

平成 27 年 5 月号

ヨシムラ社会保険労務士事務所便り

連絡先 : 〒 350-0313

埼玉県比企郡鳩山町松ヶ丘 1-17-16

電 話 / F A X : 049-277-6010

e - m a i l : info@yoshimura-sr.com

通常国会に提出された「労働基準法改正案」のポイント

◆ついに法案提出！

労働基準法等の一部を改正する法律案（労働基準法改正案）が、4月3日に通常国会に提出されました。法案の内容は企業の労務管理にとって非常に影響が大きいものであり、4月下旬に審議入りとなる見通しですが、今国会で成立するかは不透明な状況だとも言われています。

◆改正案のポイント

(1) 中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置が廃止されます。

(2) 著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設

時間外労働に係る助言指導にあたり、「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨が明確にされます。

(3) 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

会社は、10 日以上年次有給休暇が付与される従業員に対し、5 日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととされます（労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はありません）。

(4) 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組みを促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとされます。

(5) フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の清算期間の上限が「1 カ月」から「3 カ月」に延長されます。

(6) 企画業務型裁量労働制の見直し

企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的に PDCA を回す業務」が追加されるとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続きの簡素化等の見直しが行われます。

(7) 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の新設

職務の範囲が明確で一定の年収（少なくとも 1,000 万円以上）を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定が適用除外とされます。

また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、会社は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととされます。

◆施行日は？

法案が成立した場合の施行期日は平成 28 年 4 月 1 日ですが、上記（1）については平成 31 年 4 月 1 日とされています。

これから企業に求められる「過労死等防止対策」

◆過労死等の定義

過労死等とは、「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害」と定義されています（厚生労働省資料）。

◆「過労死等防止対策推進法」が成立！

脳・心臓疾患に係る労災支給決定件数のうち、死亡に係る件数は160件に至り（平成14年度）、それ以降も100件を超えて推移しています。

また、精神障害に係る労災支給決定件数のうち、自殺（未遂を含む）に係るものは平成18年度以降60件を超えて推移しており、平成24年度には93件に上っています。

このような過労死等が、本人はもとより、その遺族または家族のみならず日本社会にとっても大きな損失であり、社会問題になっていることを受け、昨年6月に「過労死等防止対策推進法」が成立し、同年11月1日から施行されています。

◆大綱の位置付けと骨子案のポイント

上記の新法では、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するための大綱を定めなければならないと規定されていることから、「過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）骨子」が4月6日に発表されました。

国が取り組む対策として、主に以下のことが挙げられています。

- ・職場環境や実態の把握と過労死や病気との関係調査研究等
- ・企業や労働者への啓発
- ・相談体制の整備等

◆企業に求められる今後の取組み

企業には、国が取り組む対策に協力すること、そして主に以下のような対策が求められます。

- ・長時間労働の削減のための対策
- ・過重労働防止対策に必要な知識を習得するため、事業主や労務担当者を対象にしたセミナーの実施
- ・年次有給休暇の取得促進
- ・職場のパワーハラスメントの予防・解決のための周知・啓発

大綱は夏頃までにまとめられる予定ですので、企業にはその大綱に沿った具体的な対策が求められることになるでしょう。

採用ルール変更！ 活用を検討したい「インターンシップ」

◆新ルールでの採用活動が始まった！

2016年卒業者を対象とする新卒採用から、一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）の採用選考に関する指針により、「広報活動」開始が3月1日以降、「選考活動」開始が8月1日以降と、採用スケジュールは大幅に後ろ倒しされています。

採用のための選考期間が短期間となることから、「就職活動の期間短縮で、学生に会社を知ってもらう機会が少なくなる」と、危機感を募らせる企業も少なくありません。

◆拡大が見込まれるインターンシップ

このような状況を受け、今後は、インターンシップの活用が活発になることが予想されています。

株式会社リクルートキャリアが行った、2014年度のインターンシップに関する調査（2015年4月6日公表『就職白書 2015—インターンシップ編—』）では、2014年度にインターンシップを実施した企業は55.5%と、2013年度の46.0%より9.5ポイントも増加しました。

また、インターンシップ参加の学生も26.9%と、2014年卒よりも3.0ポイント増加しています。

うち14.8%がインターンシップ参加企業に入社予定となっており、参加企業ではないが同業種企業への入社予定の25.2%と合わせて4割がインターンシップ参加業種へ入社予定です。

◆課題も多い

ただし、「現在、日本国内のインターンシップは量的な普及が不十分であると同時に、十分な教育的効果を発揮するためのプログラムの質が保証されていない。その結果、学生、企業、大学のそれぞれがインターンシップに対して積極的とは言えない状況にある」（経済産業省『教育的効果の高いインターンシップの普及に関する調査報告書』平成26年3月）とされており、多くの課題があるというのも事実です。

「企業側も戦略的に取り組むことで大きなメリットを享受できる」（経済産業省インターンシップ普及促進シンポジウム）インターンシップ、諸課題の解決を図りながら、上手に活用する方法を検討したいものです。それが上手な採用にもつながります。

「障害者」に関する指針が公表！ 押さえておくべきポイントは？

◆すべての事業主が対象に！

改正障害者雇用促進法に基づく「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」（障害者差別禁止指針）と、「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針」（合理的配慮指針）が、3月25日に厚生労働省より公表されました。

◆「障害者差別禁止指針」のポイント

この指針では、すべての事業主を対象に、募集・採用、賃金、配置、昇進・昇格、教育訓練等の項目に関して、障害者であることを理由とする差別を禁止すること等を定めています。

例えば、募集・採用にあたって、障害者であることを理由として、採用の対象から排除すること、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと、採用基準を満たす人の中から障害者でない人を優先して採用すること等は禁止されます。

ただし、積極的差別是正措置として障害者を有利に取り扱うこと、合理的配慮を提供し、労働能力等を適正に評価した結果、異なる扱いを行うこと等は、差別には該当しません。

◆「合理的配慮指針」のポイント

この指針では、すべての事業主を対象に、募集や採用時には障害者が応募しやすいような配慮を、採用後は仕事をしやすいような配慮をすること等を定めています。

例えば、視覚障害者に対しては、募集内容について音声等で提供すること、視覚・言語障害者に対しては、面談を筆談により行うこと、肢体不自由者に対しては、机の高さを調整すること等作業を可能にする工夫を行うこと、知的障害者に対しては、本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと、精神障害者に対しては、出退勤時刻・休暇・休憩に関し通院・体調に配慮すること等の配慮が会社に求められます。

ただし、合理的配慮の提供義務は、事業活動への影響の程度、費用・負担の程度、企業の規模等を総合的に判断し、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合は除くとしています。

厚生労働省では、平成28年4月の施行に向けて準備を進めており、企業としても動向を見守る必要がありそうです。

厚労省が介護職員の待遇改善加算金の使い道を厳格化

◆職員の待遇改善を厳格監視

4月からの介護報酬改定に合わせて、介護職員の待遇改善に使い道を絞って支給される加算金について、厚生労働省は事業者が介護報酬を請求する際の要件を厳しくするよう、都道府県などに通知しました。

加算を受ける前後の職員の賃金水準を報告させるのが柱で、確実に給料アップにつなげる狙いです。

◆介護報酬は引下げ、職員の待遇改善は加算金で

介護報酬の改定により、介護事業者が受け取る介護報酬は全体として2.27%引き下げられました。

一方で、低賃金で人手不足が深刻な介護職員の待遇を改善するために、要件を満たせば月1万2,000円ほど給料アップできる額を加算金で上積みすることとなりました。

◆これまでは請求方法に「抜け穴」も

加算を受ける事業者は、給料の改善計画と実績を都道府県などに届け出る必要があります。

基本給や賞与などから事業者が改善する項目を選び、これまでは必要な加算額だけ記載していましたが、この方法だと例えば基本給を増額した分、賞与を減らすなどすれば、その職員の給料の総額は変わらなくても、事業者は加算を受けられてしまう仕組みになっていました。

◆加算金の使い道を監視

この「抜け穴」をふさぐため、4月以降に求める報告では、賞与や手当を含めた総額の賃金水準を、加算の前後で比較できるようにします。

基本給を上げるとして加算金を請求したのに総額の賃金水準が上がっていなければ、賞与などを下げたことがわかります。

計画通りに実施されていない場合は事業者の説明を求め、悪質な場合は加算金の返還を求めます。

◆2013年度の不正請求は過去最多

ちなみに、介護報酬の不正請求などで2013年度に処分を受けた事業所は、前年度（120カ所）の1.8倍の216カ所で、2000年に介護保険制度が始まって以来、過去最多でした。

内訳は、介護保険の指定取り消しが107カ所、一定期間の事業停止処分が109カ所です。介護報酬の返還対象は145カ所で、制裁的な加算金を含む総額は約12億5,000万円に上りました。

パート時給・新卒初任給に関する調査結果にみる最近の賃金動向

◆賃上げの動きは中小企業にも？

昨年と今年の春闘では、政権の働きかけにより賃上げを実施する大手企業が相次ぎ、「官製賃上げ」などの言葉が聞かれました。中小企業においても人手不足解消等のため、賃上げに踏み切るところがありました。

2017年4月からの消費税率10%への引上げが決定された今、中小企業における賃金の動向が今後の景気を大きく左右するとして、注目されています。

そこで、2013年度・2014年度における三大都市圏（首都圏・東海・関西）のパート募集時平均時給と、2009年～2014年の企業規模別の賃金の額に関する調査結果から、最近の中小企業の賃金の動向を見てみましょう。

◆パート募集時平均時給の推移

株式会社リクルートジョブズが毎月公表している調査結果によると、2014年度の平均時給は959.8円で、2013年度の948.8円よりも10円以上上がっています。

特に、年末年始の繁忙期には2014年10月度：961円、11月度：999円、12月度：966円と、3カ月連続で平均を上回る金額となっていました。

厚生労働省が毎月公表している一般職業紹介状況においても、パートの有効求人倍率が前年を上回る傾向が続いており、時給額の上昇からは、「より良い条件を提示して人材を確保したい」という企業の思惑が見てとれます。

◆中小企業の賃金額の推移

厚生労働省の賃金構造基本統計調査では、毎年常用労働者10人以上の民営事業所を対象に有効回答を得た企業の賃金の額をまとめています。

企業規模別の男性の額を比較すると、中企業（常用労働者数100～999人）では2014年：31万2,100円で、2013年：30万9,400円を上回りますが、2009年～2014年の平均31万4,160円は下回っています。

また、小企業（常用労働者数10～99人）では2014年：28万5,900円で、2013年：28万5,700円を若干上回り、2009年～2014年の平均28万4,300円を1,600円上回っています。

上記を見る限りでは、中小企業全体に賃上げの動きがあると言うのは難しそうです。

同調査の2015年分の結果は、7月に調査が行われた後、2016年2月頃に公表される見通しです。中行企業の正社員にも賃上げの動きが波及しているかは、その結果を見ることで確認できるでしょう。

“過酷な職場”の正社員はどのような意識を持って働いている？

◆調査の概要

独立行政法人労働政策研究・研修機構が全国の15～34歳の正社員（回答数：約1万人）を対象として行った、「正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査」の結果が公表されました。

調査項目は、採用時の状況や賃金、残業、教育訓練、目標管理、本人の満足度や今後の職業生活等です。

調査結果からは、精神的・肉体的な労働負荷が過重となっている正社員が、どのような職場環境で、どのような意識を持って働いているのかがうかがえます。

◆「大量離職大量採用」と「早期離職」にみられる特徴

長時間労働等の問題がある会社の中でも、問題が多い会社の正社員に多いのが「入社3年未満で管理職に抜擢される人がいる」という回答です。

こうした会社では、「大量離職と大量採用が繰り返される」、「精神的に不調になり辞める人が多い」、「過大なノルマがある」等の傾向があり、また、早期離職が多い職場ではそれぞれの項目で数値が多くなっています。

現在、労働行政が厳しく対応していくとしている「若者の使い捨て」に関するポイントが多くみられます。

◆求人情報と実際の労働条件とのギャップ

採用前に提示された求人情報と実際の労働条件との間のギャップについての結果からは、正社員の離職割合が高い会社や、大量離職と大量採用が繰り返されている会社のほうが、「労働時間の長さ」「休暇の取得しやすさ」「給与水準」「手当や福利厚生の内容」「仕事の内容」に関して、採用後のほうが「悪い」と感じていることがわかります。

◆残業と仕事への責任感

正社員の離職割合が高いほど、「仕事への責任感」「仕事や成果へのこだわり」が低下する傾向にある一方、無駄な仕事や人員不足が長時間の残業の一因となっているようです。

社員が定着しない企業では、仕事の進め方自体の見直しも必要なようです。

◆労務問題の解決のために

以上から、ハローワークによるブラック企業についての求人拒否、労働基準監督署による長時間労働等の問題のある会社への監督・指導の強化等、今後、労働行政が厳しく対応していくとしている課題も多くみられる結果となっていますので、会社の労務問題の解決のため、参考にしてみてはいかがでしょうか。

官民で広がりを見せる「朝方勤務」の取組み

◆国家公務員も朝型勤務に

最近、「朝型勤務」を導入する企業についてのニュースをたびたび見かけるところです。

そのような中、政府も国家公務員の長時間労働の抑制を目指して、今夏の勤務時間を「朝型」にする方針を示しました。

実施方針では、全府省庁の職員を対象に、今年7～8月の勤務開始を1～2時間早めて午前7時半～8時半とし、原則として午後5時前後の定時に退庁することを促すとしています。

他に「毎週水曜日は午後8時までに消灯」「午後4時15分以降に会議を設定しない」なども掲げられています。

◆伊藤忠商事における取組み

安倍首相は、このような夏季における就業スタイル変革の取組みを国全体に浸透させたい意向のようですが、民間企業においても「朝型勤務」導入はすでに広がりを見せています。

「朝型勤務」導入の事例として取り上げられることも多い伊藤忠商事では、「より効率的な働き方の実現に向けて」として、朝型勤務制度を2014年5月より正式導入しました。

2013年10月から朝型勤務制度のトライアル実施を開始したところ、月平均の時間外勤務時間が総合職で49時間11分→45時間20分と約10%近く減少したそうです。

伊藤忠商事の取組みでは、午前5～9時の時間外手当の割増率を原則50%に引き上げ、8時前始業の社員に対しては軽食を支給するなど、導入にあたりコストをかけていますが、夜間の時間外勤務時間が減少したことにより、約4%のコスト削減や、電力使用量約6%減につながったそうです。

◆その他の民間企業における取組みと今後の広がり

その他の企業の取組みとして、リコーでも午後8時以降の残業を原則禁止とし、午前8時の出社を促しています。さらに、フレックスタイム制の導入により、仕事の繁忙具合によって早い時間に帰れるようにするなど、メリハリのある働き方ができるようにすることで、生産性向上および残業時間減少を目指しています。

他にも、カゴメや東邦銀行などでも朝型勤務制度の導入を行っており、これらの企業における残業代削減や各種コスト減少の成功事例が知られば、同様の制度を導入する企業は今後ますます増えていくかもしれません。

「マタハラ」の判断基準が明確に！ 厚労省が公表したQ&A

◆解釈通達における「契機について」とは？

厚生労働省は、マタハラに関する最高裁判決（2014年10月23日）を踏まえた解釈通達（2015年1月23日）に関して、3月30日に「妊娠・出産 妊娠・出産 ・育児休業等を契機とする不利益取扱いに係るQ&A」を公表しました。

このQ&Aには3つの項目があり、妊娠・出産・育休等の事由を「契機として」不利益的取扱いがなされた場合は違法となることに関して、この「契機」について焦点をあてたものです。

◆広島中央保健生活協同組合事件

この事件は、妊娠中の理学療法士が軽易な業務への転換を希望したところ、人事異動により降格とされ、育児休業後も元の役職に戻されなかったため、これが妊娠を理由とした不利益取扱いであり、男女雇用機会均等法に違反するとして勤務先の病院に対して管理職手当の支払いおよび損害賠償を求めた事案で、2014年10月23日に最高裁が広島高裁に差戻しを命じたものです。

この判決を受け、厚生労働省はいわゆる「マタハラ」を防止するため、今年1月23日に全国の労働局に通達（妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達）を发出し、企業に対する指導を厳格化するよう指示しました。

◆原則1年以内の不利益な取扱いは違法

Q&Aでは、原則として、妊娠・出産・育休等の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は「違法」と判断するとしています。

なお、1年を超えていても、人事異動、人事考課、雇止めについて、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合も違法となります。

◆不利益取扱いに当たらない「例外」

不利益取扱いに当たらない例としては、例えば、（1）会社の業績悪化によりどうしても不利益取扱いをしなければならず、不利益取扱いの回避のための合理的な努力がなされた場合、（2）本人の能力不足等について事由の発生前から問題点を指摘・指導していた場合等が挙げられます。

また、有利な影響が不利な影響の内容を上回り、一般的な労働者が合意するような合理的な理由が客観的に存在する場合も例外と判断される可能性があります（労働者の同意、事業主の説明が必要）。

いずれにせよ、具体的な判断基準が示されたことで、事業主は今後さらに注意して対応する必要があります。

今年度の新入社員の特徴と働くことに対する意識の変化

◆今年度の新入社員は「消せるボールペン型」

公益財団法人日本生産性本部の「職業のあり方研究会」では、毎年、新入社員の特徴をその年の流行などに例えて発表しています。

平成 27 年度の新入社員のタイプは「消せるボールペン型」と発表し、その特徴をまとめました。

海外でもヒットし、オフィスでも定着している消せるボールペン。今年度の新入社員は、「見かけは皆同じボールペン（新入社員）ですが、その資質や特性は変化していて、見かけだけで判断せず、その最大の特質である書き直しができる機能（変化に対応できる柔軟性）を活かして活躍してほしい」という意味で命名されたそうです。

◆熱血指導には注意が必要

インクの色を摩擦熱によって透明にする消せるボールペンは、温度の高いところに不用意に書類を置くと文字が消えてしまいます。

つまり、新入社員を即戦力にしようと思い、熱を入れる（熱血指導する）と、色（個性）を消してしまったり、インクが切れてしまったり（すぐに離職してしまう）するという欠点を併せ持っているとのこと。

企業は、彼らを酷使しすぎて「ブラック企業」と誤解されないよう注意が必要です。

◆積極採用は新入社員の意識にどう影響するか？

近年の景気回復と人手不足に伴い、企業は新卒採用を積極的に行う傾向にあります。

厚生労働省と文部科学省の発表によると、2月1日時点での大学生の内定率は86.7%で、これは2008年のリーマンショック前の水準に近づいたことになります。

しかし、新入社員の離職率は過去10年分のデータを見ても、高卒・短大卒は約4割、大卒では約3割が入社3年以内に離職しています。

また、同本部が毎年6月に発表している「働くことの意識」調査では、「この会社ですっと働きたいか」への回答は、「定年まで勤めたい」が、平成26年度は28.8%と減少しています。

このような背景もあり、今年度の意識調査の結果が注目されています。新入社員の早期離職を防ぐために、企業は「この会社で定年まで働きたい」と思われる職場環境を会社全体で作作り、育てていくよう心がける必要があると言えます。

5月の税務と労務の手続提出期限〔提出先・納付先〕

11日

- 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〕
- 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〕

6月1日

- 軽自動車税の納付〔市区町村〕
- 自動車税の納付〔都道府県〕
- 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〕