

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2015/01/10

VOL48

● 労働時間規制柔軟に!?

新聞等の報道によると、事務職等の労働者を対象とする「週40時間労働」等の労働基準法における労働時間規制から除外する制度、いわゆる「ホワイトカラー・エグゼンプション」の対象を「年収1075万円以上の専門職」として、法改正を進めるようです。

ホワイトカラー・エグゼンプションを導入するには、対象労働者の同意に加えて、①年104日の休日取得、②1か月間の在社時間の上限、③就業から翌日の始業までに一定時間の休息のいずれかを労使で選ぶこと及び在社時間などが一定基準を超えた社員には、医師の面接を義務

付けることなど「長時間労働対策」の実施が求められることになりそうです。

同時に、この「長時間労働対策」として、ア) 社員の有給休暇消化義務、イ) 現在大企業のみ適用されているいか月60時間超の割増手当50%増を中小企業も対象とすることが同時に施行されることになるとのこと。

また、裁量労働制やフレックスタイム制についても、導入をしやすいよう制度を緩和することも検討されるとのこと。

なお、これらの制度改正は2016年春の施行が予定されているようです。

● 「介護休業制度」の制度拡充

昨今、家族の介護を理由とする離職が増えています。特に45歳以降の年齢層では、男女とも増加傾向にあります。この年代層は、企業においても中核を担う世代であることから、今後の企業活動において、一層深刻な問題となってくることが予想されます。

現在、育児・介護休業法において「要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業を取得することができ、その期間は通算して93日間」となっています。

介護休業については、この「常時介護を必要とする状態ごとに1回」という制約が休業取得に結び付きづらく、介護を理由とする離職が増えていることにつながっていることから、厚生労働省は、2017年の施行を目指して育児・介護休業法を改正し「2～3回に分けて取得できる」ように制度を見直す予定とのこと。

介護休業については、育児休業以上により多くの労働者にかかわる問題です。企業において今後どのような制度としていくのか、なかなか難しい問題といえます。

【現行の介護休業制度の概要】

- 対象家族：
配偶者、父母、子、配偶者の父母労働者が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫
- 常時介護を必要とする状態：
負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態。
- 対象労働者：
全ての労働者(日々雇われる労働者を除く)
なお、①継続して1年以上の雇用期間、②介護休業開始予定日より93日を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(93日経過する日から1年を経過する日までに契約満了により、その後更新されないことが明らかである者を除く)
- 介護休業期間
対象家族1人当たり、要介護状態に至るごとに1回、通算して93日まで。
2回目の介護休業ができるのは、要介護状態から回復した対象家族が、再び要介護状態に至った場合です。3回目以降も同様です。

● 「労基法違反＝ブラック企業」!?

先日、カフェで待ち合わせをしていたことです。隣のテーブルで、20代前半とみられる男性が数人話をしていました。「うちの会社、ブラックだよ。だって、残業やっても全然つかないよ。」「うちの方がひどいよ。この前、有給申請したら、課長から仕事もできないくせに有給取るのかって言われたよ。」なんて声が聞こえてきました。どうやら、誰が勤めている企業が一番ブラックかを競っているようでした。さすがに、企業名までは聞こえてきませんでしたが、「ブラック企業」という言葉は、労働者の間に相当浸透しているようです。

厚生労働省においても、インターネット上の求人情報の監視を始めたとのこと。1月7日付日経新聞朝刊の記事によると、「給与が業界平均より大幅に高い会社や、頻繁に求人を出している会社」を探し、情報を偽って集めた社員を酷使する『ブラック企業』と疑われる場合は、労働基準監督署が立入調査をし、違法企業の摘発をより効率的にすることが狙いのようです。

記事には、「一定の効果が出れば、将来はネットの匿名掲示板も巡回し内部告発とみられる書き込みも参考情報として集める見通し」であるとも書かれており、そのうち、冒頭の話をつつり聞いた調査員が…なんてこともあるかもしれません。

東京労働局管内においては、例年9,000件程度の臨検を行い、そのうち70%を超える企業に法律違反が指摘されています。『労基法違反＝ブラック企業』だとすると、かなりの数の会社が、ブラック企業と呼ばれてしまうことになってしまいます。

しかし、これからは、企業は労働者から選ばなければ、存在できなくなる時代がやってくるでしょう。既に、ブラック企業だからと言って敬遠されている企業も出てきているのです。

以下のチェック項目のうち4つ以上該当した企業においては、何らかの対策が必要となっています。至急当事務所にご相談ください。

- 採用の際には、雇用契約書を取り交わしていない。
- 就業規則を全文読んだことがない。
- 就業規則の前回の改定から5年以上経過している。
- 36協定を締結していない。または、締結していても労働基準監督署に提出していない。
- 賃金の中に「固定残業」が含まれているが、その対象となる残業時間数は不明確である。
- 労働時間の把握は、労働者からの申告に基づいている。
- 時間外労働の時間数が月の途中で把握できる仕組みがない。
- 過去6か月以内に、1か月の労働時間（残業や休日労働も含む）220時間を超えている労働者がいる。
- 年次有給休暇の取得率が、25%未満である。
- 昨年よりメンタル不調で休む労働者が増えている。
- 労働基準監督署の臨検を受けたことがない。

労働基準監督署における臨検の実施件数と違反率（東京労働局管内）

