

大滝・馬場人事労務研究所便り

対象事業場の約半数で違法残業を確認
～令和元年度監督指導結果より

◆15,593 事業場で違法な時間外労働確認

9月8日、厚生労働省は令和元年度の長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を公表しました。

働き方改革関連法による時間外労働の上限規制が令和元年4月1日より中小企業にも適用されたこと等もあってか、対象事業場数は平成30年度の29,097から約1割増の32,981で、そのうち15,593(47.3%)、平成30年度は11,766(40.4%)で違法な時間外労働が確認され、指導が行われています。

◆健康障害防止措置に関する指導状況

監督指導の実施事業場のうち15,338(46.5%)で、健康障害防止措置が不十分として、長時間労働者に対する医師面接等を講じるよう指導が行われています。平成30年度の20,526(70.5%)に比べて減少していますが、まだまだ多いことがわかります。

◆対象事業場の7割近くが30人未満、企業規模別では3割近くが300人以上

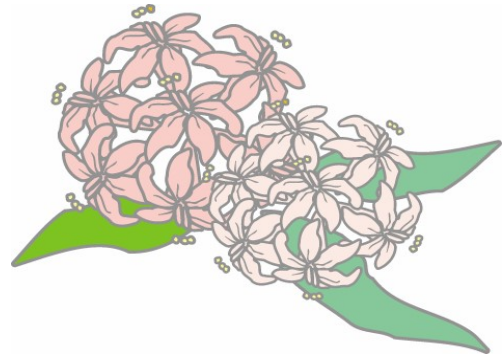
事業場規模別に見ると、監督指導実施事業場の41.7%を10～29人の事業場が、25.3%を1～9人の事業場が占めており、30人未満の事業場で約7割を占めています。平成30年度と比べてこの割合は増えており、これらの事業場で特に注意が必要といえます。

企業規模別に見ると、29.3%が300人以上、24.7%が10～29人、12.8%が100～299人となっています。こちらも平成30年度に比べて30人未満の割合が増えています。

◆「商業」の事業場で是正勧告が急増

監督指導の対象事業場32,981のうち、商業の事業場は8,009(24.3%)で、そのうち6,088(76.0%)で労働基準関係法令違反がありました。平成30年度の4,647事業場への実施と3,097事業場での違反に比べると、ほぼ2倍となっています。

◆11月には「過重労働解消キャンペーン」も実施



厚生労働省では、11月に「過重労働解消キャンペーン」を実施し、重点的な監督指導を行うとしています。新型コロナウイルスの感染拡大を受け、3月17日に発出された依命通達では、中小企業等に対する相談・支援について、「労働基準関係法令に係る違反が認められた場合においても、新型コロナウイルス感染症の発生および感染拡大による影響を十分勘案し、労働基準関係法令の趣旨を踏まえた自主的な取組みが行われるよう、きめ細かな対応を図る」ともされていますが、自社の時間外労働の実施状況や健康障害防止措置に関する対応に問題がないか、改めて確認しておき、不安がある場合は速やかに専門家に相談しましょう。

新型コロナ、「収入の減少」「テレワークの定着」「非正規へのしわ寄せ」への課題が浮き彫りに

(独)労働政策研究・研修機構が8月26日、5月から8月にかけて行った「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」の一次集計結果を公表しました。公表された調査結果のポイントをみてみましょう

◆「民間企業の雇用者」では、就労時間や月収に揺り戻し傾向も夏季賞与は約3割が減少

4～5月にかけて「勤務日数や労働時間の減少(休業を含む)」があった人の割合が急増したものの、7月末現在ではやや低下し、他方、引き続き増加した「収入の減少」がこれを上回った。また、7月末現在も4月1日時点と同じ会社で働いている場合の労働時間や税込み月収額の変化をみると、いずれも5月の第2週にかけて低下した後、揺り戻されてきたものの、7月の最終週現在でも通常月の状態には未だ戻り切って

いない。

7月末現在の「民間企業の雇用者」(4,194人)の直近の月収額では、新型コロナウイルス問題の発生前のものと(通常月)の月収と「ほぼ同じ(変動1割未満)」の回答が約7割(70.2%)の一方、「減少した」割合計も4分の1を超えた(26.7%)。また、昨年は夏季賞与(特別手当)を「もらった」場合(2,495人)に、今年の支給額がどうなったか(どうなる見込みか)尋ねると、昨年の支給額と「ほぼ同じ(変動は1割未満)」との回答が半数を超えた(51.9%)一方、「今年は支給無し」(2.0%)を含めて約3割(30.4%)が「減少した」と回答した。

◆休業手当は「半分以上が支払われた」人が半数超、「まったく支払われていない」が2割超

影響として「勤務日数や労働時間の減少(休業を含む)」を挙げた「民間企業の雇用者」938人のうち、自身は働きたい・働ける状態なのに、勤め先から自宅待機を命じられたことが「ある」割合は6割超(64.3%)。また、「休業」を命じられたことが「ある」場合(603人)の勤め先からの休業手当については「休業日(休業時間数)の半分以上が、支払われた」との回答が半数を超えた(54.1%)ものの、「休業日(同)の一部が、支払われた」(21.9%)、「(これまでのところ)まったく支払われていない」(24.0%)もそれぞれ2割超みられた。

◆「在宅勤務・テレワーク」の実施日数は、いったん拡大後急速に減少

「在宅勤務・テレワーク」の1週間あたりの実施日数の変化をみると、新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月では、7割超が在宅勤務・テレワークを「行っていない」と回答していたが、その割合は5月の第2週にかけて顕著に低下し、「在宅勤務・テレワーク」が急速に広がった。しかし、5月の最終週以降は「行っていない」割合が揺り戻し、7月の最終週現在で「行っている(1日以上計)」割合は半数を下回っている。

◆フリーランスを含めた調査結果では、「家での食費」を「切り詰めている」割合も増加

全有効回答者(民間企業の雇用者+フリーランス計4,881人)を対象に、過去3か月間(5~7月)の世帯全体の家計収支を尋ねると、「収支トントン」が1/3を超えた(34.6%)ものの、支出が収入を上回る赤字計(28.7%)が黒字計(25.9%)を上回った。「正社員」は黒字計が優勢だが、「非正社員計」では赤字計が1/3を超え(33.6%)、さらに「フリーランス」では4割超(43.2%)と高く、黒字計から赤字計を差し引いた赤字超過が▲28.2ポイントに及んでいる。

また、全有効回答者を対象に、「感染の収束が見えないこと」についてどれくらい不安を感じているか尋ねると、かなり不安とやや不安を合わせた「不安」計が8割を超え(86.9%)、「不安はない」計(9.5%)を大きく上回った。特に「収入の減少に伴う生活への支障」

に対する不安は、「正社員」(61.3%)より「非正社員計」(65.6%)、「フリーランス」(71.1%)ほど高く、昨年1年間の世帯年収が低いほど概ね高まる傾向がみられた。これらの結果をみると、今後の課題として、正規・非正規を問わず「収入の減少」に対する対策、いったんは増加したものの減少に転じた「テレワークの定着」、多くの不安を抱える「非正規へのしわ寄せ」への一層の対策が求められるところだ。

【労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(一次集計)結果(PDF)】

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20200826.pdf>

～今月の判例研究～

今月は、弁護士を通じて退職願を提出し、対面の引継ぎを行わなかったことが懲戒解雇事由に当たるとして、退職金を不支給としたインタクト事件(東京地判令元・9・27)を解説します。Y会社の従業員Xは、代理人弁護士を通じて平成28年11月11日、Y会社に対し、平成28年12月11日をもって退職する旨、退職日まで間は年次有給休暇を取得する旨を通知した。また、Xは弁護士を通じて、Y会社で使用していたパスワード等の保管場所、ネットバンキングのIDおよびパスワード、防犯ビデオ等の管理に関する情報の所在、Xが使用していたパソコンのアカウントパスワード、パソコン内に保存されている生体認証システムの登録・解除に関するパスワード等の情報等を伝達し、Y会社からの業務引継ぎに関する問い合わせには回答していた。Xは、平成28年度冬季賞与48万円余、退職金69万円等が支給されなかったため、平成28年度の冬季賞与、退職金の支払いを求めてY会社を提訴した。

東京地裁は、(1)冬季賞与については、以下の理由でXの訴えを退けた。①Y会社の賃金規定は、賞与支給の条件として、「支給日に在籍している社員」と規定していたこと。②Y会社は平成28年後冬季賞与の支給日を平成28年12月13日に設定し従業員に通知していたこと。③XがY会社を退職したのが平成28年12月11日であることに對し、賞与支給日が同月13日と設定され、Xは、「支給日に在籍している社員」には該当しないこと。④Y会社の就業規則においても冬季賞与支給日を12月11日以前と決められていたわけではなく、その他Y会社がXを支給日に在籍社員として取り扱わないことが権利濫用に該当することの証拠はないとして、Xの請求を棄却しました。

(2)退職金の支払いについては、以下の理由でXの請求を認めました。①退職金が賃金の後払い的性格を有しており、労基法上の賃金に該当すると解されることからすれば、退職金を不支給とする場合は、労働者の勤続の功を抹消ないし減殺してしまうほどの著しい背信行為があった場合に限られること。②Y会社がXに背信行為ありと主張するものの多くはXの担当していた業務遂行に関する問題であってそもそも懲戒解雇事由に該

当しないものである上、Y 会社の組織維持に直接影響するものであるとか、刑事処罰の対象になるような性質のものではなく、これについて Y 会社が具体的な改善指導や処分を行ったことはないこと。③X において対面行為による引継ぎ行為を敬遠したのは一定の理由があり（X と緊密な関係を有していた上司との関係に軋轢を生じていた）、X において対面による引継ぎ行為に代えて代理人弁護士を通じた書面による引継ぎ行為を行っていること等の全事情を総合考慮すると、X における勤労の功を抹消してしまう程の背信行為はなかったとして、退職金については X の請求を認めました。

最近、退職の意思を示してから、それ以降、年次有給休暇を取得して一切出社しない事例が増加しています。そのこと自体は問題ありませんが、業務引継等を一切行わない場合も少なくありません。本件の場合には弁護士を通じてかろうじて引継ぎ行為を行っていることから X の請求を認めましたが、全く引継ぎ行為を行わなかった場合には、退職金の減額もあり得ると思います。労働者には、退職に際して業務引継ぎを行う義務も存在しますが、その義務の範囲は会社が考えるより狭く判断されていますので注意が必要です。（大滝）

～今月のトピックス～

「with コロナ」「新しい日常」という言葉が生まれたように、新型コロナウイルスの存在を前提とした生活や経済のあり方がいま問われています。新型コロナウイルス感染拡大に伴い、様々な自粛要請が発せられ、対人接触や密集を伴うような業種等の営業自粛により、経済活動は経験が無いほどの停滞を余儀なくされました。5 月 25 日の緊急事態宣言解除以降、徐々に経済は復調しつつありますが、解除後約 1 ヶ月半を経過しても、客足が遠のいたままの業種は多い状況です。このような中で働く人の意識がどのように変化したかを公益財団法人 日本生産性本部が 5 月調査の継続調査として 7 月に実施した調査結果を発表しました。

はじめに 7 月上旬現在のわが国の景気をどのように感じているかを質問したところ、43.9%が「悪い」と感じており「やや悪い」34.3%と合わせると実に 8 割弱が景気の悪さを実感しています。また今後の見通しについては、「悪くなる」31.6%、「やや悪くなる」27.3%と、合わせて 6 割弱が悲観的な見方を示しています。経済活動の再開は進みつつあるものの、「良くなる」1.9%、「やや良くなる」10.0%と、楽観的な見方は 1 割強に過ぎずコロナ禍による経済の低迷は当分続くとの認識が多数です。

働く人の意識の変化に関して、勤め先への信頼感、雇用・収入への不安感、勤め先への信頼の程度等を質問した結果、勤め先は健康に十分な配慮をしてくれているかを質問すると、5 月調査と比べて「そう思う」が 23.2%から 16.0%に減少したことが目につきます。他の選択肢については、統計的に意味のある差は見られませんでした。

勤め先の健康配慮については、「そう思う」16.0%、「まずまずそう思う」48.5%と、合わせて 64.5%が肯定的な評価をしており、5 月調査での 68.7%と大きな差は無いようです。

次に、新型コロナウイルスの影響で、勤め先の業績（売上高や利益等）に不安を感じているかどうかを質問しまし

た。「かなり不安を感じる」の割合が 5 月調査の 26.5%から 20.3%に減少し、強い不安感はやや軽減したことが分かります。それでも、「どちらかという不安を感じる」40.2%と合わせると、約 6 割が不安を感じており、不安感が解消したとは言えません。

今後の自分自身の雇用については、「かなり不安」「どちらかと言えば不安」を合わせて 46.9%が「不安」を感じており 5 月調査の 47.7%とほとんど変わっていません。また、今後の収入についても「かなり不安」が 5 月調査の 26.6%から 21.2%に減少し、強い不安感がやや軽減したようですが、「どちらかと言えば不安を感じる」39.4%と合わせると約 6 割が不安を感じている現状に変わりはありません。

勤め先への信頼の程度は、「信頼していない」が 5 月調査の 8.5%から 11.7%に増加しています。一方「信頼している」「まずまず信頼している」がいずれも僅かながら減少し、両者の合計は、5 月調査での 67.5%から 61.4%に低下しました。7 月調査で、勤め先への信頼の程度が低下した背景には何があるのでしょうか。

分析の結果、勤め先への信頼の程度に最も大きな影響を与えているのは、健康への配慮であることが分かりました。勤め先が健康に十分な配慮をしてくれているという実感が強いと、信頼の程度が高くなり、配慮が不十分と感じるほど、信頼の程度は低くなるようです。前述のように、7 月調査では、勤め先の健康配慮について「そう思う」の割合が 5 月調査より減少するなど、全体に健康配慮の実感が薄くなっています。このことが、信頼の程度の低下につながっていると考えられます。しかし、従業員の健康に十分な配慮をしていることを、会社としては、どのようにして伝えたらよいのでしょうか。

結果をやや先取りすることになりますが、テレワークをはじめとした柔軟勤務は、新型コロナウイルスへの感染リスクを軽減する方策であり、これらの方策を導入・維持することは、健康配慮へのメッセージを目に見える形で伝える効果があると考えられます。実際、柔軟勤務を行っている者は、行っていない者より、勤め先の健康配慮を感じていることがわかります。従業員の信頼を確保するためには、今後もテレワークをはじめとした柔軟勤務の推進に取り組むべきと考えられます。

テレワークの実施率は 5 月調査の 31.5%から 20.2%へと減少しオフィスへの回帰が進行、その他の柔軟な働き方（時差出勤等）の実施率も、殆どの施策で 5 月調査より減少しています。テレワークを行う上での労務管理上の課題については、「仕事の成果が適切に評価されるか不安」27.9%、「オフィスで勤務する者との評価の公平性」27.9%、「業務報告がわずらわしい」27.5%、「仕事振り（プロセス）が適切に評価されるかどうか不安」19.4%、などが挙げられています。コロナ禍収束後もテレワークを行いたいかについて、積極的な意向は 75.6%（「そう思う」27.9%、「どちらかと言えばそう思う」47.7%）と 5 月調査の 62.7%（「そう思う」24.3%、「どちらかと言えばそう思う」38.4%）を上回りました。実際にテレワークを職場に取り入れようとした時、どうしても対応できない部署も出てきてしまいます。労使の信頼関係を構築しながら、今後も柔軟な取り組みが必要だと考えます（馬場）

（出典：2020/7/21.日本生産性本部調査結果レポートより）