

TKN社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012
東京都世田谷区駒沢2-58-13
電話：03-6315-8830
FAX：03-3795-9021
e-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp
URL：http://www.tkn-sr.jp



「多様な正社員・限定正社員」を 活用すべきケースとは？

◆厚労省分科会の配布資料

日本版ホワイトカラーエグゼンプションなど、今後の労働時間規制の緩和に関する議論が厚生労働省労働政策審議会(労働条件分科会)で始まりました。

7月7日開催の分科会で配付された『『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会における議論の状況』という資料の中で、「多様な正社員」の活用が考えられるケース等が挙げられていましたので簡単にご紹介します。

◆活用が考えられるケース

「多様な正社員」とは、「限定正社員」とも呼ばれ、主に「勤務地」「職務」「勤務時間」などが限定された社員のことを指します。

活用が考えられるケースとして、勤務地限定正社員については、「育児、介護等の事情により転勤が困難な者や地元に着した就業を希望するケース」「改正労働契約法のいわゆる無期転換ルールによる転換後の受け皿として活用するケース」等が挙げられています。

職務限定正社員については、「金融・ITなどで専門性が高く特定の職能内でのプロフェッショナルとしてのキャリア形成が必要なケース」、また、勤務時間限定正社員については、「育児、介護等の事情により長時間労働が困難な者が就職・就業を継続し、能力の発揮が可能なケース」等が挙げられています。

◆導入にあたっての課題

すでに突入しつつある慢性的な人手不足の時代において、「多様な正社員・限定正社員」の活用が非常に大きな役割を果たすと言われていきます。

ただし、多様な正社員制度の導入にあたっては、制度が労働者の納得を得られるように努めるとともに、制度を円滑に運用できるようにするために労働者に対する十分な情報提供と十分な協議が必要だと指摘されています。

◆管理職のマネジメントも重要

なお、多様な働き方を円滑に進めるためには、職場における管理職のマネジメント能力の向上が不可欠であることも指摘されています。

近年、管理職の“プレイングマネージャー化”が進展していますが、十分なマネジメントが実現するような能力向上が図られるよう、各職場の実情に即した対応が求められています。

「個別労働関係紛争解決制度」の 利用状況発表トラブルの特徴は？

◆平成25年度の実施状況は？

厚生労働省から「平成25年度個別労働紛争解決制度」の施行状況が公表されました。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援する制度で、「総合労働相談」、労働局長による「助

言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。

◆パワハラが2年連続最多に

平成 25 年度は、前年度に比べていずれの方法でも件数が減少しました。

ただし、総合労働相談の件数は前年度比 1.6%減となったものの、6年連続で 100 万件を超え、高止まりしています。助言・指導申出件数は、約 1 万件(同 3.3%減)、あっせん申請件数は約 5,700 件(同 5.5%減)となっています。

また、総合労働相談のうち、民事上の個別労働紛争の相談内容で、いわゆるパワハラにあたる「いじめ・嫌がらせ」が 5 万 9,197 件と 2 年連続で最多となっていることが注目されます。

相談内容の内訳として、パワハラの次に多いものは、順に「解雇」(4 万 3,956 件)、「自己都合退職」(3 万 3,049 件)となっています。

◆正社員が当事者になる割合は減少傾向

紛争の当事者である労働者の就労形態としては、総合労働相談については、「正社員」9 万 7,573 件(39.7%)、「パート・アルバイト」4 万 604 件(16.5%)、「期間契約社員」2 万 6,696 件(10.9%)、「派遣労働者」1 万 31 件(4.1%)となっています。

過去 10 年の推移で就労形態別の当事者の属性を見ると、正社員は減少傾向にあり、期間契約社員が増加傾向、パート・アルバイトや派遣社員については横ばいという状況です。これは、他の「助言・指導」「あっせん」の方法でも、同様の傾向のようです。

助言・指導は 1 カ月以内に 96.8%が、あっせんは 2 カ月以内に 94.5%が手続きを終了するなど、“簡易・迅速・無料”という特徴をアピールしている制度ですが、できれば利用する必要がないよう、日頃から適切な労務管理を心がけたいですね。

海外勤務者の安全管理に役立つ「たびレジ」サービス開始

◆サービス発足のきっかけ

最近では、中国をはじめ東南アジア各国に進出する企業が増え、海外に赴任したり出張したりする従業員も増えていますが、それに伴い自然災害や暴動等、不慮の事故に巻き込まれてしまうケースも増えていきます。

2014 年 7 月 1 日より外務省がサービスを開始した「たびレジ」は、「在留届」の提出を義務付けられていない 3 カ月未満の短期渡航者を対象にしたサービスで、2013 年 1 月にアルジェリアで起こった人質拘束事件をきっかけに設けられました。

◆「在留届」とは？

外国に住所または居所を定めて 3 カ月以上滞在する場合、その住所または居所を管轄する日本の大使館または総領事館(以下、「在外公館」という)に、氏名、本籍、海外での住所、留守宅などの連絡先、旅券番号、同居家族(配偶者、子ども)などを記入した「在留届」の提出を義務付けています(旅券法 16 条)。

届出は、現地到着後、住所等が決まったら「在留届電子届出システム(ORRnet)」サイトから行うか、もしくは「在留届」用紙の持参、FAX、郵送により行います。

短期渡航者も、「在留届」を提出すれば緊急時に在外公館よりメールによる通報や迅速な援護が受けられますが、「たびレジ」では、出国前に専用サイトで所定の情報を登録しておくことで同様の効果が得られます。

◆利用方法は？

「たびレジ」サイトで旅行日程・滞在先等の情報や連絡を希望するメールアドレス等を登録しておく、登録したすべてのメールアドレスで滞在先の最新の渡航情報や緊急事態発生時の連絡メール、また、いざという時の緊急連絡などを受け取ることができます。

本人以外に家族や職場のメールアドレスも登録できますので、緊急時に情報を共有することができます(登録した情報は帰国後 1 カ月で削除される)。

緊急事態発生時には連絡手段の確保が難しいこともありますので、今後、従業員が海外へ出

張等する際にこのサービスを利用してみてはいかがでしょう。

好況で変わってきた？ 新入社員の働くことに対する意識

◆「第一志望に入社」昨年から微増

日本生産性本部と日本経済青年協議会が今年度の新入社員を対象に実施した「働くことへの意識」の調査結果によると、「第一志望の会社に入った」と答えた新入社員は、質問を開始した2009年以降で過去最低を更新した昨年の52.0%から、わずかに改善され55.0%でした。

その年の新入社員の就職活動が順調だったかどうかで敏感に変化する項目に、「人並み以上に働きたいか」との質問があり、景況感や就職活動の厳しさによって、「人並み以上」と「人並みで十分」が相反する動きを見せています。

バブル経済末期(平成2～3年)には、「人並みで十分」が「人並み以上」を上回っていましたが、その後、景気が低迷すると、平成12年以降は入れ替わりを繰り返しています。

最近では、平成25・26年度と「人並み以上」が減少、「人並みで十分」が増加し、新入社員の意識はバブル経済末期と同様の売り手市場の時のようになってきたようです。

◆「定年まで同じ会社で働きたい」は減少

また、「この会社ですべて働きたいか」という問いには、一昨年は過去最高を記録した「定年まで勤めたい」が28.8%に減少し、代わって「状況次第でかわる」が34.5%となり、2年連続で「定年まで勤めたい」を上回りました。

不況が続いたことでしばらく増加していたものが、景況感の好転とともに減少傾向にあるようです。

◆約7割が「手当が出るなら残業はいとわない」

「残業についてどう思うか」を聞いてみたところ、昨年度に続き「手当がもらえるからやってもよい」が最多となり、昨年度の63.0%から69.4%に急増し、過去最高を更新したそうです。

昨今のいわゆる「ブラック企業」による残業代の不払いなどの報道に敏感になっており、残業はいとわないけれども、それに見合った処遇を求めている傾向にあるようです。

◆「社長になりたい」は1割を下回る

また、産業能率大学がまとめた「2014年度新入社員の会社生活調査」によると、最終的に目標とする役職・地位について、「社長」と答えた人が9.0%となり、調査を開始した1990年以降で過去最低だった昨年の11.9%を下回り、初めて1割を下回りました。

一方、女性の管理職登用を進める企業が増えている中、将来の進路として「管理職で部門の指揮をとる」と回答した女性の新入社員が28.8%で、過去最高となったようです。

「改正パートタイム労働法」 省令や指針に注意！

◆改正パートタイム労働法の概要

4月23日に公布された改正パートタイム労働法(以下、「改正法」)では、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他待遇の面で正社員との差別的取扱いが禁止されるパート労働者の範囲の拡大、また、待遇の決定についてパート労働者の納得性を高めるために行う雇入れ時の説明義務等が規定されましたが、これらの具体的な取扱いは省令や指針に規定されます。

現在、厚生労働省(労働政策審議会雇用均等分科会)において、省令や指針の見直しの議論が進められており、実務への影響が大きいことからその行方が関心を集めています。

◆「一律〇円」による通勤手当の支給は要注意？

改正法10条1項は、正社員との均衡確保の努力義務の対象となる賃金について「通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く」と規定していますが、「職務に密接に関連して支払われるもの」については均衡確保の努力義務の対象となるよう、省令が見直される

予定です。

雇用均等分科会の資料では、「距離や実際かかっている経費とは関係なく一律の額で通勤手当として支払っているような場合については、職務関連として整理されるのではないかとされており、7月下旬に公布される予定の改正省令でどのように規定されるか、注意を要します。

◆苦情等相談窓口の設置および周知について

改正法では、上記の通り、雇入れ時の事業主による説明義務が規定されるとともに、16条で、パート労働者からの相談に応じるための体制の整備を義務付けています。

これにより設置される相談窓口が、改正省令では雇入れ時に文書交付等により明示すべき事項に追加される見通しですので、体制の整備だけでなくその周知も行わなければならないこととなります。

不当な差別は勧告の対象に！ 障害者雇用に関する動向

◆「障害者への差別禁止」と「職場環境の配慮」を義務化

昨年成立した改正障害者雇用促進法により、再来年の2016年4月から、企業が障害者を雇用する際の差別禁止や、職場環境の配慮が義務化されます。

これらに違反した企業は指導や勧告の対象になるようです。同省は労使の意見も踏まえ、2015年3月末までに指針を策定する予定です。

◆差別の禁止に関する指針のポイント

厚生労働省が発表した報告書によると、対象となる障害者の範囲は障害者雇用促進法に規定する障害者、対象となる事業主の範囲はすべての事業主です。

募集・採用、賃金、配置、昇進などの各項目に沿って禁止される差別を整理する必要があるとし、各項目について、障害者であることを理由にその対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのが差別に該当するとしています。

また、障害者を有利に取り扱うことや、合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として異なる取扱いを行うことなどは、差別に当たらないとしています。

◆合理的配慮の提供に関する指針のポイント

障害者、事業主の範囲は「差別の禁止に関する指針」と同じです。募集・採用時には、障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを事前に申し出、採用後には、事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無についての確認などが必要になってくるようです。

また、事業主は合理的配慮に関する措置を障害者と話し合い、合理的配慮に関する措置を確定した際には、内容と理由を障害者に説明するなどの対応が必要になってくるようです。

合理的配慮の具体的な例としては、募集および採用時におけるものとして、視覚障害の方に対する募集内容の音声等での提供や、聴覚・言語障害の方に対する筆談等による面接などが挙げられています。

採用後におけるものとして、肢体不自由な方に対しては、机の高さを調節すること等、作業を可能にする工夫を行うことや、精神障害の方に対しては、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮することが挙げられています。

◆今後の行政による取組み

同省は、指針の策定に加え、行政による様々な取組みが重要であるとし、事業主や労働者に対する障害の特性などに関するパンフレットの配布、セミナーの実施などの啓発活動や、合理的配慮の適切な提供に向け、具体的な事例の収集・情報提供やジョブコーチ(障害者が職場に適應するための援助者)の質的な充実などの対策を講じていくようです。

換気装置の設置も「受動喫煙防止対策助成金」の交付対象に

◆安衛法の改正に伴う交付要領の改正

2014年6月25日に改正労働安全衛生法が公布され、事業者は、労働者の受動喫煙を防止す

るため、当該事業者および事業場の実情に応じ適切な措置を講ずる努力義務が課せられるとともに、国も必要な援助に努めることとされました。

これにより、7月1日付けで『受動喫煙防止対策助成金の支給の実施について』の一部改正について」という文書が出され、一定の要件を満たす換気装置を設置する事業所等も、本助成金の交付対象とされることとなりました。

◆改正により新たに交付対象となったのは？

改正前の本助成金は、2014年5月16日の交付要領改正により、一定の要件を満たす中小事業主を対象として、事業場内において、喫煙室以外をすべて禁煙とし、一定以上の基準を満たす喫煙室を設置する場合に、その設置費用の一部を助成するものとされていました。

しかし本改正により、上記以外の受動喫煙防止措置として、一定の要件を満たす換気装置の設置等の措置を講ずる場合の、工費、設備費、備品費および機械装置費等も交付対象となりました。

◆交付対象となる換気装置の要件は？

飲食店等では、客席を「喫煙スペース」と「禁煙スペース」とに分ける分煙措置による受動喫煙防止措置が取られていることが多くありますが、そうした喫煙スペースにおいて、喫煙区域の粉塵濃度が「1立方メートル当たり0.15ミリグラム以下」となるよう設計されていること、または客席がある喫煙区域における1時間当たりの必要換気量が「客席数×70.3立方メートル」となるよう設計されている場合に、交付対象となります。

8月の税務と労務の手続提出期限

【提出先・納付先】

11日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合

>[労働基準監督署]

9月1日

- 個人事業税の納付<第1期分>[郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分>[郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

当事務所よりひと言

残暑お見舞い申し上げます。

本編でも取り上げておりますが、改正パートタイム労働法(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)が公布されました。

パートタイマーやアルバイトは、我が国の労働力における1つの雇用形態として、定着しており、業種業態によっては必要不可欠な存在になっております。

今後は「パートさんだから」「アルバイトさんだから」という理由だけでは、許されない場面が起こり得ます。施行日は1年以上先の平成27年4月1日となりますが、今の内から改正法に対応した「パートタイマー就業規則」「アルバイト就業規則」の点検、見直し、策定をお勧めいたします。

本年秋の国会において、改正社会保険労務士法が成立する見込みです。改正法では社会保険労務士業務(個別労使紛争含む)に関し、裁判所手続(訴訟、労働審判、調停など)において、社労士が補佐人として出廷陳述することが認められています。

今後は社労士にも、一層高度な表現力、文章力が求められることとなりますので、日々精進いたします。(高野 裕之)