



特定社会保険労務士 原 敏昭

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/>

通常国会に提出された「労働基準法改正案」のポイント

◆ついに法案提出!

労働基準法等の一部を改正する法律案(労働基準法改正案)が、4月3日に通常国会に提出されました。法案の内容は企業の労務管理にとって非常に影響が大きいものであり、4月下旬に審議入りとなる見通しですが、今国会で成立するかは不透明な状況だとも言われています。

◆改正案のポイント

(1) 中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

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が廃止されます。

(2) 著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設

時間外労働に係る助言指導にあたり、「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨が明確にされます。

(3) 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

会社は、10 日以上の年次有給休暇が付与される従業員

員に対し、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されます(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はありません)。

(4) 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとされます。

(5) フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の清算期間の上限が「1 カ月」から「3 カ月」に延長されます。

(6) 企画業務型裁量労働制の見直し

企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的に PDCA を回す業務」が追加されるとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続きの簡素化等の見直しが行われます。

(7) 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設

職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも 1,000 万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定が適用除外とされます。

また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、会社は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととされます。

◆施行日は?

法案が成立した場合の施行期日は平成 28 年 4 月 1 日ですが、上記(1)については平成 31 年 4 月 1 日とされています。

これから企業に求められる「過労死等防止対策」

◆過労死等の定義

過労死等とは、「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業



務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害」と定義されています(厚生労働省資料)。

◆「過労死等防止対策推進法」が成立!

脳・心臓疾患に係る労災支給決定件数のうち、死亡に係る件数は 160 件に至り(平成 14 年度)、それ以降も 100 件を超えて推移しています。

また、精神障害に係る労災支給決定件数のうち、自殺(未遂を含む)に係るものは平成 18 年度以降 60 件を超えて推移しており、平成 24 年度には 93 件に上っています。

このような過労死等が、本人はもとより、その遺族または家族のみならず日本社会にとっても大きな損失であり、社会問題になっていることを受け、昨年 6 月に「過労死等防止対策推進法」が成立し、同年 11 月 1 日から施行されています。

◆大綱の位置付けと骨子案のポイント

上記の新法では、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するための大綱を定めなければならないと規定されていることから、「過労死等の防止のための対策

に関する大綱(案)骨子」が 4 月 6 日に発表されました。

国が取り組む対策として、主に以下のことが挙げられています。

・職場環境や実態の把握と過労死や病気との関係調査研究等

・企業や労働者への啓発

・相談体制の整備等

◆企業に求められる今後の取組み

企業には、国が取り組む対策に協力すること、そして主に以下のような対策が求められます。

・長時間労働の削減のための対策

・過重労働防止対策に必要な知識を習得するため、事業主や労務担当者を対象にしたセミナーの実施

・年次有給休暇の取得促進

・職場のパワーハラスメントの予防・解決のための周知・啓発

大綱は夏頃までにまとめられる予定ですので、企業にはその大綱に沿った具体的な対策が求められることになるでしょう。

大綱は夏頃までにまとめられる予定ですので、企業にはその大綱に沿った具体的な対策が求められることになるでしょう。

パート時給・新卒初任給に関する調査結果にみる最近の賃金動向

◆賃上げの動きは中小企業にも?

昨年と今年の春闘では、政権の働きかけにより賃上げを実施する大手企業が相次ぎ、「官製賃上げ」などの言葉が聞かれました。中小企業においても人手不足解消等のため、賃上げに踏み切るところがありました。

2017 年 4 月からの消費税率 10%への引上げが決定された今、中小企業における賃金の動向が今後の景気を大きく左右するとして、注目されています。

◆パート募集時平均時給の推移

2014 年度の平均時給は 959.8 円で、2013 年度の 948.8 円よりも 10 円以上上がっています。

特に、年末年始の繁忙期には 2014 年 10 月度: 961 円、11 月度: 999 円、12 月度: 966 円と、3 カ月連続で平均を上回る金額となっていました。

厚生労働省が毎月公表している一般職業紹介状況においても、パートの有効求人倍率が前年を上回る傾向が続いており、時給額の上昇からは、「より良い条件を提示して人材を確保したい」という企業の思惑が見てとれます。