

大滝・馬場人事労務研究所便り

まもなく実施！

「過重労働解消キャンペーン」の内容

◆実施期間は

11月1日～30日

厚生労働省は、今年11月に「過重労働解消キャンペーン」を実施することを発表しました。これは、「過労死等防止啓発月間」の一環として2014年から始まったもので、著しい過重労働や悪質な賃金不払残業などの撲滅に向けた監督指導や、過重労働に関する全国一斉の無料電話相談などの取組みを行うとのことです。

◆長時間労働対策の

強化が喫緊の課題

昨年11月に施行された「過労死等防止対策推進法」に基づいて今年7月に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定されるなど、長時間労働対策の強化が切迫した問題となっています。

長時間にわたる過重労働は、労働者の脳・心臓疾患、精神障害につながっており、また、割増賃金の不払い等の労働基準法違反も後を絶たない状況となっています。

◆問題解消のための取組み

厚生労働省では、キャンペーン中の取組みとして、使用者団体や労働組合に対して協力要請を行いつつ、リーフレットの配布による周知・啓発を行います。

また、過労死等に係る労災請求が行われた事業場や離職率が極端に高いなど「使い捨て」が疑われる企業を把握し、重点監督を実施します。

なお、監督指導の結果、是正が図られない場合は、ハローワークにおける職業紹介が行えなくなります。さらに、フリーダイヤルによる全国一斉の「過重労働解消相談ダイヤル」(0120-794-713)を実施し、都道府県労働局の担当官が相談に対する指導・助言を行います。



◆昨年の実施結果は？

2014年11月に実施した同キャンペーンにおける結果では、重点監督が行われた4,561事業場のうち3,811事業場(全体の83.6%)で労働基準関連法違反が明らかとなりました。

政府は長時間労働対策を重点取組みテーマに位置付けています。問題解消のためには、企業が労働時間を適正に把握し、時間外労働に対する適切な対処が必要で

「介護離職ゼロ」を
目指す政府の方針とは？

◆「介護離職ゼロ」とは？

安倍首相は、「介護離職ゼロを目指し、介護施設の整備、介護人材の育成を進め、仕事と介護が両立できる社会福祉を本格的に進めたい」と自民党総裁選で公約を掲げました。

ここでいう「介護離職ゼロ」とは、親や親族の介護をするために退職する人をゼロにしようという意味です。

現在、介護離職者は年間10万人を越え、40～50代の社員に急増しており、男性の介護参加率も高まっています。そのため、仕事と介護を両立できる制度を導入し、介護離職防止策に取り組む企業も増えています。

◆制度見直しに向けた動き

厚生労働省は育児・介護休業法を改正し、介護休業制度の見直しを進める考えです。

現在の介護休業制度では、親などの介護が必要となった際に、原則1回最長93日のまとまった休みを取ることができますが、分割して取得ができるにする方針です。

同省はこのほか、1日単位で休める介護休暇を延長したり、半日単位で取得できるようにしたりする、介護を終えるまで当事者の残業免除を企業に義務付けることなども併せて検討しています。

すでに今年9月から労働政策審議会で見直しの議論をスタートさせており、年内に議論をまとめ、2017年にも施行したい考えのようです。

◆特養増設には課題も

一方、政府は、特別養護老人ホーム（特養）の増設・整備にも力を入れる方針ですが、人材確保など多くの課題もあります。

特養への入所待機者は、2013年度で全国に52万人いるとされており、特養の増設によって15万人の入所待機者の解消を目標としています。しかし、特養を増設するためには、そこで働く職員の確保が大きな問題として挙がってきます。

今後ますます深刻化する高齢化社会、政府は「介護離職防止」と「介護職員確保」のどちらにも目を向けて対策に取り組まなければなりません。

～当事務所よりひと言～

平成27年9月30日に派遣法が改正施行されました。今回の改正は、派遣会社にとりわけ厳しいものとなりました。そのうちの一つに派遣会社にスタッフに対して段階的かつ体系的教育訓練が義務付けられたことです。教育訓練についてはすべての派遣労働者を対象とし、訓練については有給かつ無償であることとされ、教育訓練の内容についても派遣労働者のキャリアアップに資する内容でなければならず、実施時間数についても、フルタイムで1年以上の雇用見込の派遣労働者1人当たり概ね8時間以上とされました。教育訓練は、派遣業の許可の基準とされ、履行できない派遣会社は、許可取り消しの対象となります。今回の改正は、大規模な派遣会社であれば対応は難しいものではないでしょうが、労働者に支払っている賃金が会社の経営を成り立たせるギリギリの小規模派遣会社は、教育訓練による新たなコスト増で経営が苦しくなるのは必至です。ともあれ法律が改正された以上、派遣会社はそれに即して対応していかなければなりません。がんばりましょう！（大滝）

派遣法の改正も大変な状況のようですが、会社の担当者が、対応に苦慮している法改正のもう一つの山として挙げられるのが「マイナンバー制度」です。事業主に対して、労働者からの番号の聴取や、受け取った番号の使用、管理の仕方、保管場所、保管期限、破棄の方法などすべて丸投げして、10月1日より個人番号の通知が開始されました。マイナンバー制度の施行開始に合わせて、国税庁、総務省、厚生労働省、特定個人情報保護委員会が相次ぎ規則や省令の変更、ガイドラインの改正方針を公表しました。その中の1つとして、企業などを通じて個人に通知する源泉徴収票といった「戻り帳票」にマイナンバーを記載しないことになりました。これにより、従業員に渡す源泉徴収票などは特定個人情報ではなくなり、企業の安全管理措置のための負担が大幅に減る見込みです。また厚生労働省も2015年9月末に厚生労働省令の改正を公表し、パブリックコメントへの回答で、ハローワークから送られる雇用保険の「被保険者資格取得通知書」などにはマイナンバーを記載しない方針を明らかにしました。また、総務省は地方税の省令などを改正する方針を明らかにし、市区町村が毎年5月に企業を通じて従業員に通知する納税義務者用の「特別徴収税額決定通知書」に、マイナンバーを記載しない事にするようです。これらにより、安全対策措置をはじめとする企業の負担が少し減りそうですが、厚生労働省の担当者のマイナンバーがらみの汚職のニュースなどもあり、まだまだ先行きが不透明だと感じます（馬場）