

社会保険労務士 佐藤文子

びいず事務所便り

連絡先：〒466-0058
名古屋市昭和区白金 3-20-24-308

電話：052-881-0404
FAX：052-881-0440
e-mail: bunko.sato@b-z.jp



「改正労働基準法」施行目前 時短への取組みは？

◆ 4月から施行

改正労働基準法の施行を来月に控えています。法改正に対応する積極的な動きは、大手企業においてもあまり目立っていないようです。業績不振に苦しむ企業にとっては、長時間労働の解消（時短）に取り組む余裕がないのが現状です。

今回の改正の中心は、(1) 労使協定を締結すれば従業員が1時間単位で有給休暇を取得できる、(2) 月60時間以上の時間外労働に対する割増賃金率を現行の25%から50%に引き上げる、という2点です（中小企業については当分の間、法定割増賃金率の引上げについては猶予されます）。

◆ 「時間単位有休」「割増賃金率の引上げ」と時短

現在、年次有給休暇は原則として1日単位でしか取得することができませんが、改正後は、労使協定があれば1時間単位で年間最大5日分を取得することが可能となります。しかし、「生産現場の要員配置やライン稼働に大きな影響が出る」といった理由から、1時間単位の有給休暇制度の導入を見送る企業も少なくないようです。

この制度の導入には労使間の協議が必要ですが、労働者側からの導入の要求自体が出ないケースもあります。

その一方で、時間外労働の割増賃金率の引上げへの対応については、労務コスト削減のために時短を進めることが考えられますが、準備を進めている大手企業はあまり多くはないという調査結果もあるようです。

時短は一般に進んでいるとは言い難く、厚生労働省の調査によると、日本企業の時短は過去10年でほとんど改善していません。1999年と比べ2008年の労働時間は大手・中小企業とも増加しており、有給休暇取得率も下がっていますが、サービス関連企業では法改正を契機に積極的に時短に取り組む傾向がみられます。

◆ 導入される見通しの国際会計基準

2015年までに上場企業に義務付けられるとみられる国際会計基準（IFRS）では、企業は未消化の有給休暇に相当する費用を引当金として負債に計上しなければならない見通しとなっています。負債の増加を嫌う企業は多く、この制度導入が従業員に有給休暇の取得を促す可能性があります。有給休暇関連の引当金の負債計上に伴い、引当金に対応する費用の計上も必要になります。一般的な事務職員の場合は、損益計算書の中で人件費として計上される見通しとなっています。ただ、製造業に従事する労働者や技術者などの場合、この費用は、実際に製品として売買の対象になるまでは棚卸資産として一時的に計上され、製品として売りに出された場合、一般的に製造原価とし

て損益計算書に反映することになりそうです。

新卒者を体験雇用した場合に支給される奨励金

◆2月にスタートした「新卒者体験雇用事業」

厚生労働省は、今年2月1日に「新卒者体験雇用事業」をスタートさせました。

この取組みは、就職先が決まっていない新規学卒者を対象として、体験的な雇用の機会を設けることで就職先の選択肢を広げるとともに、企業と求職者間の相互の理解を深め、その後の正規雇用への移行を促進することを目的としています。

以下では、この事業の中心となる「新卒者体験雇用奨励金」の概略についてご紹介します。

◆体験雇用の対象となる新規学卒者

この「新卒者体験雇用奨励金」は、就職先未決定の新規学卒者を31日間の体験雇用（有期雇用）として受け入れた企業に対して、対象者1名につき「月額8万円」を支給するものです。

体験雇用（有期雇用）の対象となる新規学卒者は、以下の（1）（2）のいずれにも該当する者のうち、「正規雇用の実現」または「雇用機会の確保」のために、体験雇用を経ることが適当であると公共職業安定所長が認める者です。

- （1）平成21年10月から平成22年9月末までに卒業した者で、雇入れ開始日現在の満年齢が40歳未満の者
- （2）ハローワークに求職登録を行い、就職先が未決定の者

◆奨励金受給のための要件

この奨励金を受給するための要件は、以下の通りです。

- （1）ハローワークに「体験雇用求人」を

登録すること

- （2）体験雇用は31日間の有期雇用であること
- （3）体験雇用開始の日から10日以内に「体験雇用実施計画書」を提出すること（提出にあたっては対象者の同意を得る必要がある）
- （4）体験雇用終了日の翌日から起算して1カ月以内に「体験雇用結果報告書兼新卒者体験雇用奨励金支給申請書」を提出すること（提出にあたっては対象者の同意を得る必要がある）

◆1人当たり8万円を支給

ハローワークによる審査終了後に、対象者1人当たり8万円の奨励金が支給されることとなっています。

なお、平成23年3月末までに体験雇用を開始した対象者が奨励金の支給対象となりますが、体験雇用終了後の正規雇用への移行に関しては、他の「雇入れ助成金」の支給対象とはなりませんので、注意が必要です。

「ツイッター」の利用拡大と採用活動への活用

◆鳩山首相も活用

インターネット上で、140文字以内でメッセージをやり取りするコミュニケーション・サービスの「ツイッター」がブームとなっています。

鳩山首相を初めとする政治家やカリスマ経営者など、有名人のユーザー登録・利用も増えるなどの影響により、利用者はますます増えていきそうです。

◆140字以内の投稿

この「ツイッター」は、「ミニブログサービス」とも言われており、日常の出来事や自分の身の周りで起きたこと、感想などを、

140 文字までの短文でインターネットに投稿するものです。投稿のことは「ツイート（つぶやき）」と呼ばれ、「ツイッター」の語源となっています。

特定の人アドレスを登録することにより継続的な読者となることができるため、「ブログ」と比較すると、より短時間で情報が広まりやすいという特徴を持っています。

◆社長によるメッセージ発信

採用活動にこの「ツイッター」を活用する中小企業も出てきているようです。社長が「ツイッター」を活用して直々にメッセージを流したベンチャー企業の就職イベントには、2日間で約40名の参加者が集まったそうです。

別の会社の社長は、「企業のトップと就職活動中の学生とが直接的につながることができ、新しい試みとして非常に有効である」といった感想を述べています。また、「人材を募集しようとお金をかけて広告を出したがなかなか人が集まらず困っていたところ、ツイッターを活用したら30人ほど反応があった」という人事担当者もいるようです。

◆新しい募集・採用手段として

また、「ツイッター」を「就職活動中の情報収集手段」として捉える学生も増えているようです。

これからの時代、新しい募集・採用手段として「ツイッター」を活用する企業も増えてくるのではないのでしょうか。

職場における「受動喫煙」防止への取り組み

◆「受動喫煙」防止対策の基本的な方向性

厚生労働省の有識者検討会では、受動喫煙を防止する対策の基本的な方向性をまとめ、発表しました。

多くの人が利用する公共的な空間については原則「全面禁煙」とし、全面禁煙が困難な場合には適切な受動喫煙防止対策を進め、野外については受動喫煙防止のための配慮が必要であるという報告書骨子に合意しました。

◆受動喫煙とその対策

現在、日本の成人喫煙率は、男女合わせて24.1%となっています。たばこ税の引上げによる喫煙率低下の実現を目指すことで、受動喫煙の被害が軽減されることが考えられますが、たとえ喫煙者が1人であっても、その1人のタバコの煙を多くの非喫煙者が吸入することを考えると、それ以外の対策が必要であると思われます。

◆厚労省のガイドライン

厚生労働省でも、職場における受動喫煙対策のガイドラインとして、喫煙室や喫煙スペースを設置するように勧めています。同省が2007年に実施した調査によれば、受動喫煙している労働者は全体の約65%であり、喫煙対策の改善を望む労働者も約92%となっています。

しかし、「全面禁煙化」や「喫煙室設置」などの対策をとっていない事業所は約54%に上るため、換気施設など新たな設備投資ができない中小企業に対しては、取組みを促進させるための資金援助や相談体制の整備の必要性も考えられています。

◆快適な職場づくりに向けての事業者の義務

現在、労働安全衛生法では、受動喫煙の防止対策については「快適な職場づくり」の一環という位置付けがなされているだけであり、特に法律上の義務ではありません。しかし、今後は法改正も考えられており、事業者の義務となることも予想されます。分煙でない職場への就職を避ける求職者も多いことを考えると、早期の対策が求められます。