

## CONTENTS

<p>page</p> <p>1 緊急対策により対象を拡大! 違法な長時間労働で企業名公表</p> <p>2 <b>特集</b> 残業時間の過少申告を防止 <b>労働時間の把握に関する新ガイドライン</b></p> <p>4 <b>TOPICS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 5月30日より小規模事業者にも個人情報保護法が適用されます</li> <li>● 増える介護離職、7割の企業で両立支援「不十分」</li> <li>● 「くるみん」認定基準を厳格化</li> <li>● 人手不足が更なる若年者の離職理由に</li> </ul>	<p>6 お知らせ 6月から年度更新の申告・納付が始まります</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室 職場での旧姓使用、認めないとダメ?</p> <p>8 活かしていますか? 就業規則 就業規則には何を書けばいい?</p> <p>8 労務ひとこと 年休取得率はあいかわらず低い水準</p>
--	---

## 緊急対策により対象を拡大!

# 違法な長時間労働で企業名公表

厚生労働省は1月20日、違法な長時間労働等を複数の事業所でおこなう企業に対する企業名公表制度などを強化することを決めました。

これは昨年末に決定された「過労死等ゼロ」緊急対策の1つとしておこなわれるもので、1月20日よりスタートしています。

### より厳しく企業名公表を実施

本来は、労働基準法等の違反があればまずは正指導をおこない、従わない場合に書類送検、企業名公表という流れです。これが平成27年5月以降、行政の裁量によって書類送検を待たずに企業名公表をおこなうという運用になりました。

ただし、対象は大企業に限られ、「月100時間超の違法な長時間労働を10人以上か4分の1以上の従業員で確認した事業所が1年間に3カ所あった場合」という基準であったため、これまで企業名を公表されたのは1件の

みと、効果を疑問視する声があがっていました。

そのため今回は対象が拡大され、図のような仕組みで、より厳しく企業名公表がおこなわれることになりました。

