人事・労務に役立つ News Letter

B's 事務所通信

3
2015

発行：**びいず社労士ＦＰ事務所**
〒466-0058 名古屋市昭和区白金３－２０－２
TEL 052-881-0404　FAX 052-881-0440　e-mail　info@b-z.jp
発行日：2015 年３月１日　通巻第 68 号

最新情報　厚生労働省が高度プロフェッショナル制度、年休取得促進案などを提示

厚生労働省は、本年２月６日、労働政策審議会労働条件分科会で「今後の労働時間法制等の在り方について」報告書案を提示しました。この報告に基づき、労働基準法等の改正法案を作成し、平成 28 年４月からの実施を目指し、国会で審議するとのことです。

今後の労働時間法制等の在り方について（報告書案）の主要事項

１．中小企業の残業代の引き上げ

中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する法定の割増賃金率を、現在の 25%から大企業と同水準の **50%に引き上げる**（この改正は、他の改正より３年遅れの平成 31 年４月から実施予定）。

２．年休の取得促進

年５日以上の年休取得が確実に進む仕組みを導入する。

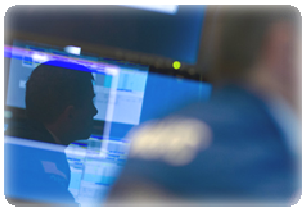
３．フレックスタイム制の清算期間の上限の延長

清算期間の上限を現行の１か月から３か月に延長する。ただし、１か月の労働時間が１週間当たり 50 時間を超えたときは割増賃金の支払い対象とする。

４．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）

①　対象業務

「高度の専門的知識等を要する」とともに、「業務に従事した時間と成果との関連性が強くない」などの性質を満たすもの。具体的には、金融商品の開発やディーリング業務、アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務などの業務を提示。



②　対象労働者

・書面による合意に基づく職務の範囲内で労働する者
・平均給与額の３倍を相当程度上回ること（具体的な年収額は、有期雇用契約期間の例外対象となる、高度な専門的知識等を有する労働者（1,075 万円）を参考とする）

③　健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置等

事業場の内外で働いた合計の「健康管理時間」を把握しこれに基づいて措置を講じる。

㋐　健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置として、労使委員会の５分の４以上の決議より、以下ａ～ｃのいずれかを講じることを制度導入要件とする。
　ａ　24 時間について継続して一定以上の休息時間を与える（勤務間インターバル規制）ものとし、かつ、１か月の深夜業は省令で定める回数以内とする
　ｂ　健康管理時間が１か月または３か月につき一定の時間を超えないこととする
　ｃ　４週を通じ４日以上かつ１年を通じ 104 日以上の休日を与える

㋑　健康管理時間が週 40 時間を超え、その超えた時間が月当たり 100 時間を超えた労働者については医師による面接指導を義務付け、これに違反した場合は罰則を適用する。

高年齢者の雇用状況は？

◆60 代男性の就業が増加

平成 25 年度の改正高年齢者雇用安定法施行により、高年齢者に対する雇用確保措置が企業に求められているところですが、この度、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が「60 代の雇用・生活調査」の結果を公表しました。

平成 21 年の調査と比べると、男性高年齢者の就業について、以下のような結果がみられたそうです（55 歳時に雇用者であった人の数を 100 として数値化）。

・65～69 歳層における定年後継続雇用の割合の上昇（17.2→24.0）

・定年直後に無業であった割合の低下（60～64 歳層：18.2→13.0／65～69 歳層：28.4→18.4）

・65～69 歳層で 55 歳時と同じ会社で勤務している割合の上昇（6.1→10.8）

◆賃金の変化と会社の説明対応

また、定年後雇用継続の前後では、８割程度は職業（大分類）に変化はなかったとしています。

一方、仕事の内容については、責任の重さが「変わった」とする人が 35.9%、「変わっていない」とする人が 50.3%でした。

雇用継続の前後で賃金が「減少した」とする人は８割程度に上り、賃金減少幅は２～５割が過半数を占めています。

賃金低下に関する会社からの説明の有無等（複数回答）については、「特に説明はなかった」が 27.1%、説明があった場合の内容としては「雇用確保のために再雇用するのだから賃金低下は理解してほしい」が 36.6%で最も多く、「在職老齢年金や高年齢雇用継続給付が出るので収入は変わらない」（16.5%）が続いています。

◆高年齢者の就業意欲は高い

60 歳を過ぎても会社勤めをする人は、今後ますます増えてくることが予想されます。

上記の調査では、現在 60～64 歳層で仕事をしている人に 65 歳以降に仕事をする意向を尋ねたところ、「仕事はしたくない／仕事からは引退するつもり」と回答した人は１割程度にとどまったそうです。経済的理由等により、高齢になってからも就業意欲を持っている層は少なくないと言えそうです。

高年齢社員の雇用や生活にまつわる状況を見極めながら、引き続き企業も今後の対応を考えていく必要がありそうです。

大卒内定率が大幅に改善

◆大卒内定率は 4 年連続で改善

文部科学省と厚生労働省は、今春卒業予定の大学生の就職内定率（昨年 12 月 1 日時点）を公表しました。

全体の内定率は 80.3%（前年同期比 3.7 ポイント増）で４年連続の改善となり、同時期の内定率が 80%を越えるのは６年ぶりで、これは 2008 年 9 月のリーマンショックの影響前の 80.5%とほぼ同じ水準にまで回復したことになります。

今回の結果は、企業の業績回復や人手不足を背景に、企業の採用意欲が高まったことが大きな要因だったとされています。

一方、就職希望率（大学院などに進学せず就職を希望する学生の割合）も 77.7%と過去最高となりましたが、就職希望者約 43 万 8,000 人のうち、約８万 6,000 人がまだ内定を得られていないとみられています。

◆女子学生の内定率は過去最高の 81.9%

男女別では、男子学生の就職内定率は 78.9%（前年同期比 2.7 ポイント増）、女子は 81.9%（同 4.7 ポイント増）となり、12 月時点として調査を開始した 1996 年以降、最高の内定率となりました。

また、文系の内定率は 79.4%（同 4.6 ポイント増）であり過去最高の伸び幅で、地区別でもいずれも前年同期を上回るなど就職状況が改善されているのがわかります。

◆金融機関が女子学生を積極的に採用

文部科学省はこの公表結果について、「景気の回復を受け、金融機関を中心に女子学生の採用意欲が高まった」と分析しています。

メガバンクでは、産休や育休を取りやすい職場環境を整えるために、窓口業務などを担う一般職を昨年よりも多く採用をするなど、女性を積極的に採用しようという姿勢が感じられます。

政府の成長戦略で「女性の活躍推進」が掲げられているなか、これからは女性の採用を増やすことで企業の成長につなげることが新たな課題とも言えそうです。

従業員の健康増進と生産性向上を両立「ワーク・エンゲイジメント」

◆「ポジティブなメンタルヘルス対策」を行うための方法論

「職場のメンタルヘルス対策」と言えばこれまで、うつ病を発症させないためにはどうすべきかといった対策や、休業後の職場復帰など、ネガティブな心の健康問題への対処法を考えるのが一般的でした。

しかし、最近は、「従業員がいきいき働く」、「従業員の意欲・やる気を高める」といった、ポジティブな対処を行うことをメンタルヘルス対策の目標とする考え方が広まっています。その方法の１つとして注目されているのが、「ワーク・エンゲイジメント」の考え方です。

◆仕事を“やりたい”

ワーク・エンゲイジメントとは、オランダ・ユトレヒト大学のウィルマー・B・シャウフェリ教授により提唱された概念で、「仕事に誇り（やりがい）を持ち、仕事にエネルギーを注ぎ、仕事から活力を得ていきいきしている状態」と定義されています。

日本ではしばしば「ワーカホリック」が問題となります。ワークホリックもワーク・エンゲイジメントも、仕事に没頭している状態であるのに変わりはありませんが、仕事を“やらされている”感の強いワーカホリックに対して、ワーク・エンゲイジメントは仕事が楽しく、“やりたい”状態であるのが大きな違いです。

◆これからの従業員管理に欠かせない概念

ワーク・エンゲイジメントが高い人は、心身の健康度が高く、組織に愛着を感じ、生産性も高いと言われており、従業員のワーク・エンゲイジメントを高める要因についても、現在研究が進んでいます。

労働力人口が減少して限られた人材の中で最大の成果をあげることが求められている現状、ぜひ押さえておきたい概念と言えます。

「悪質自転車運転者に対する講習義務化」で企業の対応は？

◆改正道交法施行令を閣議決定

先月 20 日、信号無視や酒酔い運転など 14 類型の「危険行為」のいずれかを繰り返した自転車運転者に対して、安全講習の受講が義務づけられる政令が閣議決定されました（6 月 1 日施行予定）。

命じられた講習を受けなかった場合には、5 万円以下の罰金が科されます。警察庁は「取締りの強化とあわせて、事故の抑止につなげたい」としています。

◆ブレーキのない自転車や携帯を使用しながらの運転も対象

具体的には、危険行為をした運転者は警察官から指導・警告を受け、従わない場合は交通違反切符が交付されます。2 回以上の交付で講習の対象となり、受講しなければ 5 万円以下の罰金が科されます（講習は３時間で、都道府県の自治体で定められる手数料は標準で 5,700 円）。

14 類型の具体的中身は、「信号無視、通行禁止違反、歩道での徐行違反、通行区分違反、路側帯の歩行者妨害、遮断機を無視した踏切への立入り、交差点での優先道路通行車の妨害、交差点での右折車優先妨害、環状交差点での安全進行義務違反、一時不停止、歩道での歩行者妨害、ブレーキのない自転車利用、酒酔い運転、携帯電話を使用しながらの運転等」です。

受講を命じる対象は、これらの危険行為を 3 年に 2 回繰り返した 14 歳以上の者です。警察庁は、過去の摘発状況から年間の受講者は数百人になるとみています。

◆自転車が絡む事故の割合は約 2 割

自転車が絡む事故は 2005 年の約 18 万 4,000 件以降 9 年連続で減り、2013 年には約 12 万 1,000 件。昨年も 11 月までで約 9 万 9,000 件と減少傾向です。

しかし、死亡事故については、2007 年に約 800 件、2012 年には約 600 件を切っていたところが、2013 年には約 8,100 件と再び増加となりました。自転車事故が交通事故全体の 2 割を占める状況は改善されていません。

◆個人の責任では済まされないことも

警察庁によると、2013 年の自転車利用者の摘発は 7,193 件で、統計を取り始めた 2006 年の 12.3 倍に増えています。昨年上半期も、信号無視で 1,758 件、遮断踏切立入りで 652 件など、過去最多の 3,616 件が摘発されています。

これらの事故は、通勤途中や業務中であれば、会社の指示によらない利用であったとしても、使用者責任が問われることもあります。社員教育や規程の整備なども、これまで以上に必要となりそうです。

最新情報　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通達

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などでは、妊娠・出産、育児休業等を理由として不利益取扱いを行うことを禁止しています。

このことについて、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等の相談件数が高い水準で推移していることや、平成 26 年 10 月 23 日に男女雇用機会均等法の適用に関して最高裁判所の判決があったことなどを踏まえ、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の通達（行政解釈）が改正され、必要な項目が追加されました。

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通達の概要

平成 26 年 10 月 23 日の最高裁判所の判決において、妊娠を契機としてなされた不利益取扱いは、原則として、男女雇用機会均等法が禁止する妊娠を理由とする不利益取扱いと解されるが、①業務上の必要性から支障がある場合であって特段の事情が存在するとき、②労働者の自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときには、違法性はないといった考え方が示されました。

※労働基準法に「妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければならない」という規定があります。この裁判は、その規定に基づいて行われた軽易な業務への転換を契機として、請求をした女性労働者を降格させた事業主の措置について争われたものです。なお、この裁判では、諸事情に照らして、例外には該当せず、違法性があるとされました。

その最高裁判所の判決での考え方を、妊娠のほか、出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いにも取り入れるため、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の通達において、次のような内容が明確化されました。

妊娠・出産、育児休業等を「契機として」不利益取扱いを行った場合

※「契機として」は基本的に時間的に近接しているか否かで判断

原則	**男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に違反** （妊娠・出産、育児休業等を「理由として」不利益取扱いを行ったと解される）	
例外①	○**業務上の必要性から支障がある**ため当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合において、 ○その業務上の必要性の内容や程度が、法の規定の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる**特段の事情が存在するとき**	違反には当たらない
例外②	○契機とした事由又は当該取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、当該**労働者が当該取扱いに同意している**場合において、 ○有利な影響の内容や程度が当該取扱いによる不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、**一般的な労働者であれば同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき**	

前例があり、通達にも明記されたので、上記のルールは守る必要があります。必要性があるか、合理性があるかは、個人で判断するのは難しいので、迷うことがあれば、気軽にご相談ください。

お仕事カレンダー 3月

3/10	●一括有期事業開始届の提出（建設業） 主な対象事業：概算保険料 160 万円未満でかつ請負金額が 1 億 9000 万円未満の工事 ●2月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付	
3/15	●**3/15 は所得税・贈与税の申告・納税期限** ●所得税の確定申告書の提出 ●所得税の更生請求（前年度分） ●個人青色申告承認申請所の提出（新規適用のもの）	●確定申告税額の延納の届出書の提出 ●所得税確定損失申告書の提出 ●贈与税の申告（前年度分） ●個人の道府県民税・市町村民税の申告 ●個人事業税の申告
3/31	●2 月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付 ●個人事業者の消費税の確定申告 ●1 月決算法人の確定申告・7 月決算法人の中間申告 ●4 月・7 月・10 月決算法人の消費税の中間申告	

◆あとがき◆　1 月は行き、2 月は逃げてしまいましたが、9 回の登壇や岩手旅行など、公私とも充実していました。ストレスチェック制度の実績も出てきています。佐藤文子をどんどん使ってください。