

平成 27 年 5 月号

社会保険労務士

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/>

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 日以上のある年次有給休暇が付与される従業員に対し、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。

「マタハラ」の判断基準が明確に！ 厚労省が公表した Q & A

◆解釈通達における「契機について」とは？

厚生労働省は、マタハラに関する最高裁判決（2014 年 10 月 23 日）を踏まえた解釈通達（2015 年 1 月 23 日）に関して、3 月 30 日に「妊娠・出産 妊娠・出産・育児休業等を契機とする不利益取扱いに係る Q & A」を公表しました。この Q & A には 3 つの項目があり、妊娠・出産・育児等の事由を「契機として」不利益取扱い

がなされた場合は違法となることに関して、この「契機」について焦点をあてたものです。

◆広島中央保健生活協同組合事件

この事件は、妊娠中の理学療法士が軽易な業務への転換を希望したところ、人事異動により降格とされ、育児休業後も元の役職に戻されなかったため、これが妊娠を理由とした不利益取扱いであり、男女雇用機会均等法に違反するとして勤務先の病院に対して管理職手当の支払いおよび損害賠償を求めた事案で、2014 年 10 月 23 日に最高裁が広島高裁に差戻しを命じたものです。

この判決を受け、厚生労働省はいわゆる「マタハラ」を防止するため、今年 1 月 23 日に全国の労働局に通達（妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達）を発出し、企業に対する指導を厳格化するよう指示しました。

◆原則 1 年以内の不利益な取扱いは違法

Q & A では、原則として、妊娠・出産・育児等の終了から 1 年以内に不利益取扱いがなされた場合は「違法」と判断するとしています。

なお、1 年を超えていても、人事異動、人事考課、雇止めについて、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合も違法となります。

◆不利益取扱いに当たらない「例外」

不利益取扱いに当たらない例としては、例えば、（1）会社の業績悪化によりどうしても不利益取扱いをしなければならず、不利益取扱いの回避のための合理的な努力

がなされた場合、（2）本人の能力不足等について事由の発生前から問題点を指摘・指導していた場合等が挙げられます。

また、有利な影響が不利な影響の内容を上回り、一般的な労働者が合意するような合理的な理由が客観的に存在する場合も例外と判断される可能性があります（労働者の同意、事業主の説明が必要）。

いずれにせよ、具体的な判断基準が示されたことで、事業主は今後さらに注意して対応する必要があります。

今年度の新入社員の特徴と働くことに対する意識の変化

◆今年度の新入社員は「消せるボールペン型」

公益財団法人日本生産性本部の「職業のあり方研究会」では、毎年、新入社員の特徴をその年の流行などに例えて発表しています。

平成 27 年度の新入社員のタイプは「消せるボールペン型」と発表し、その特徴をまとめました。

海外でもヒットし、オフィスでも定着している消せるボールペン。今年度の新入社員は、「見かけは皆同じボールペン（新入社員）ですが、その資質や特性は変化していて、見かけだけで判断せず、その最大の特質である書き直しができる機能（変化に対応できる柔軟性）を活かして活躍してほしい」という意味で命名されたそうです。

労働保険年度更新の時期が近づいてまいりました。手続きについてご協力のほどお願い申し上げます。