

三原・大竹社労士事務所通信

「テレワーク」実施企業の現状と課題は？

◆約 1 割の企業でテレワーク実施

独立行政法人労働政策研究・研修機構から、「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査」の結果が公表されました。

近年、「テレワーク」(情報通信技術を活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方)という言葉を目にする機会も多かと思いますが、「会社の制度として実施」している割合が 3.5%、「上司の裁量・習慣として実施」を含むと 13.2%となり、約 1 割の企業でテレワークを実施しているという結果となりました。

◆実施の目的は？

実施の目的ですが、終日在宅勤務では「家庭生活を両立させる従業員への対応」が 50.9%と最も多く、「定型的業務の効率・生産性の向上」「従業員の移動時間の短縮・効率化」がともに 43.9%で続いています。

1 日の一部在宅勤務では、「従業員の移動時間の短縮・効率化」(55.1%)、「家庭生活を両立させる従業員への対応」(46.9%)。モバイルワークでは、「定型的業務の効率・生産性の向上」(62.6%)、「従業員の移動時間の短縮・効率化」(61.9%)となっています。

◆就業場所・勤務時間管理は？

主な就業場所は、終日在宅勤務・1 日の一部在宅勤務では「労働者の自宅」(ともに 9 割以上)が多く、モバイルワークでは「本社以外の他の事業所」(64.7%)、「移動中の交通機関の中や駅」(64.1%)となっています。

労働時間管理としては、終日在宅勤務・1 日の一部在宅勤務で「通常の労働時間制度」(68.4%、64.7%)、次いで「フレックスタイム制」(29.8%、35.3%)となっています。モバイルワークでは「通常の労働時間制度」(73%)、「事業場外みなし労働」(30.9%)となります。



◆問題点・課題点は？

問題点は、終日在宅勤務では「進捗状況などの管理が難しい」(36.4%)、「労働時間の管理が難しい」(30.9%)、「コミュニケーションに問題」「情報セキュリティの確保に問題」(各 27.3%)、「評価が難しい」(18.2%)となっています。1 日の一部在宅勤務では「労働時間の管理が難しい」(42%)、「コミュニケーションに問題」「情報セキュリティの確保に問題」(各 28%)となり、モバイルワークでは、「情報セキュリティの確保に問題」(42.3%)、「労働時間の管理が難しい」(40.3%)、「機器のコストがかかる」(25.5%)となっています。

このように課題も多いですが、今後の展望として、「現状のレベルで維持していきたい」(終日 46.4%、一部 44.2%、モバイル 56.61%)、「拡充していきたい」(終日 39.3%、一部 36.5%、モバイル 23.9%)となっており、テレワークは今後さらに増えていくと思われます。

厚労省がパート活躍を後押しする企業を募集・表彰へ

◆「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」を新設

厚生労働省が、パートタイム労働者の活躍推進に取り組んでいる企業等を表彰する「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」を新設しました。パートタイム労働者の待遇や労働環境の改善に向けて他の模範となる取組みを行っている企業や事業所を表彰します。

◆目的は正社員との均等・均衡待遇の推進

制度の趣旨は、パートタイム労働者の働きや貢献に見合った正社員との均等・均衡待遇を推進し、パートタイム労働者がいきいきと働くことができる職場環境を整備するためには、パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組みが重要であるとし、それを後押ししようというものです。

◆企業単位でなく一事業所でも OK

応募の対象は、地域や企業の規模を問わず、パートタイム労働者の活躍推進に向けて取り組んでいる国内の事業所(企業)で、必ずしも全社的な取組みでなくても、一事業所としての応募も可能です(締切りは 8 月 4 日(火) 17:00 必着)。

◆応募資格は労働関係法令に違反がないこと等

応募資格は、(1)応募時点において、パートタイム労働法の義務規定違反がないこと、(2)パートタイム労働法以外の労働関係法令に関し重大な違反がなく、かつ、その他の法令上または社会通念上、表彰にふさわしくないと判断される問題がないこと、(3)表彰を受けた場合、取組内容の公表が可能であること、の3つの要件を満たす事業所(企業)で、応募は、「パート労働ポータルサイト」内の「パートタイム労働者活躍推進企業表彰サイト」から応募用紙をダウンロードして行います。

◆表彰されるためには？

表彰基準は、(1)パートタイム労働者均等・均衡待遇指標(パート指標)の診断結果が、雇用するすべてのタイプのパートタイム労働者に係る取組みにおいて総得点率 50%以上であること、(2)パートタイム労働者の活躍に向けて取り組む企業として「パート労働者活躍企業宣言サイト」に取組内容や今後の目標等を掲載(宣言)していること、(3)パートタイム労働者の活躍推進に向けた取組み(法定を上回る自主的な取組み)を行い、かつ、実績または成果が認められることで、表彰は、「最優良賞(厚生労働大臣賞)」、「優良賞(雇用均等・児童家庭局長優良賞)」、「奨励賞(雇用均等・児童家庭局長奨励賞)」の3部門で行われます。

東京労働局が公表した 労基法・最賃法違反による送検事例

◆業種別では建設業がトップ

東京労働局から「平成 26 年度司法処理状況」が発表されましたが、これによると 1 年間(平成 26 年 4 月～平成 27 年 3 月)の間に、東京労働局と管下の 18 労働基準監督署・支署が東京地方検察庁へ送検した司法事件は 54 件(前年度比 4 件減少)だったそうです。

業種別では、建設業(22 件)、製造業(9 件)、接客業(5 件)が上位を占め、違反事項別では、賃金・退職金不払(17 件)、死亡災害等を契機とした危険防止措置義務違反(12 件)、労災かくしが(11 件)が上位を占めました。

以下では、東京労働局が公表した送検事例のうち、労働基準法・最低賃金法違反に関する事例をご紹介します。

◆違反事例(1)

託児所を営む A 社は、労働者 B の平成 24 年 1 月分賃金(17,250 円)および労働者 C の同年 2 月分賃金(80,690 円)の合計 97,940 円を所定の各賃金支払期日である同年 2 月 29 日、同年 4 月 4 日に全額支払わず、もって法で定める最低賃金を支払わなかった。

労働者 14 名が不払賃金(合計約 221 万 6,000 円)の行政指導による救済を求め労働基準監督署に申告に及んでいたが、A 社は労働基準監督署の行政指導に従わなかった。

A 社の代表者は再三の出頭要求に応じなかったことなどから、逮捕のうえ、送検された。

◆違反事例(2)

パン製造販売業を営む会社のパートタイム労働者 3 名(時給 900 円～950 円、1 日の所定労働時間 6 時間)に対し、平成 25 年 12 月 1 日から同月 31 日までの間、最長で月 139 時間に達する時間外労働を行わせ、もって時間外労働協定の延長時間の限度を超える違法な時間外労働を行わせていた。

また、同期間、本来支払うべき時間外労働に対する割増賃金のうち 3 割程度しか支払っていなかった(1 人当たり最大で約 11 万円/月の時間外手当不払が発生していた)。

同労働局では、過重労働による健康障害を発生させた企業等であって違法な長時間労働を繰り返すなど「重大・悪質な労働基準法違反」の事案に対しては、積極的に捜査を行い、送検手続をとる方針とのことです。

～編集後記～

7月に入りました。学校ではプール授業が始まりましたが、水に入るには少し肌寒い日が続いています。これから海や川など水に触れる機会が増えますが、安全には十分気を付けて楽しんでくださいませ。

今月も最後までお読み下さり、ありがとうございました。(R.0)

7月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 健保・厚年の月額算定基礎届の提出期限
 <7月1日現在> [年金事務所または健保組合]
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
 [郵便局または銀行]
- 特例による源泉徴収税額の納付<1月～6月分>
 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>
 [労働基準監督署]
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限<年度更新>
 [労働基準監督署]
- 労働保険料の納付<延納第1期分> [郵便局または銀行]

15日

- 所得税予定納税額の減額承認申請<6月30日の現況>の提出 [税務署]
- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出
 [公共職業安定所]

31日

- 所得税予定納税額の納付<第1期分>
 [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、4月～6月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>
- [公共職業安定所]