

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：info@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/>



実務に大きな影響が！ 「労働時間」に関する 法改正の動向

◆「報告書案」が示される

労働時間をめぐる法改正の動きが活発化してきました。

2月6日に労働政策審議会労働条件分科会（第124回）が開催され、「今後の労働時間法制等の在り方について（報告書案）」が示されました。

前回の分科会（1月29日）での議論を踏まえて「報告書骨子案」から「報告書案」となりましたが、労使間での合意までには至らず、「報告書」の決定は持ち越しとなっています。

◆「報告書案」のポイント

上記で示された報告書案では、主に次の内容が記載されています。

- ・改正労働基準法の施行は「平成28年4月」とすること。
- ・月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率（5割以上）の中小企業への適用猶予の撤廃時期は「平成31年度」とすること。
- ・使用者に年次有給休暇の時季指定を義務付ける日数（付与日数が10日以上である労働者が対象）については「年5日」とすること。
- ・上記措置に伴い有休管理簿の作成を義務付け、3年間保存しなければならないとすること。
- ・フレックスタイム制の精算期間

の上限について現行の1カ月から「3カ月」に延長すること。

- ・上記精算期間内における当該月の割増賃金の支払対象は「1カ月ごとに1週平均50時間を超えた労働時間」とすること。
- ・裁量労働制の適用拡大の対象は「課題解決型提案営業の業務」「企画立案調査分析を一体的に行う業務」等とすること。
- ・高度プロフェッショナル制度の対象者の年収は「平均給与額の3倍程度を相当程度上回る」（1,075万円を想定）とすること。

◆今後の流れは？

今後、これまでの議論を踏まえて「報告書」が示された後、報告書の内容をもとにした労働基準法の改正案が通常国会に提出される見込みとなっています。

いまだ労使の対立が激しい内容も含まれていますが、企業実務に大きな影響を与える改正になりそうですので、議論の行方に注目しておかなければなりません。

「有期雇用特別措置法」の特定有期雇用労働者に係る手続き

◆「有期雇用特別措置法」とは？

2013年4月施行の改正労働契約法により、有期雇用契約を反復更新して契約期間が5年超となった有期雇用労働者には「無期転換申込権」が発生することとなりました。

有期雇用特別措置法は、特定の有期雇用労働者について、契約期間が5年超となった場合でもこの無期転換申込権が発生しないこととするものです。

本法は、2014年11月21日に臨時国会で成立、同月28日に公布され、2015年4月1日より施行されます。

◆「特定有期雇用労働者」とは？

本法特例の対象となる労働者は、（1）一定の高度専門的知識等を有する有期雇用労働者と、（2）定年後に有期契約で継続雇用される高年齢者です。

（1）は、年収1,075万円以上の一定の国家資格等を有する有期雇用労働者で、「5年を超える一定期間内（上限10年）に完了することが予定されている業務」に就く者です。

また、（2）は、再雇用や継続雇用の対象として、定年を過ぎて有期契約で雇用される者です。

◆対象労働者と認定されるための手続き

（1）については「第一種計画認定申請書」および対象労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置を実施することがわかる資料（労働契約書、就業規則等）を、また、（2）については、「第二種計画認定申請書」および対象労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置を実施することがわかる資料（契約書・賃金規程・就業規則等）を、管轄の労働局長に提出します。

いずれも基本指針に沿った対



応がとられると認められた場合に認定されることとなります。

なお、措置の実施については、労働局長に対する報告の徴取により確認がなされることとなります。

◆対象労働者への対応

省令により、書面の交付による労働条件の明示が定められ、明示すべき内容も列挙されますが、実務上は、モデル労働条件通知書を参考に作成し、対象労働者に内容を説明したうえで、交付することが必要です。

認定申請については、事業主に代わって社会保険労務士が事務代理をすることもできますので、書類の作成や手続きについて不安があれば、ご相談ください。

従業員の健康増進と生産性向上を両立させる！ 「ワーク・エンゲイジメント」

◆「ポジティブなメンタルヘルス対策」を行うための方法論

「職場のメンタルヘルス対策」と言えばこれまで、うつ病を発症させないためにはどうすべきかといった対策や、休業後の職場復帰などの、ネガティブな心の健康問題への対処法を考えるのが一般的でした。しかし、最近では、「従業員がいきいき働く」、「従業員の意欲・やる気を高める」といった、ポジティブな対処を行うことをメンタルヘルス対策の目標とする考え方が広まっています。

その方法の1つとして注目されているのが、「ワーク・エンゲイジメント」の考え方です。

◆仕事を“やりたい”

ワーク・エンゲイジメントとは、オランダ・ユトレヒト大学のウィルマー・B・シャウフェリ教授により提唱された概念で、「仕事に誇り（やりがい）を持ち、仕事にエネルギーを注ぎ、仕事から活力を得ていきいきしている状態」と定義されています。

日本ではしばしば「ワーカホリック」が問題となります。ワークホリックもワーク・エンゲイジメントも、仕事に没頭している状態であるのに変わりはありませんが、仕事を“やらされている”感の強いワーカホリックに対して、ワーク・エンゲイジメントは仕事を楽しみ、“やりたい”状態であるのが大きな違いです。

◆これからの従業員管理に欠かせない概念

ワーク・エンゲイジメントが高い人は、心身の健康度が高く、組織に愛着を感じ、生産性も高いと言われており、従業員のワーク・エンゲイジメントを高める要因についても、現在研究が進んでいます。労働力人口が減少して限られた人材の中で最大の成果をあげることが求められている現状、ぜひ押さえておきたい概念と言えます。

平成27年度の健康保険料率・介護保険料率と今後の制度改革案

◆4月分から適用の見込み

通例3月分から見直しとなっている健康保険料率（協会けんぽ）ですが、平成27年度については、4月分（5月納付分）から変更される見込みです。これは昨年12

月の衆議院解散に伴い、政府予算案の閣議決定の時期も後ろ倒しになると見込まれているためです。

また、介護保険料率も、同様に4月分（5月納付分）から変更されるようです。

健康保険料は、平成18年の健康保険法改正により、平成21年9月からは都道府県ごとの料率が設定されています。会社が健康保険適用事業所の届出を行っている都道府県のもので適用されます。

なお、現在適用されている激変緩和率が引き上げられることにより、都道府県単位の保険料率が変更となる場合、支部により保険料率の変動パターンは異なってきますので、詳しくは協会けんぽから送られてくるチラシ・リーフレット等を参照してください。

◆介護保険料率が引下げ

平成27年度の健康保険の一般保険料率（被保険者全員が対象）の平均保険料率は、現行の10%が維持される見込みですが、一般保険料と合わせて、40歳以上65歳未満の被保険者から徴収される介護保険料率は下がるようです。

現在（平成27年2月時点）、介護保険料率は1.72%ですが、平成27年4月（5月納付分）からは「1.58%」に引き下げられるようです。

◆今後の健康保険料関係の改革

また、現在、健康保険料については、「標準報酬月額等の等級追加」や「一般保険料率の上限引上げ」が検討されています。

この他にも細かい制度の変更が行われる予定ですので、常に最新の情報をチェックしておきましょう。