

杉浦事務所便り

連絡先：〒060-0041

札幌市中央区大通東2丁目8-5 プレジデント札幌ビル5階

電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772

e-mail：k.sugi@sr-roumu.com

URL <http://www.sr-roumu.com>

すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>



民間企業における「病気欠勤・休暇制度」の実態

◆人事院による調査結果から

人事院では、国家公務員の勤務条件等を検討することを目的として、毎年、民間企業の勤務条件制度などに関する調査を実施しています。ここでは、平成21年の調査結果のうち、「病気欠勤・休暇制度」について見ていきます。

なお、本調査結果は、常勤従業員数50人以上の全国の企業のうち、回答のあった3,520社について集計したものです。

◆病気欠勤・休暇制度等の導入状況

病気欠勤・休暇制度など、私傷病により休むための制度がある企業は「83.4%」で、そのうち病気欠勤・休暇制度がある企業は「75.9%」となっています。

また、病気欠勤・休暇制度と病気休職・休業制度の両方がある企業は「69.6%」でした。

◆病気欠勤・休暇制度の取扱

病気欠勤・休暇制度の上限日数について、1回の疾病について定めている企業は「85.4%」、1年(度)について定めている企業は「16.4%」となっています。

また、上限日数を1回の疾病について定めている企業のうち、勤続年数による上限日数の違いがない企業は「55.6%」でした。

◆病気欠勤・休暇制度の上限日数

1回の疾病について定めている病気欠勤・休暇制度の上限日数の

平均日数は「127.1日」で、最頻値は「90日」となっています。

また、病気欠勤・休暇または病気休職・休業から業務に復帰後、同一または類似の病気や怪我で休む場合に、休みの日数を前の休みの日数から通算・累積する企業は「68.4%」となっています。

今後法制化される「受動喫煙防止対策」「メンタルヘルス対策」

◆労働政策審議会が報告書(案)を発表

12月中旬に、厚生労働省の労働政策審議会(安全衛生分科会)から、「今後の職場における安全衛生対策について(報告)」の案が発表されました。

この中には、「受動喫煙防止対策の抜本的強化」「メンタルヘルス対策の推進」など、企業に少なからぬ影響を与える内容が盛り込まれており、今年の通常国会に、この内容を基にした労働安全衛生法の改正案が提出される見込みです。以下では、この報告書(案)の主な内容をご紹介します。

◆職場における受動喫煙防止対策の抜本的強化

受動喫煙の有害性に関する知識の普及、受動喫煙防止に関する労働者の意識の高まり等を踏まえて、一般の事務所・工場等については、全面禁煙や空間分煙とすることを事業者の義務とすることが

適当である、としています。

また、飲食店、ホテル・旅館等の顧客が喫煙できることをサービスに含めて提供している場所についても、労働者の受動喫煙防止という観点からは、全面禁煙や空間分煙の措置をとることを事業者の義務とすることが適当である、としています。

しかし、顧客の喫煙に制約を加えることで営業上の支障が生じ、全面禁煙や空間分煙を行うことが困難な場合には、当分の間、可能な限り労働者の受動喫煙の機会を低減させることを事業者の義務とし、具体的には、換気等による有害物質濃度の低減等の措置をとることとし、換気量等の基準を達成しなければならないこととすることが適当である、としています。

◆職場におけるメンタルヘルス対策の推進

近年、職場におけるメンタルヘルス不調者の増加が大きな社会問題となっているのは周知の通りです。今後の事業者の取組みとして、医師が労働者のストレスに関連する症状・不調を確認し、この結果を受けた労働者が事業者へ面接の申出を行った場合、現行の長時間労働者に対する「医師による面接指導制度」と同様、事業者が医師による面接指導および医師からの意見聴取等を行うことを事業者の義務とする新たな枠組みを導入することが適当である、としています。

なお、ここでいう「新たな枠組み」では、個人情報の保護の観点から、医師(ストレスに関連する症状・不調の確認を行った医師)は、労働者のストレスに関連する症状・不調の状況および面接の要否等の結果について、労働者に直接通知することとする、としています。

「雇止め」に関するトラブルを回避するには

◆増加する「雇止め」をめぐるトラブル

期間を定めて締結した労働契約(有期労働契約)においては、契約更新の繰返しにより一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突然、契約更新を行わず期間満了をもって退職させる等の、いわゆる「雇止め」をめぐるトラブルが増加し、裁判で争われる事案が増えています。トラブルを回避するにはどのようなことに注意すればよいのでしょうか。

◆書面による明示が大切

有期労働契約のトラブルに対応するため、厚生労働省では、労働基準法に基づいて「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を策定しています。項目は、(1)「契約締結時の明示事項等」、(2)「雇止めの予告」、(3)「雇止めの理由の明示」、(4)「契約期間についての配慮」となっています。

使用者は、有期契約の労働者に対して、契約締結時に契約更新の有無を明示しなければならず、「契約を更新する場合がある」と

明示したときは、契約を更新する場合またはしない場合の判断基準を明示しなければならないとしています。また、明示した内容を契約締結後に変更する場合は、速やかにその内容を明示しなければなりません。これらの事項については書面により明示することが望ましいとされています。

◆有期労働契約の期間

有期労働契約を締結する場合、その期間の長さについて労働基準法で上限3年(原則)という定めがあります。1年以上の契約を締結した場合は、労働契約期間の初日から1年を経過した日以後において、労働者は、使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができます。

◆労働契約法の適用も

労働契約法は、有期労働契約労働者にも適用され、(1)やむを得ない事由がない場合に契約期間満了までの期間において解雇ができないこと、(2)契約期間を必要以上に短い期間として反復・更新しないようにすること、などが規定されています。また、締結等の基本ルールとして、(1)労働契約の締結や変更にあたり労働者に契約内容についてきちんと説明を行うこと、(2)労働契約の内容についてできる限り書面により確認することとされています。

4月から中小企業にも義務化される「一般事業主行動計画」

◆中小企業による策定・届出は約1割

近年、労働者の「ワーク・ライフ・バランス」の重要性が叫ばれていますが、厚生労働省では、次世代育成支援対策推進法(平成15年7月に成立・公布)に基づく「一般事業主行動計画」を策定・届出を行っている中小企業が10.9%(3,901社)であるとする調査結果を発表しました。

◆「一般事業主行動計画」とは?

この「一般事業主行動計画」は、企業が労働者の仕事と子育ての両立を図るために、雇用環境の整備や子育てを行っていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたり、(1)計画期間、(2)目標、(3)その達成のための対策と実施時期について定めるものです。現在は従業員数301人以上の大企業にのみ策定・届出が義務付けられています(ただし、罰則規定はなし)が、今年4月以降は、現在は策定・届出が努力義務とされている従業員数101人以上の企業にも策定が義務付けられることとなっています。

◆「ワーク・ライフ・バランス」に関する満足度

なお、株式会社インテリジェンスのアンケート調査(25~34歳のビジネスパーソン1,000人対象)によれば、「ワーク・ライフ・バランスが取れている」と回答した人は全体の55.1%であり、年収別では「600万円以上」で62.6%だったのに対し、「300万円未満」では45.2%でした。つまり、年収の高い人ほどWLBが取れているようです。労働者のやる気を高め、モチベーションをアップさせるためにも、今後さらに「ワーク・ライフ・バランス」への取組みが重要になってくるものと思われます。