

B's 事務所通信

天気も景気も良くなりますように



発行：びいず社労士 F P 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：2014年6月1日 通巻第59号

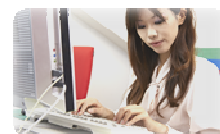
6

2014

最新情報

パートタイム労働法が変わります

パートタイム労働法が改正されました。この改正が実際に施行されるのは、公布の日（平成26年4月23日）から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日とされていますが、パートタイム労働者（※）を雇い入れている事業主様においては、改正内容を理解して、準備しておく必要があるでしょう。改正の概要は次のとおりです。



※パートタイム労働法（「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）の対象となるパートタイム労働者（短時間労働者）とは、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者（正社員）の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」です。

パートタイム労働法の改正の概要

1 正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大

正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者については、これまで、①職務内容が正社員と同一、②人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正社員と同一、③無期労働契約を締結しているパートタイム労働者であるとされてきましたが、改正後は、①と②に該当すれば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者も正社員との差別的取扱いが禁止されることになりました。

2 「短時間労働者の待遇の原則」の新設

事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されました。

改正後は、パートタイム労働者の待遇に関するこうした一般的な考え方も念頭に、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図っていくことが必要とされます。

3 パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する措置の内容について、説明しなければならないとされました。

【事業主が説明する雇用管理の改善等に関する措置の内容の例】

- ・賃金制度はどうなっているか
- ・どのような教育訓練や福利厚生施設の利用の機会があるか
- ・どのような正社員転換推進措置があるか など



4 パートタイム労働者からの相談に対応するための事業主による体制整備の義務の新設

事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないとされました。

☆施行されるまでに少し期間がありますが、是正の勧告に従わなかった事業主名の公表など法令遵守を促進するための体制も強化されます。詳しい内容、対策などについては、気軽にお声かけください。

若手社員の残業の実態

◆若手社員の残業時間は？

いわゆる「ブラック企業」が世間を賑わせている昨今、多くの企業が長時間労働に対して何らかの対策を講じなければならないと感じていることと思います。

レジェンダコーポレーション株式会社が入社4年目までの社員に行った「残業に対する意識・実態調査」の結果によると、若手社員の実際の月間残業時間数は平均約36時間だったことがわかりました。

実際の月間残業時間がどのくらいかを聞いたところ、「1～20時間」が28.4%、「21～40時間」が28.0%となり、残業時間が「40時間」未満という回答が約半数を占めました。

また、男女別に見ると、女性では「1～20時間」(41.0%)、男性では、「21～40時間」(30.4%)が最も割合が高い結果となりました。

◆理想的な残業時間は？

次に、理想的な月間残業時間について聞いたところ平均約24時間となり、実際の残業時間との差が平均約12時間あることがわかりました。

男女とも「40時間以下」を希望する割合が高く、男性は87.4%、女性は95.4%でした。

◆ワークライフバランスがとれていない残業時間は？

「ワークライフバランスがとれているか」という質問に対しては、実際の月間残業時間数が「41～60時間」と回答した層の約45%がとれていないと感じていました。

◆残業理由の1位は？

残業をする理由について尋ねたところ、「自身に任される仕事が多い」(61.6%)という回答が男女ともにトップで、「残業時間帯に会議や準備等をしないと仕事が進まない」(31.2%)、「仕事の難易度が高い」(25.1%)が続いています。

その他、「社内の雰囲気だから」や「賃金を少しでも増やしたいから」といった回答もありました。

「待機時間」の扱いはどうすればよい？

◆ドライバーの待機時間に関する争い

賃金を支払わなかったトラックドライバーの待機

時間(手待ち時間)について、「荷物管理を要求されて移動や連絡待ちもあり、休憩時間と評価するのは相当でない」として、労働時間に該当するとする判決が出ました(4月24日横浜地裁相模原支部)。

会社側は、「待機中は休憩も自由であり、労働時間には該当しない」と主張していましたが、裁判所はこれを認めず、従業員・元従業員計4人に対する未払い賃金約4,289万円と、これと同額の付加金の支払いを会社に命じました。

会社側の弁護士は「判決を精査したうえで今後の対応を考えたい」としており、今度控訴する可能性もあります。

◆「休憩時間」とは？

実務上は、待機時間以外にも、深夜勤務の場合の仮眠時間や昼休みの電話当番の時間などが、労働時間になるのか休憩時間になるのかが度々問題になります。

厚生労働省の通達では、「休憩時間とは単に作業に従事しない手待ち時間を含まず労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間の意であって、その他の拘束時間は労働時間として取扱うこと」とされています。

◆ホームページ上のQ&A

また、同省のホームページでは、「私の職場では、昼休みに電話や来客対応をする昼当番が月に2～3回ありますが、このような場合は勤務時間に含まれるのでしょうか？」という問いに対し、「休憩時間は労働者が権利として労働から離れることが保障されていなければなりません。従って、待機時間等のいわゆる手待ち時間は休憩に含まれません。ご質問にある昼休み中の電話や来客対応は明らかに業務とみなされますので、勤務時間に含まれます。従って、昼当番で昼休みが費やされてしまった場合、会社は別途休憩を与えなければなりません。」と回答しています。

◆「規定化」がトラブル防止に

特定の時間帯が労働時間に該当するか休憩時間に該当するかについて曖昧になっているケースは多く、非常にトラブルが生じやすい問題ですが、「労働時間に該当する時間」、「休憩時間に該当する時間」を社内ではっきりさせておき、労使双方が納得したうえで規定化しておくことがトラブルを防止するための1つのポイントと言えるでしょう。

職場ストレスに関する最近の傾向

◆「ストレスチェック」の具体的内容

現在、国会で審議中の改正労働安全衛生法案に「ストレスチェック制度の義務付け」（従業員 50 人以上の企業が対象）が盛り込まれているのはご承知のことと思います。このストレスチェックの内容は、下記の9項目について直近1カ月間の状態が「ほとんどなかった」「ときどきあった」「しばしばあった」「ほとんどいつもあった」のいずれに該当するかを労働者が回答し、その回答から判断される方法がベースになるようですが、今後、項目の変更や追加の可能性もあります。

- (1) ひどく疲れた
- (2) へとへとだ
- (3) だるい
- (4) 気が張りつめている
- (5) 不安だ
- (6) 落ち着かない
- (7) ゆううつだ
- (8) 何をするのも面倒だ
- (9) 気分が晴れない

これらの質問に答えるだけでメンタル不調に該当するか否かを判断できるのか、甚だ疑問ではありますが、これは最低限の項目です。

◆職場のストレスの傾向は？

株式会社アドバンテッジリスクマネジメントによるメンタルヘルス対策プログラム（アドバンテッジEAP）の利用実績データ（2013年に約24万人が利用）の分析結果によると、職場のストレスについて、下記の傾向が明らかになったそうです。

- ・高ストレス者の割合は3年連続で増加
- ・年代別では「25～29歳」で高ストレス者の割合が高い
- ・男性のストレス要因は「心理的サポート不足」「仕事の量・質」
- ・女性のストレス要因は「意見尊重の風土」がトップ

改正法案の成立後、今以上にきめ細かなメンタルヘルス対策が求められることとなりますので、これらの傾向も参考にしながら、自社における課題を明らかにしておく必要があるでしょう。

自動車運転死傷行為処罰法が施行

◆飲酒や薬物の影響による事故の罰則強化

「自動車の運転により人を死傷させる行為等の処罰に関する法律」（以下、「自動車運転死傷行為処罰法」という）は、昨年11月に成立し、「通行禁止道路の高速走行」やアルコールや薬物の摂取、特定の病気の影響で「正常な運転に支障が出るおそれのある状態」で運転し人を死亡させた場合に懲役15年以下、人を負傷させた場合に懲役12年以下とする規定が盛り込まれています。現行刑法の「危険運転致死傷罪」の適用範囲が狭すぎるとして批判があったことを受け、刑法から自動車事故に関連する規定を分離して成立、5月20日施行されました。

◆重罰化されるケースとは？

本法制定のきっかけは、栃木県鹿沼市の運転手がてんかん発作を起こし、登校中の小学生6人を死亡させた事故（2011年）や、京都府亀岡市の無免許運転により小学生等計10人がはねられて3人が死亡、7人が重軽傷を負った事故（2012年）です。

本法における「特定の病気」には統合失調症や双極性障害（躁うつ病）、てんかん、低血糖症、重度の眠気の症状を呈する睡眠障害等が含まれ、運転に必要な能力を欠いている場合や意識障害、運動障害を再発するおそれがある場合に適用されることとなっています。

また、「通行禁止道路の高速走行」としては、車両通行止め道路、歩行者専用道路、自転車および歩行者専用道路、一方通行道路の逆走、高速道路の逆走等が対象です。

さらに、アルコールや薬物の摂取により正常な運転に支障が生じるおそれがある状態で運転したケース、アルコールや薬物の影響で死傷事故を起こした場合にその影響をごまかすために事後にアルコールや薬物をさらに摂取したり現場を離れてアルコール濃度などを減少させたりしたケースも処罰の対象となります。

◆企業における対応

企業においては、従業員に対し新法の施行について周知するだけでなく、特定の病気に罹患している従業員の有無の確認や、該当者がいた場合の対応のほか、就業規則、自動車通勤や社用車運転に関する社内規程等の見直しを検討する必要があります。

内閣総理大臣を議長とする産業競争力会議において、新たな労働時間制度の議論が行われています。その会議で配布された資料に盛り込まれていた、残業代ゼロを認める制度が注目を集めています。



◆◆ 産業競争力会議で議論されている新たな労働時間制度の概要 ◆◆

「働き過ぎ防止に真剣に取り組むこと」を改革の前提とした上で、「個人の意欲と能力を最大限に活用するための新たな労働時間制度」を導入することが検討されています。

基本的な考え方として、

- ・一定の要件を前提に、時間ではなく、成果ベースの労働管理
- ・職務内容（ジョブ・ディスクリプション）の明確化が前提要件

などが掲げられており、それに沿って、次の2つの制度のイメージが提示されています。



Aタイプ 労働時間の上限を要件とするタイプ。総労働時間の上限を設定し、その中で働き方を柔軟にする。

→子育てや親の介護などを余儀なくされる労働者などに向く。

Bタイプ 報酬の下限を要件とするタイプで、例えば年収1,000万円以上など、高めの水準を要件とする。

→高収入者が対象となり、ハイパーフォーマーがより能力を発揮することや、プロフェッショナルの育成などに向く。

	Aタイプ(労働時間上限要件型)	Bタイプ(高収入・ハイパーフォーマー型)
対象	<ul style="list-style-type: none"> ・国が示す対象者の範囲の目安を踏まえ、労使合意を要する（職務経験が浅い、受注対応等、自己で管理が困難な業務従事者は対象外）。 ・本人の希望選択に基づき決定。 	<ul style="list-style-type: none"> ・高度な職業能力を有し、自律的かつ創造的に働きたい社員（対象者の年収下限要件（例えば概ね1,000万円以上）を定める）。 ・本人の希望選択に基づき決定。
労働条件	<ul style="list-style-type: none"> ・労働条件の総枠決定は法律に基づき、労使合意で決定（年間労働時間の量的上限等は国が一定の基準を示す）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・期初に職務内容や達成度・報酬等を明確化。
報酬等	<ul style="list-style-type: none"> ・期初に職務内容を明示し、業務計画や勤務計画を策定。不適合の場合、通常の労働管理に戻す等の措置。 ・報酬は労働時間と峻別し、職務内容と成果等を反映。（基本は、ペイ・フォー・パフォーマンス） ・労働基準法と同等の規律がある場合、現行の労働時間規制等とは異なる選択肢を提示し、労使協定に基づく柔軟な対応可。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職務遂行手法や労働時間配分は個人の裁量に委ねる。 ・仕事の成果・達成度に応じて報酬に反映。（完全な、ペイ・フォー・パフォーマンス） ・（成果未達等により）年収要件に不適合の場合は通常の労働管理に戻す等の措置。

なお、子育て・親介護のニーズに応えるため、既存の企画型裁量労働制やフレックスタイム制の拡充などの見直しも図ることとされています。

お仕事カレンダー

6/10 ● 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

● 5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

6/30 ● 5月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付

6/30 ● 児童手当現況届の提出

● 個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第1期＞

● 4月決算法人の確定申告・10月決算法人の中間申告

● 7月・10月・翌年1月決算法人の消費税の中間申告

◆あしがき◆ いつまでも寒いと思っていたら急に夏日が到来しました。今月は労働保険料の申告、算定基礎届の提出と事務繁忙の中、セミナーシーズンにも突入します。体調を整えて乗り切りたいと思います。労働関係法の法案がたくさん提出されている今国会も気になるところです。