

大滝・馬場人事労務研究所便り

要チェック！

平成 26 年度の厚生労働省方針

◆労務管理見直しの契機に

厚生労働省の来年度方針が続々と明らかになっています。自社の労務管理の方向性を見直すうえで参考にしてみはいかがでしょうか。

◆高齢者の雇用等

65 歳までの雇用が原則義務化され、高齢者の賃金設計とそれに伴う全体的な賃金制度の見直しを実施・検討する企業が増えています。

また、中高年層社員に関する課題として、「介護休職・離職」があります。親の介護による休職・離職が最も多い年代層は 50 代ですが、40 代から 65 歳までのすべての年代でも直面する可能性の高い課題です。

厚生労働省は、65 歳までの雇用義務化等を背景に、基礎年金の保険料納付期間を延長する考えを示しています。来年の通常国会での法改正を検討しているようです。

◆多様な正社員

「限定正社員」という呼ばれ方もしますが、職種、勤務地、労働時間等が限定的な「多様な形態による正社員」が注目されています。

多様な形態の正社員の賃金・昇進等については、すでに実践している企業の例と今後の制度整備の動向等を見ながら、就業規則等の整備を検討していく必要があるでしょう。

◆助成金の拡充・新設

次の助成金について、力を入れていくようです。

キャリアアップ助成金／労働移動支援助成金／トライアル雇用奨励金／育児休業からの職場復帰を支援：キャリア形成促進助成金における育休取得能力アップコース（仮称）



◆行政指導の方向性

労働基準監督官の増員が計画されており、また、従来通り、サービス残業是正を始めとする割増賃金の適正な支払いや違法な時間外労働の是正等を実施していくとしています。

部下の長時間労働や年次有給休暇取得の状況を上司の人事評価に反映させるといった会社での取組みも必要でしょう。「働き方・休み方改善指標」や「働き方・休み方改善ハンドブック」などが作成されますので、これらも参考になるかもしれません。

◆障害者雇用の進展

平成 25 年度は、身体障害者、知的障害者、精神障害者のいずれも雇用者が増加しています。特に精神障害者が大きく増加し、大手企業では 4 年後の障害者雇用率に関する改正等をにらみ、発達障害を持つ方を採用したいというニーズが高まっています。

「ブラック企業」は社員を採用できない!?

◆世間を賑わすキーワードに

昨年末、「新語・流行語大賞トップテン」(ユーキャン)に『ブラック企業』が選ばれましたが、それに続き、日本の政治・経済・社会・文化・国際関係等をめぐる優れた論考を顕彰する「大佛次郎論壇賞」(朝日新聞社)に、『ブラック企業 日本を食いつぶす妖怪』(今野晴貴著／

文春新書) が選ばれました。

◆学生から見た「ブラック企業」

株式会社日経HRと株式会社ディスコが今年1月に共同で実施した「2015年度 日経就職ナビ 学生モニター調査」(調査対象: 来年3月卒業予定の大学3年生)では、「ブラック企業だと思う条件」を尋ねたところ、次のような結果となりました。

- (1) 残業代が支払われない (75.0%)
- (2) 労働条件が過酷である (65.0%)
- (3) 離職率が高い (58.0%)
- (4) 成果を出さないと精神的に追い込まれる (55.7%)
- (5) 募集条件と実働が著しく異なる (53.9%)
- (6) セクハラ、パワハラがある (50.6%)
- (7) 給与金額が低すぎる (48.3%)

なお、この調査で「ブラック企業の就職試験は受けない」と回答した学生は62.5%に上りました。

◆学生が気になる「離職率」「平均勤続年数」

また、別の調査(2015年卒マイナビ学生就職モニター調査)では、学生が就職活動を進めるにあたって企業に公開してほしいデータとして、「離職率」(59.4%)、「平均勤続年数」(51.6%)が上位にランクインしており、「ブラック企業」を念頭に置いていることがうかがえます。

◆労働条件などの見直しが必要

仕事は楽なことばかりではありませんし、実績のない新入社員を初めから好待遇で迎える企業ばかりではありませんが、労働条件が著しく劣悪な企業や、社員を使い捨てるような発想のある企業には、今後、人が集まらなくなる傾向が強まるでしょう。

厚生労働省も、若者を積極的に雇用・育成する企業については「非ブラック企業」のお墨付きを与えたり(若者応援企業宣言事業)、ハローワークを通じて大学生を採用する企業に対し離職率の公表を求めたりといった対策を講じています。

社員を採用するにあたり、今一度、自社の労働条件や労務管理体制について見つめ直してみたいはかがでしょうか。

～当事務所よりひと言～

東京高裁平成25年11月21日判決(オリエンタルモーター事件)は、新卒採用の労働者の会社に対する①未払い残業代および労働基準法第114条の付加金の請求、②飲み会の参加や一気飲みを強要され自律神経失調症を発症したとして使用者責任に基づく損害賠償を請求した事件で、①については、1)日報は実習の経過を示すもので会社の業務に直接関係するものではないうえ、残業してまで作成を命じた事実はないこと、2)終業後の電話応対や3)実習成果の発表会への参加について会社が命じたとはいえないこと、さらに4)ラジオ体操や朝礼の参加は任意であるとして、労働者主張の時間外労働は存在しないと会社側を勝訴としました。また②については、飲み会や一気飲みがなされた証拠がないとして労働者の主張をすべて退けました。しかし、高裁判決の前審である長野地裁判決では、残業代を払えとして労働者側が勝訴しております。訴訟において、時間外労働の立証責任は労働者側にあるのですから労働者側にもっと高度な立証を求めるべきとするこの高裁の考え方は私も賛成ですが、「使用者側に労働時間把握義務がある」のであるから、使用者側で明確な反論ができない限り、在社時間=労働時間として多くの訴訟では、労働者側を勝訴させております。したがってこの高裁判決をそのまま鵜呑みにすることはできないと思います。この高裁判決でも1)～4)について会社が命じたことが明確であれば労働時間となりますので、現場の労務管理をいかに徹底させるかということが会社がリスクを回避するうえで大きなポイントになるでしょう。(大滝)

健康保険厚生年金の保険料ですが、産前産後休業期間うち、妊娠または出産を理由として労務に従事しなかった期間について、事業主の申出により、被保険者分及び事業主分とも徴収しないことになりました。被保険者から産前産後休業取得の申出があった場合、事業主が「産前産後休業取得者申出書」を日本年金機構へ提出します。この申出は、産前産後休業をしている間に行い、ます。免除期間中も被保険者資格に変更はなく、将来、年金額を計算する際は、保険料を納めた期間として扱われます。これから出産のために休業する労働者に対して忘れずに届け出をお願いします。(馬場)