

2020年度の賃金不払残業の是正結果が公表されました

2021年9月22日、厚生労働省は2020年度の監督指導による賃金不払残業の是正結果(支払額1企業で合計100万円以上)を公表しました。

●是正結果の概要(前年度比)

1. 是正企業数	1,062社(549社減少)
2. 割増賃金(1,000万円以上)の支払い	112社(49社減少)
3. 対象労働者数	65,395人 (13,322人減少)
4. 支払われた割増賃金の合計額	69億8,614万円 (28億5,454万円減少)
5. 支払われた割増賃金の平均額	658万円/社、 11万円/人

●労基署が立入調査を実施した経緯(基づいた情報)

- ・「出勤を記録せずに働いている者がいる。管理者である店長はこのことを黙認している」
- ・「時間外労働が自発的学習とされ、割増賃金が支払われない」
- ・「自己申告制が適正に運用されていないため、賃金不払残業が発生している」
- ・「退勤処理を行った後に、働いている者がいる」

昨年4月から賃金の時効は当面3年となっており、労働時間を適切に管理しているか等、この機会に再確認してみましょう。

コロナ禍、社員や職場に及ぼした影響

2021年9月15日、日本能率協会は「日本企業の経営課題 2021 新型コロナウイルス感染拡大における事業や働き方への影響」を公表しました。幾つかの項目に分かれています。その中から「新型コロナウイルス感染拡大が社員や職場に及ぼした影響」についての回答状況をご紹介します(調査対象5,000社のうち、回答数517社)。

●新型コロナウイルス感染拡大による社員・職場への影響

1. ストレスを抱える社員が増えた	55.0%
2. 社員同士の意思疎通が難しくなった	49.5%
3. 人材育成がしにくくなった	47.9%
4. 上司と部下の意思疎通が難しくなった	42.2%
5. 社員がアイデアを出し合う機会が減った	32.7%
6. 社員が時間生産性を意識して仕事をす るようになった	12.0%
7. 業務上のミスやトラブルが増えた	10.7%

※「非常に当てはまる+当てはまる+やや当てはまる」合計。

コロナ禍は働き方に様々な影響をもたらしていますが、社員のストレスやコミュニケーション、人材育成等にマイナスの影響をもたらしていることも浮き彫りとなりました。

今回の調査では、7割の企業が感染拡大収束後も在宅勤務実施を継続すると回答していますが、コミュニケーションや人材育成で問題が広がらないよう、社員や管理職層に対するケアが一層重要になるといえるでしょう。

労災認定基準 20年ぶりに改正

厚生労働省は、従来「脳・心臓疾患の労災認定基準」に基づき労災認定が行われてきましたが、働き方の多様化や職場環境の変化が生じ最新の医学的知見を踏まえ 2021年9月15日から改正されました。

1. 労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価

発症前1か月間に100時間又は2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働の水準には至らないがこれに近い時間外労働 + 一定の労働時間以外の負荷要因は、業務と発症との関連が強いと評価

2. 長期間の過重業務、短期間の過重業務の労働時間以外の負荷要因を見直し

下記の内容を追加

- 休日のない連続勤務
- 勤務間インターバルが短い勤務
- その他事業場以外における移動を伴う業務
- 心理的負荷を伴う業務
- 身体的負荷を伴う業務

3. 短期間の過重業務、異常な出来事の業務と発症との関連性が強いと判断できる場合を明確化 業務と発症との関連性が強いと判断できる場合の例

短期間の過重業務

発症前おおむね1週間継続して、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合 等を例示

異常な出来事

業務に関連した重大な人身事故や重大事故に直接関連した場合
生命の危険を感じさせるような事故や対人トラブルを体験した場合 等を例示

4. 対象疾病

認定基準の対象疾病に「重篤な心不全」を追加

パワハラ・安全配慮義務違反に注意

2010年に自殺したトヨタ自動車社員の妻が労災を認めなかった豊田労働基準監督署の処分取り消しを国に求めた訴訟の控訴審判決で、2021年9月16日名古屋高裁は、一審地裁判決を取り消し上司によるパワーハラスメントや、業務とうつ病発症の因果関係を認定し労災を認めました。

社員が業務進捗の報告などをするたびに上司2人から大声で叱責されたことを、「社会通念に照らし、許容される範囲を超える精神的攻撃」と判断し、同様の行為が続き心理的負荷は強かったとしてパワハラを認めました。厚生労働省が2020年6月、業務と精神障害との因果関係を判断する際の基準を変更しており、今回の高裁判決はその判断に基づくとのこと。

又、別のトヨタ自動車パワハラ案件では、2017年に自殺した社員の遺族が労災認定請求し、豊田労働基準監督署が2019年9月に労災認定しました。

直属の上司に「ばか」「やる気ない」「死んだほうがいい」などと暴言を浴びせられ約3か月間休職し別のグループに復職しましたが、上司に近い席で働くこともあり、2017年10月に社員寮で自殺しました。

その上司は社員が部下になる前から、パワハラの言動があったことが若手社員の間で知られていましたが、会社はパワハラを認識しておらず社員は復職前に産業医にパワハラを訴えたものの、復職後の上司に休職の経緯が共有されていなかったとしています。

トヨタは既に上司に対する監督を怠った安全配慮義務違反があったことを認め、遺族側に和解金(金額は非公表)を支払い、豊田社長は計2回、遺族と面会、陳謝しています。豊田社長は「(再発防止の)仕組みは作ったが完成ではなく、改善を続ける」との事。

再発防止策では、匿名通報を受け付ける相談窓口を設置。職場の同僚や家族ら第三者の相談も受け付け、管理職以上を対象に上司部下など様々な立場から評価する「360度アンケート」を導入しました。