

# B'z事務所通信

9

September  
2012

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 email :info@b-z.jp  
発行日:2012年9月1日 通巻 38号

## 最新情報

### 労働契約法の一部改正が決定されました！

第180回国会において、「労働契約法の一部を改正する法律」が成立しました。  
この改正は、**有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合における無期労働契約への転換などを法定化**することにより、労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現を図ることを目的として行われるものです。



#### ①有期労働契約の更新等

##### 【概要】

期間を定めた労働契約(有期労働契約)を何度も更新している労働者が、更新を希望した場合、基本的に会社はその更新を承諾しなくてはならない。

更新を拒否する場合には、一般の労働者(正社員など)を解雇するほどの理由がなければ、認められない。

…と、明記されました。つまり契約社員であっても、更新を繰り返している場合には、契約更新をしないということが基本的にできない、ということです。以前から裁判になった場合は上記のように判断されていましたが、今回、法律の文章としてはっきり定められたということです。

#### ②有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

##### 【概要】

有期労働契約が何度も更新され、通算5年を超えた場合で、その労働者が「期間の定めのない契約(無期労働契約)」にしてほしいと希望したときは、基本的に会社は無期契約を結ばなくてはならない。

…と、定められました。ただし、有期労働契約と有期労働契約のあいだに6か月以上の空白期間がある場合には、2つの労働契約を通算しない、という例外があります。

#### ③期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

##### 【概要】

有期労働契約の労働者の労働条件が、「有期契約である」ということが理由で、他の労働者(正社員など)の労働条件と違う場合には、正当な理由がなくてはならない。

…と、定められました。つまり、職務内容や転勤の有無などの条件が違うために、給与が違うなど、正当な理由があればいいのですが、全く同じ仕事内容なのに、「有期」か「無期」かの差だけで給与などの条件に差がつくのは認められない、ということです。

①はすでに施行されています。②と③は1年以内に施行されます。一番気になるのは②の改正だと思えますが、問題になるのは施行後5年経ってからですので、まだ慌てる必要はありませんが、このような改正があったということは、知っておいた方がいいでしょう。

## うつ病治療に初の指針、産業医は適切な判断をしてくれますか？

### ◆うつ病治療に初の指針（ガイドライン）

精神疾患による労災申請・認定件数が過去最高となるなど、うつ病を主とする精神疾患は労務管理上の今日的課題の1つとなっていますが、このほど、日本うつ病学会では、医師向けのうつ病治療に関するガイドラインをまとめました。うつ病の診断・治療について、医師の間でも安易な薬物治療や誤診などが問題となっているようです。

### ◆「新型うつ病」は対象外

ただ、今回のガイドラインでは、いわゆる「新型うつ病」は対象外とされています。新型うつ病については、精神医学的に深く考察された用語ではなく、医学的知見の明確な裏打ちがないというのが理由だそうです。

会社としては、うつ病だと思われても他の疾患（躁うつ病、不安障害、発達障害など）であったり、新型うつ病と思われるけれどもはっきりしなかったりするような場合は対処が難しいものです。

疾患としての確定的な判断は、医師による診断を待つより他ありません。社員本人の快復のためになる医師を探すのは難しいと言いますが、社員の状態を的確に判断してくれる、時には社員の嘘を見抜いてくれる会社側の医師・産業医を探すのはさらに大変です。

### ◆産業医の照会サービス

そうした悩みを持つ会社のために、うつ病の予防、休職・復職の判定などができる医師・産業医を紹介してくれるサービスがあります。精神科や心療内科を専門とする産業医は少ないのが現状ですが、こうしたサービスを利用することで、会社が依頼している産業医やかかりつけ医が精神疾患等の診断に精通していないような場合でも、会社として適切な対応をすることが可能になるかもしれません。

### ◆日頃の労務管理が重要

ただ、忘れてはならないのは、メンタルヘルス不調社員や休職者への対応については、休職・復職時の対応も重要ですが、そうした状態に陥らせないた

めの日頃の労働時間管理・職場環境の改善がさらに重要です。会社にとってのリスクやコストを考えた場合にも、結果的には効果のある方法となります。

## 従業員の「健康管理・安全管理」が注目されています

### ◆従業員の健康問題＝会社のリスク

運転手のてんかんや睡眠時無呼吸症候群による重大事故、熱中症の増加、職場で使用する有害物が原因とみられる胆管がんなどのニュースが報道されています。これらは「従業員の健康管理・安全管理」という観点からも、「会社のリスク管理」という観点からも非常に重要なことでしょう。

### ◆10月に「全国労働衛生週間」を実施

厚生労働省が実施する「全国労働衛生週間」は、労働衛生に関する国民の意識を高めるとともに、職場での労働者の健康管理や職場環境の改善などの活動を促し労働者の健康を確保することなどを目的として、1950年から毎年実施されています。

毎年10月1日～7日までが本週間、9月1日～30日までが準備期間とされ、各職場での職場巡視やスローガン掲示、労働衛生に関する講習会・見学会の開催など、様々な取組みが展開されます。

### ◆健康保険組合への優遇策

生活習慣病の予防を目的に実施されているメタボ健診や保健指導についても動きがあります。厚生労働省は、2013年度から、これらの健診・指導の受診率（実施率）に応じて、健康保険組合の財政負担（後期高齢者医療制度に払う支援金）を増減する施策を導入するようです。健康保険組合から受診の働きかけが強まるかもしれません。

会社の安全配慮義務にもつながりますので、健康診断の重要性を従業員に説明し、確実に受診するよう指導する必要があります。

### ◆是正指導・勧告の対象にも

過重労働による健康障害やメンタルヘルス不調といった健康問題に関連して、労働基準監督署による是正指導・勧告も頻繁に行われています。

今年の全国労働衛生週間に合わせて、従業員の健

健康管理・安全管理について見直してみてもいいでしょうか。

## 最多は月平均 67 時間！ 残業の多い職種は？

### ◆月平均は 28.6 時間

株式会社インテリジェンスは、25～34 歳のビジネスパーソン（正社員・契約社員）5,000 人を対象に「残業時間」に関するアンケート調査を実施し、その結果を発表しました。

この調査結果によれば、2012 年における平均残業時間は「月 28.6 時間」であり、調査開始（2007 年）以降、最も多くなりました。同社では「リーマンショックによるリストラの実施や採用の抑制で人員を抑えていた中、足元の景気回復により企業で人手不足が発生し、既存社員の残業が増えていることが背景にある」と分析しています。

### ◆残業の多い職種

職種別（58 職種）の平均残業時間の 1～10 位は、次の通りとなっています（カッコ内は月平均の残業時間）。

- (1) 映像クリエイター (67.0)
- (2) プロパティマネジメント（不動産業）(62.5)
- (3) セールスエンジニア（製造業）(57.6)
- (4) コンサルタント（シンクタンク）(51.5)
- (5) 広報 (49.7)
- (6) ゲームクリエイター (45.0)
- (7) ファンドマネジャー・アナリスト (44.3)
- (8) 営業（不動産業）(41.9)
- (9) 商品管理（流通業）(41.8)
- (10) 投資銀行業務 (41.3)

### ◆これからの企業の対策

残業増加の要因として「景気回復」と「人手不足」が指摘されていますが、既存社員の業務量（＝残業時間）が増える企業は今後も増加するのではと言われています。残業時間の増加は、企業（人件費の問題）にとっても、従業員（健康上の問題）にとっても大きな負担となりますので、何らかの対策を講じる必要があるでしょう。

## 今こそ必要な「旅費規程」の見直しと経費節減策

### ◆財務省主導による調査の結果

財務省から、「民間企業の旅費に関する実態調査」（調査対象 3,500 社、回答 540 社）の結果が発表されています（調査実施は株式会社リサーチアンドソリューション）。

この内容は、出張が多く経費がかさみがちな企業にとっては、非常に参考になるものでしょう。

### ◆「旅費規程」の具体的な見直し内容

この調査結果によれば、「過去に旅費規程の見直しを実施した」企業は 8 割強で、大幅な見直しを実施していない企業は 18.0%に過ぎませんでした。

平成 23 年度調査における「旅費規程」の見直し内容で、約 15%以上の企業が実施している内容は次の 8 項目でした。

- (1) 手続き、精算方法の簡素化 (25.0%)
- (2) ディスカウント・チケット等の利用 (19.3%)
- (3) 手続き、精算方法の厳格化 (17.6%)
- (4) 距離区分・地域区分の見直し (17.0%)
- (5) 出張事前承認・承認の厳格化 (15.9%)
- (6) 日当の引下げ (15.4%)
- (7) 職階区分の見直し (14.6%)
- (8) 宿泊料の実費支給化 (14.6%)

### ◆具体的な経費節減策

また、出張関連の経費節減策として、下記の内容を実施している企業が多いようです。出張旅費が増加傾向にある企業にとっては経費節減のヒントとなるでしょう。

- ・出張件数の削減（必要な出張のみ実施、事前承認の厳格化、テレビ会議システムの導入）
- ・出張内容の短縮、小規模化
- ・「宿泊出張」から「日帰り出張」への変更
- ・各種割引運賃、パック商品、コーポレートカードの利用
- ・旅行代理店との契約
- ・会社でのマイレージの管理

## 新情報！

# 平成 24 年度の地域別最低賃金額改定の目安を公表

第 37 回中央最低賃金審議会において、本年度の地域別最低賃金額改定の目安についての答申が取りまとめられ、公表されました。

### 地域別最低賃金額改定に係る目安制度の概要

中央最低賃金審議会は、地域別最低賃金の全国的整合性を図るため、毎年、地域別最低賃金額改定の「目安」を作成し、地方最低賃金審議会へ提示しています。

今後は、各地方最低賃金審議会で、この答申を参考にしつつ、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議の上答申を行い、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定することになります。

正式に決定された折には、各都道府県の地域別最低賃金の一覧表を紹介しますが、参考までに審議会の「目安」をお知らせします。



### 平成 24 年度の地域別最低賃金額改定の目安



目安では、都道府県を4つのランクに分け、Aランクは5円、B～Dランクは各4円の引き上げが妥当とされました。

ただし、最低賃金が生活保護水準を下回っている11都道府県(北海道、青森、宮城、埼玉、千葉、東京、神奈川、京都、大阪、兵庫及び広島)につきましては、逆転現象の解消に考慮した措置をとるべきこととされています。

#### [参考]各都道府県に適用される目安のランク

ランク	都道府県
A	千葉、東京、神奈川、愛知、大阪
B	茨城、栃木、埼玉、富山、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島
C	北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、山梨、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、香川、福岡
D	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、徳島、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

この答申の考え方を踏まえ、仮定を置いて機械的に試算した場合、今年度の目安が示した引上げ額の全国加重平均は7円になります。各都道府県の実地の地域別最低賃金につきましては、決定しましてからお伝えします。

## お仕事 カレンダー

- 9/10 ●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  
●8月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

- 9/30 ●8月分健康保険料・厚生年金保険料の納付  
●7月決算法人の確定申告・翌年1月決算法人の中間申告  
●10月・翌年1月・4月決算法人の消費税の中間申告

あとがき◆労働契約法が改正になりました。パートタイマーの雇用期間を細かく区切っている企業様にはぜひご確認いただきたい内容です。◆9月は防災月間です。もしもの時どう社員を守るか、普段から検討・訓練しておくことが重要です。