

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2013/04/10

VOL.27

● 通勤自転車に対する駐輪場、企業の義務に

放置自転車対策、自転車の安全な利用を促すための条例が東京都議会で可決、成立し、25年7月1日から施行されます。

条例は、自転車での通勤を認めている企業に、対して従業員が駐輪場を確保しているかの確認を義務付けることや就業規則で自転車利用を禁じていない企業は、通勤で利用する従業員用の駐輪スペースの確保を義務付けることなどが柱となっています。

企業においては、自転車通勤の実態を把握す

ると同時に、「禁止するのかどうか」、認めるのであれば、「駐車場の確保」や「任意保険の取扱い」などについても就業規則に定めておく必要が出てくるでしょう。

ちなみに、「通勤途上災害」における労災保険の補償については、企業が自転車通勤を認めていなくても、自宅と会社の間での合理的な経路内での負傷であれば、原則的に「通勤災害」として取り扱われます。

● 「東京都帰宅困難者対策条例」25年4月1日より施行

東日本大震災発生時においては、鉄道等の運行停止により、多くの帰宅困難者が発生し、駅周辺や道路が大変混雑しました。

首都直下地震等大規模災害が発生し、鉄道等の公共交通機関が当分の間、復旧の見通しがないうち、多くの人が帰宅を開始しようとするれば、火災や建物倒壊等により、自ら危険にさらされるだけでなく、発災後に優先して実施しなければならない救助・救援活動等に支障が生じる可能性があります。このようなことを踏まえて、東京都においては、「東京都帰宅困難者対策条例」が成立、この4月から施行されています。

条例では企業の取り組みとして、以下の3つ

が挙げられています。

①従業員の一斉帰宅の抑制

②必要な3日分の水や食料などの備蓄

3日分の備蓄の量の目安

水：1人当たり1日3リットル 計9リットル

主食：1人当たり1日3食 計9食

毛布：1人当たり1枚

③従業員との連絡手段の確保などの事前準備

あらかじめ、従業員との連絡手段を確保するとともに、従業員に対して、家族等との連絡手段を複数確保することなどを周知する。

● 「労働時間適正化キャンペーン」期間中の定期監督等の実施結果

東京労働局は、平成24年11月の「労働時間適正化キャンペーン」期間中に実施した監督指導結果を取りまとめ発表しました。

1 定期監督等の実施件数 265件

2 労働時間管理の方法(複数回答)

①自己申告制 94件(31.5%)

②使用者が自ら現認することにより確認し記録
15件(5.0%)

③タイムカードを基礎に確認し記録
99件(33.2%)

④ICカード等を基礎に確認し記録
43件(14.4%)

3 労働時間適正把握基準に係る指導票の交付

- 件数 61件
- ①始業・終業時刻の確認及び記録が十分でない 37件 (14.0%)
 - ②適正な自己申告についての十分な説明が行われていない 23件 (8.7%)
 - ③実態調査が行われていない 35件(13.2%)
 - ④適正申告の阻害要因の排除が十分でない 12件(4.5%)
 - ⑤労働時間を管理する者の職務を果たしていない 5件(1.9%)
 - ⑥労働時間等設定改善委員会等の活用が不十分である 2件(0.75%)

●「確認」と「お手入れ」が重要

本年4月から「労働契約法」、「高年齢者雇用安定法」の改正などにより、有期契約労働者の契約期間の上限を設定する、定年後再雇用の対象者の限定基準の労使協定を締結するなど就業規則等を改定された企業も多かったのではないのでしょうか。

日本生産性本部がまとめた「日本的雇用・人事の変容に関する調査」によると60歳以降の雇用確保措置について、①再雇用制度で対応90.9%、②定年年齢の引上げ7.1%、その他1.3%、④無回答0.6%となっています。

2011年度の定年退職者の再雇用率（再雇用者÷定年退職者）は63.6%、再雇用時の賃金を定年退職時の賃金と比べ、月例給ベースで平均54.0%、年収ベースで49.8%となっています。再雇用者の評価についてみると、「再雇用者の能力や成果・業績を評価している」61.4%、「評価していないが、今後は評価する予定」25.7%となっています。賃金・処遇制度について、「再雇用者の賃金水準を引き下げる」28.6%、「若年層も含めた全ての社員を対象に賃金水準や退職金・企業年金の見直しをする」27.9%、「転職支援や早期退職制度を導入活用して、人材の流動化を進める」27.1%となっています。

また、厚生労働省がまとめた「平成24年賃金引上げ等の実態に関する調査結果」によると、平成24年度中に賃金を引き上げる企業は、

4 時間外・休日労働協定に係る状況

- ①36協定締結・届出の有無
165件届出（62.2%）、100件届出無（37.7%）
- ②賃金不払残業を指摘された事業所
81件(30.5%)

5 1か月当たり時間外労働の実績

- ①時間外労働なし 23件 (8.7%)
- ②45時間以下 140件 (52.8%)
- ③45時間超え80時間以下 55件 (20.8%)
- ④80時間超え100時間以下 18件 (6.8%)
- ⑤100時間超え 29件 (11.0%)

75.3%で前年と比べて1.5ポイント増加しています。

1人平均改定額は4,036円。前年を523円上回っています。この賃金改定の決定について最も重視したことは「企業の業績」52.0%、「親会社又は関連会社の動向」6.3%、「雇用の維持」5.8%などとなっています。

これらのデータ見てみると、就業規則等の諸規定については、法改正への対応以外にも、社会や他社の動向を「確認」し、必要に応じて

「お手入れ」をしている企業が多く存在しているのです。御社は「お手入れ」していますか？

今回ご紹介したデータ以外でも、①有期雇用者の「契約更新」に対する取り決め・評価制度、②有期雇用者の無期転換後の受け入れ先の確保、③休職制度の在り方、④労働時間管理の方法等々、見直しをしておきたい事項は数多くあります。

皆さんはご存じないかもしれませんが、サッカーのルールは毎年のように改正されています。就業規則は「企業のルールブック」です。現状を把握・確認し、お手入れをまめにすることをお勧めいたします。

当事務所では、就業規則だけに留まらず、貴社の労務管理体制全般を診断し、どこに問題があるのか、改善するにはどうしたら良いのかなどのアドバイスをを行っています。

ぜひ、ご相談ください。