



人事・労務に役立つ NEWS LETTER B's 事務所通信



発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 105号

働き方改革関連法案を閣議決定 国会に法案提出

政府は、平成30年4月6日、今国会（第196回通常国会）の最重要法案と位置づけている「働き方改革関連法案（正式名称：働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案）」を閣議決定しました。これでようやく、同法案が国会に提出されました。法案作成の詰め段階で、裁量労働制の適用の拡大の削除、施行を目指す期日の見直しなどが行われています。概要を確認しておきましょう。



働き方改革関連法案(第196回通常国会に提出)の概要

●働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案の概要（厚生労働省資料）

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様な柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。	
I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進	
働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）	
II 長時間労働の是正、多様な柔軟な働き方の実現等	
1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）	
・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、随時的な特別な事情がある場合でも年720時間、半月100時間未満（休日労働含む）、稼働月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。 （※）直轄市・特別区、特別市、医療等については、週労働時間を100時間以上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務については、医師の資格取得を目的として、過労防止の観点から、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を廃止する。また、使用者は、10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、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する。 ・高度プロフェッショナル制度の新設等を行う。（高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化） ・労働者の健康確保措置の实效性を確保する観点から、労働時間の状況を省庁で定める方法により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法の改正）	
2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）	
・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。	
3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）	
・事業主から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。	
III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保	
1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）	
短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を等価。派遣労働者については、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労働者による待遇のいづれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。（※）同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同率以上の賃金であること等	
2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）	
短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内実・理由等に関する説明を義務化。	
3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備	
1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。	

施行期日 I：公布日

II：平成31年4月1日（中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日）

III：平成32年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日）

★ この改正の目玉は、何といても「時間外労働の上限規制（IIの1の一部）」でしょう。時間外労働の上限規制は、各企業にとって負担が大きいものです。そのため、一部の業種については適用を猶予し、また、中小企業については施行期日が1年遅れとなっています。しかし、一般的な業種の大企業では、来年4月から対応を迫られることとなります（もちろん、法案が予定どおりに成立した場合です）。「同一労働同一賃金の実現に向けた改正（III）」についても注目されていますが、これについては、大企業・中小企業ともに、施行期日に余裕が設けられています。他の規定については、企業規模を問わず、来年4月から施行されるものが大半となっています（もちろん、法案が予定どおりに成立した場合です）。

★ 細かな規定に目を向けると、一定日数の年次有給休暇の確実な取得（使用者は、10日以上の年休が付与される労働者に対し、5日については、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする）など、企業への影響が大きい内容が含まれています。法案が成立した場合した場合、企業規模を問わず、平成31年4月1日施行される規定が大半となりますので、国会での審議の動向から目が離せません。

大卒の就職内定率が最高更新 ～売り手市場続く

◆大卒の就職内定率が調査開始以降で最高に

4月に入って、新入社員を迎えた職場も多いことでしょう。一方、売り手市場の中、なかなか新しい人材を採るのが難しいという企業も多いのではないのでしょうか。

厚生労働省、文部科学省の共同調査によると、今春卒業（予定）の大学生の就職内定率は、2月1日現在で91.2%（前年同期比0.6ポイント増）となり、比較可能な2000年以降で最高を更新したそうです。これは2月時点の数字ですので、最終的な内定率はさらに高くなることが予想されます。学生に有利な売り手市場が続いていることが読みとれる結果となっています。

◆女性の内定率に大きな伸び

男女別にみると、男子大学生の就職内定率は89.9%（前年同期比1.1ポイント増）で、女子は92.8%（前年同期比同）となっています。大卒の内定率は2011年の同時期には77.4%まで落ち込んでおり、特に、女子については同時期75.7%と、男子78.9%に対していっそう厳しい状況でした。この数字から、その後の女子の内定率の伸びが大きいことがうかがえます。

◆企業の採用活動も積極的に

このように、大卒者の採用をはじめ、売り手市場の中、企業の人材確保はいっそう厳しさを増しそうです。そろそろ2019年度の採用活動も本格的に始まっているところでしょう。最近では、学生も様々なルートから情報を集め、自分に合うような企業をリサーチしています。「うちにはどうせ良い人は来ないだろうな……」などとは思わずに、自社の「売り」を明確にアピールしつつ、今度の採用活動に取り組んでいきたいものです。

「ジョブ・リターン制度」を機能させるための留意点

◆「ジョブ・リターン制度」とは？

いったん自社を退職した従業員を再雇用する制度（名称は「ジョブ・リターン制度」「カムバック制度」等さまざま）を導入する企業が増えています。平成23年度雇用機会均等法基本調査によれば、こうした制度がある事業所の割合は53.1%です。

また、エン・ジャパンの「出戻り社員実態調査2016」では、220社中67%が「再雇用した経験がある」、7割超が「条件が整えば再雇用したい」と回答しています。

人手不足対策として、こうした制度の導入・活用は企業にとって有効と思われそうですが、実際に退職者に利用してもらうためには、どのような取組みが必要なのでしょうか？

◆人材確保のための導入企業の取組み①－退職理由を限定し過ぎない

2000年代前半に導入が広がった当時は、結婚や出産・育児が理由の退職者を主なターゲットとしていました。

しかし、近年は退職者を広く受け入れるため、「介護」や「配偶者の転勤」、「転職」、「留学」といった理由での退職者も対象に含めたり、理由を問わず対象に含めたりするところが増えています。

◆人材確保のための導入企業の取組み②－積極的に制度周知を行う

制度を利用してもらうためには、制度の存在が知られていることが不可欠です。

そのため、導入企業では退職時に制度説明を行うとともに、リストに登録するかどうかを確認しておき、募集時にはリストに登録された退職者から優先的に選考したり、退職者に定期的に郵送で再就職を呼びかけたりしているところがあります。専用サイトを設けているところもあります。

◆人材確保のための導入企業の取組み③－再雇用時に細かなフォローをする

復帰に意欲的な退職者であっても、ブランクに対する不安があったり、事情の変更により在職時と同じ働き方での復帰は難しいなどの事情を抱えていたりすることから、導入企業によっては研修期間を設けたりしています。

元従業員といえども、新規採用者と同様に、雇入れ後の働き方に関する希望や条件をヒアリングするなど、丁寧な対応を心がけましょう。

M字カーブ解消？ 働く 30 歳代女性が増加中

◆雇用環境、依然として良好

今年1月、総務省は「労働力調査(29年)」を公表しました。「完全失業率が前年より18万人減」「就業者が前年より65万人増」「労働力人口が5年連続で増」など、全体的に雇用が進んでいることが調査結果に表れています。

◆「M字カーブ解消」とは

同調査結果で特筆すべきなのが、30歳代の女性の労働人口比率(就業率)が69.4%と、米国を抜くほど大きく改善したことです。いくつかのメディアではこの結果を、「M字カーブ(現象)ほぼ解消」と報じました。

「M字カーブ現象」とは、日本の女性の就業率を年齢階層別に比較すると、20歳代や40歳代が高い一方で30歳代は低いいため、グラフにするとM字型を描く現象のことです。先進諸国ではほとんど見られない、日本固有の現象として問題視されてきました。

◆働く 30 歳代女性増加の背景

M字カーブ現象があった背景には、20歳代で働きはじめた女性が30歳代で出産・育児のため(やむを得ず)職を離れ、育児が一段落した40歳代で再就職するというワークスタイルがありました。

M字カーブの解消傾向は、仕事と育児を両立しようという女性が増えていること、および国によるさまざまな両立支援策(たとえば育児・介護休業法の改正による育児休業の延長、短時間勤務やフレックスタイム制など「多様な働き方」の浸透、保育所の定員枠の増加など)の効果が出始めていることによる、ワークスタイルの変化があるとみられています。

◆両立支援策で人材定着を

企業も、自社従業員の仕事と出産・育児の両立支援をすすめています。例えば三越伊勢丹ホールディングスは、「子が4歳に達するまで利用可能な育児休業」「出産・育児ほかの理由で退職した場合、8年以内なら優先的に再雇用」など、手厚い支援制度で知られています。同社は女性従業員の約半数が30歳代とのことです。これら支援制度が人材定着にとりわけ大きく寄与していると思われます。

人手不足のいま、両立支援策を上手に活用し、女性従業員の離職を防ぎましょう。

企業が取り組む「AI採用」とは？

◆書類選考の時間が大幅に短縮！

AI(人工知能)を新卒や転職の選考に活用する「AI採用」を導入する企業が増加し、企業の採用活動が変わりつつあります。

現在、「AI採用」は、特に書類選考に活用することが多いようです。AIに過去の内定者のデータを学習させ、応募者のエントリーシートや履歴書等の内容がその合格基準に満たすかどうかを判断させるというものです。

ソフトバンクでは、2018年入社の新卒採用の書類選考に「AI採用」を導入したところ、採用担当者が選考に費やす時間を約7割削減することができたということです。また、統一性のある基準で判断ができるため、ミスマッチ防止にもなるという効果が挙げられています。

◆AIが面接官？

2019年の新卒採用では、AIが人間の代わりに面接を行うサービスが本格的に開始されました。スマートフォンやタブレットにアプリをインストールし、コンピューターの音声の質問に答えていくことで面接ができ、受験者の資質を項目ごとに分析することができるサービスです。時間や場所を問わないことから、企業への今後の広がりが期待されています。

◆選考される就活生はどう感じているか？

就職情報会社が学生を対象に行った調査によると、書類選考をAIが行うことに50.1%が「反対」、面接をAIが判定することに67.5%が「よいとは思わない」という結果となったとのことです。やはり、人間ではないAIに判断されることに対し、就活生は不満や抵抗があるようです。

◆「AI採用」は普及するのか？

「AI採用」は、採用業務の効率化につながるとして活用する企業が多いのですが、最終的な選考は採用担当者が行っています。今後は、AI技術の発展や求職者のデータが蓄積されることによって判断の精度も高まることが期待されます。

現時点では、採用する側とされる側に賛否がありますが、採用ツールの1つとして導入を検討してみたいかどうか。

「時間外労働等改善助成金」創設 中小企業の時間外労働の上限規制等への円滑な対応を支援

これまでの職場意識改善助成金が改称・拡充され、「時間外労働等改善助成金」が創設されました。この助成金は、中小企業が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む事業主を助成するもので、中小企業における労働時間の設定の改善の促進を目的としています。概要は次のとおりです。



時間外労働等改善助成金の概要

対象事業主 → 労災保険の適用事業である一定の中小企業事業主（コースによって他の条件も満たす必要があります）

コース	概要	助成額
時間外労働 上限設定コース	時間外労働の上限設定を行うことを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成	(1) 助成率3/4(事業規模30名以下かつ一定の機器・ソフトウェア等の導入経費が30万円を超える場合は4/5を助成) (2) 上限額 対象となる事業主が平成30年度(又は平成31年度)に有効な36協定において、時間外労働の上限を月45時間以下、年間360時間以下に設定した場合は、上限額150万円など〈補足〉さらに、週休2日制とした場合に上限額を加算(助成金の合計は200万円まで)
勤務間 インターバル 導入コース	勤務間インターバル制度を導入することを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成	(1) 助成率3/4(事業規模30名以下かつ一定の機器・ソフトウェア等の導入経費が30万円を超える場合は4/5を助成) (2) 上限額 インターバル時間数等に応じて、 ①9時間以上11時間未満 40万円 ②11時間以上 50万円 など
職場意識改善 コース	所定労働時間の削減、年次有給休暇取得促進に取り組むこと等を目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成	(1) 助成率3/4(事業規模30名以下かつ一定の機器・ソフトウェア等の導入経費が30万円を超える場合は4/5を助成) (2) 上限額 【年次有給休暇の取得促進、所定外労働時間の削減に取り組む場合】 ①労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数(年休取得日数)を4日以上増加 ②労働者の月間平均所定外労働時間数(所定外労働時間数)を5時間以上削減 100万円 ※年次有給休暇の平均取得日数を12日以上増加させた場合は上限額50万円を加算する。 【特例措置対象事業主】 週所定労働時間を2時間以上短縮し40時間以下とする 50万円
テレワークコース	在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークに取り組む中小企業事業主に対してその経費を助成	
団体推進コース	3社以上で組織する中小企業の事業主団体において、傘下企業の労働時間短縮や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に対して、その経費を助成	助成額は省略

★ 平成30年5月以降は、雇用保険被保険者資格取得届などのマイナンバーの記載が必要な届出等について、マイナンバーの記載がない場合には、返戻する場合がありますとのことです。不明点があれば、気軽にお尋ねください。

お仕事 カレンダー 5月



5/10	<ul style="list-style-type: none"> 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1億8,000万円未満の工事 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
5/15	<ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用納付金の申告と納付期限
5/31	<ul style="list-style-type: none"> 4月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 自動車税の納付(条例で定める日まで) 3月決算法人の確定申告と納税・9月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)

◆あとかき◆ 「2020年人工知能時代 僕たちの幸せな働き方」(藤野貴教著)という本を読んでいます。AIに疲れる仕事を任せて、人はもっと「感覚」を求められる仕事をしようといひます。読むと元気が出ます。明るい未来が描けます。10年先のことと思っていれば、数年先のことのように。