

原労務管理事務所便り



連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>

労基法改正案成立を目指し「高度プロフェッショナル制度」修正へ

◆連合からの要請を受け法案修正の動き

7月11日、労働基準法改正案の修正をめぐる政労使合意文書案が明らかになりました。

改正案に盛り込まれている、年収1,075万円以上の金融ディーラーや研究開発職等を労働時間規制の対象外とする「高度プロフェッショナル制度」について、労働界の求める長時間労働対策を盛り込んだかたちに修正し、秋に開かれる臨時国会での成立を目指します。

◆具体的な修正内容

合意文書案では、制度対象者の長時間労働対策として、「年間104日以上かつ4週4日以上以上の休日を与えること」を義務付けることとしました。

また、(1) 退社から入社までの間に一定の休息時間を設ける勤務間インターバル制度の実施、(2) 労働時間の上限設定、(3) 2週間連続の休日取得、(4) (一定条件の下での) 臨時的健康診断の実

施のいずれか複数の措置を労使で決定し、実施を義務付けます。

さらに、制度適用者の拡大を懸念する労働界への配慮から、「対象が営業職全般に拡大されるものでない」との表現も、盛り込まれました。

◆修正案をめぐる動き

連合の逢見人事局長は7月11日に民進党の大串政調会長と会談し、条件付きで政府案を受け入れる内容を盛り込んだ連合の修正案を説明しました。

塩崎厚生労働大臣は、同日の記者会見で「連合の意見を聞きながら前に進めていきたい」と述べています。

◆臨時国会での成立なるか？

継続審議となっている労基法改正案には、高度プロフェッショナル制度のほか、「中小企業の月60時間以上の時間外労働の割増賃金率の見直し」や「時間外労働時間の上限設定」等が盛り込まれています。

また、臨時国会には、非正規労働者の処遇を改善する

「同一労働同一賃金」に向けたパート労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正案も提出される予定です。

これらが「働き方改革関連法案」として臨時国会で一括審議される見通しですが、野党が根強く反対している改正項目も含まれており、法案の行方は不透明です。

「求人票の記載内容」と「実際の労働条件」の相違の実態！

◆「賃金」に関する相違が最多

今月初めに厚生労働省から「ハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等の件数(平成28年度)」が発表されました。

これによると、平成28年度における申出・苦情等の件数は9,299件(前年度10,937件)となり、内容別の件数は以下の通りとなっています。

【内容別件数】

- ・賃金：28% (前年度24%)
- ・就業時間：21% (同19%)
- ・職種・仕事の内容：14% (同13%)
- ・選考方法・応募書類：11% (同12%)



- ・休日：10% (同9%)
- ・雇用形態：8% (同7%)
- ・社会保険・労働保険：7% (同7%)

◆「求人条件と実際の労働条件が異なる」場合の対応状況
ハローワークでは、求人を受理する際に、原則として対面で求人条件を点検するなど、求人内容の適法性・正確性の確認に努めているほか、採用結果の確認時に相違がある旨の報告を受けた場合は、事実を確認し、必要に応じて是正指導等を実施しています。

そして、求職者から「求人条件と実際の労働条件が異なる」といった相談があった場合には、迅速な事実確認と必要な是正指導を行うほか、法違反のおそれなどがある場合は以下の対応を行っているとのこと。

【対応状況の内訳】

- ・求人票の内容を変更：982件 (27%)
- ・職業紹介の一時保留：330件 (9%)
- ・求人取消：311件 (9%)
- ・求人票に合わせ労働条件を変更：196件 (5%)
- ・その他(求人票が無効等) …1,789件 (50%)

◆要因別の件数は？
なお、相違についての要因別

件数としては、「求人票の内容が実際と異なる」(39%)と「求人者の説明不足」(25%)で全体の3分の2程度を占めており、「言い分が異なる等により要因を特定できないもの」が10%で続いています。

「同一労働同一賃金」に関する報告書の内容は？

◆関連法案を秋の臨時国会に提出へ

厚生労働省の労働政策審議会は6月9日、「同一賃金同一労働」に関する法整備について検討してきた結論を報告書にまとめました。

これを受けて政府は関連法案をまとめ、秋の臨時国会に提出する予定です。

以下では報告書の骨子を紹介します。

◆短時間労働者・有期契約労働者の待遇差の「考慮要素」を明確化

待遇差が不合理と認められるか否かの判断は、個々の待遇ごとに、その性質・目的に対応する考慮要素で判断されるべき点を明確化し、「待遇の性質・目的」は実態を踏まえて判断されるものと考えられることに留意が必要としました。

また、「考慮要素」として内容を明記すべき事項として、新たに「職務の成果」「能力」「経験」を明記します。なお、現行法においては短時間労働者についてのみ規定されている「均等待遇規定」を、フルタイムの有期契約労働者についても対象とすべきとしています。

◆派遣労働者の待遇決定の方法は選択制に

派遣労働者の待遇を決める方法として、(1) 派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善、(2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定による待遇改善のいずれかの選択制とします。

◆労働者に対する待遇に関する説明の義務化等も

さらに、短時間労働者・有期契約労働者、派遣労働者のいずれに対しても、労働条件や待遇についての説明義務を厳格化するとともに、労働者が事業主に対し説明を求めたことを理由とする不利益取扱いを禁止することが適切としています。

この他、行政による裁判外紛争解決手続の整備等や有期契約労働者の就業規則作成・変更時の意見聴取(努力義務)などが盛り込まれました。