

労務通信

2018.6月号

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。



◆37.3%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。

【厚生労働省～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】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000204309.html>

『こころの健康』相談窓口より

◆発達障害のある従業員への対応 ～日本法令 ビジネスガイド 2018.6月号より抜粋～

発達障害のある人を障害者雇用枠で採用する企業が増えています。厚労省発表の「平成28年度 ハローワークにおける障害者の職業紹介状況」によれば、精神障害者の就職件数は増加傾向にあるようです。発達障害者は精神障害者の中に含まれていますので、今後発達障害のある従業員と一緒に働くことが当たり前の社会になるといえます。

発達障害の特性は1人ひとり異なり個人差が大きいことから、職場の理解がなかなか得られず、人間関係でトラブルになりがちです。発達障害のある方は、あいまいな指示や分かりにくい表現は伝わりにくいという特性があります。職場で仕事上の指示を出すときには、明確で具体的な指示をすることが重要になります。

◎発達障害のある従業員への基本的な対応

- ・コミュニケーションや対人関係が苦手であるという特性を理解する。
- ・あいまいな表現・指示は避け、明確で具体的な指示を心がける。

◎分かりにくい表現を、具体的な指示に置き換える

- ◆「あれをやっておいてね。」 ⇒ 「明日の会議資料をやっておいてね。」
- ◆「そこのあれを取ってくれる？」 ⇒ 「机の上のブルーファイルを取ってくれる？」



「あれ」や「そこ」が何を指すのか、分かるように伝えましょう。

- ◆「だいたいでよいから、適当に作って。」 ⇒ 「去年の資料を参考に、今年の資料を作って。」



「何」を「どうして」欲しいのか具体的に伝えましょう。

- ◆「できるだけ早くやってね。」 ⇒ 「今日か明日までに、やってね。」



「納期」や「締切り」があるものは具体的な日時を伝えましょう。

発達障害のある従業員にも様々なタイプがあります。口頭による指示が伝わりやすい場合もあれば、聞き取りが弱い人には文書で伝えたり、実際にやってみせたりするほうが効果的な場合もあります。それぞれの特性に合わせた適切な方法を見出し、誰もが気持ちよく働ける職場環境づくりが必要です。