支配従属関係があり、職安法第44条に違反する労働者供給事業に該当すること。しかし職安法が行政上の取締法規であることから、仮に同法に違反する事実が認められたとしても、そのことから直ちに労働者Xに具体的な法律上保護されるべき利益が損なわれたとみることはできないこと。現にY1社、Y2社は労働契約の重複分を控除することなく各労働契約どおり給与をXに支払っておりXに法律上の不利益が生じているとは認められないこと。④即給サービスが労働者であるXにもメリットがあるサービスであることに照らすと、X自らの意思でこれを利用したものと認めるのが相当でありY1社らが即給サービスを利用させたことにより、Xが振込手数料相当額の損害を被り、人格権を侵害されたとのXの主張は採用することができないとしてY1社、Y2社を勝たせました。本判決のポイントは、①派遣先により、派遣契約が解除されたことを理由として労働者を解雇することは無効となりますが、そのことから直ちに派遣会社に不法行為が成立するものではなく、他の派遣先の紹介等、派遣労働者の雇用確保のための努力をしていたのであれば不法行為責任が成立しないとした点、②職業安定法は取締法規でありその違反から直に民事上の損害賠償責任が認められるわけではないとした点の2点です。(大滝)

～今月のトピックス～

65歳以上の高齢者数がほぼピークを迎える2040年度に、社会保障給付費は188兆2千億～190兆円となるとの推計を、政府が経済財政諮問会議で公表しました。高齢者の医療や介護、年金にかかる費用が増えるため、2018年度の約1.6倍になるそうです。また2040年には高齢化率が35.3%と、今より7ポイント上がる見通しです。高齢者入りする団塊ジュニア世代(1971～74年生まれ)と団塊世代の人数の多さを反映し、高齢者数は3920万人とほぼピークを迎えます。医療や介護の担い手不足も深刻です。2018年度の医療・介護従事者数は全就業者数の13%にあたる823万人ですが、推計では2040年度には全就業者の19%の1065万人が必要だといわれています。現在でも医療や介護の担い手不足は深刻で、高齢者の活用だけでは足りず、外国の人材に頼らざるを得ない状況です。また、介護ロボットや情報通信技術を積極的に活用していく必要もあるでしょう。社会保障を誰がどう支えるのかの議論も大切ですが、私は、今現在できることから大至急始めることが必要だと思っています。(馬場)