



スウェーデン・ダーラナ地方に自生しているルピス 2017.7.10

松本ユミ事務所便り

労働保険事務組合 愛和会

連絡先: 〒270-0163
千葉県流山市南流山2-28-3
TEL;04-7158-1980 FAX;04-7158-1981
e-mail;matumo@yumi-office.jp

最近の動き

●「脱時間給」政労使合意を白紙へ 連合方針(7/27)

連合は臨時の中央執行委員会を開催し、いわゆる「脱時間給」(高度プロフェッショナル)制度の創設を盛り込んだ労働基準法改正案について、政府・経団連との「政労使」合意を見送る方針を決めた。政府は連合が求めている制度対象者への健康確保措置などの修正内容を法案に反映させたいと今秋の臨時国会に提出する方針だが、成立の見通しは不透明となった。

●「ストレスチェック」義務化後の実施率は83%(7/26)

厚生労働省が「ストレスチェック制度」の実施状況を初めて公表し、実施率が82.9%にとどまっていることがわかった。実施したうえで部署ごとの分析まで行ったのは64.9%で、医師による面接指導まで行っていた事業所は32.7%だった。同省は面接指導が必要なのに受けていない従業員も多いとみており、未実施の事業所に指導を行う方針。

●最低賃金 過去最大の上げ幅と並ぶ 25円引上げへ(7/27)

厚生労働省の諮問機関である中央最低賃金審議会の小委員会は、2017年度の地域別最低賃金(時給)の目安額を全国平均で25円引き上げ、848円とすることを決定した。政府が目標とする3%の引上げ率となる。都道府県別では22~26円を目安とし、上げ幅は現行の方式となつて以降最大だった2016年度と並んだ。

●「勤務医の残業代は高額年俸に含まれず」最高裁判決(7/7)

勤務医の高額な年俸(1,700万円)に残業代が含まれるかどうか争われていた訴訟の上告審判決で、最高裁(第二小法廷)は、「年俸によって残業代が支払われたとはいえない」として、「残業代は年俸に含まれる」とした一審・二審の判決を破棄した。

同一労働同一賃金に関する報告書の内容は？

◆関連法案を秋の臨時国会に提出へ

厚生労働省の労働政策審議会は6月9日、「同一賃金同一労働」に関する法整備について検討してきた結論を報告書にまとめました。

これを受けて政府は関連法案をまとめ、秋の臨時国会に提出する予定です。

以下では報告書の骨子を紹介します。

◆短時間労働者・有期契約労働者の待遇差の「考慮要素」を明確化

待遇差が不合理と認められるか否かの判断は個々の待遇ごとに、その性質・目的に対応する考慮要素で判断されるべき点を明確化し、「待遇の性質・目的」は実態を踏まえて判断されるものと考えられることに留意が必要としました。

また、「考慮要素」として内容を明記すべき事項として、新たに「職務の成果」「能力」「経験」を明記します。

なお、現行法においては短時間労働者についてのみ規定されている「均等待遇規定」を、フルタイムの有期契約労働者についても対象とすべきとしています。

◆派遣労働者の待遇決定の方法は選択制に

派遣労働者の待遇を決める方法として、(1)派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善、(2)労使協定による一定水準を満たす待遇決定による待遇改善のいずれかの選択制とします。

具体的には、(1)については、派遣労働者と派遣先労働者の待遇差について、短時間労働者・有期契約労働者と同様の均等待遇規定・均衡待遇規定を設けたうえで、派遣元事業主がこの規定に基づく義務を履行できるよう、派遣先に対し、派遣先の労働者の賃金等の待遇に関する情報提供義務を課すとともに、派遣元事業主は、派遣先からの情報提供がない場合は、労働者派遣契約を締結してはならないこととします。

また、(2)については、派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数代表者と話し合い、十分に派遣労働者の保護が図られると判断できる労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定を行うこととしています。

そして、(1)(2)のどちらの方式によるかを派遣先や労働者が知りうるようにすることなどについても必要な措置を講ずることが適当だとしています。

◆労働者に対する待遇に関する説明の義務化等も

さらに、短時間労働者・有期契約労働者、派遣労働者のいずれに対しても、労働条件や待遇についての説明義務を厳格化するとともに、労働者が事業主に対し説明を求めたことを理由とする不利益取扱いを禁止することが適当としています。

この他、行政による裁判外紛争解決手続きの整備等や有期契約労働者の就業規則作成・変更時の意見聴取(努力義務)などが盛り込まれました。

改正育児法が10月より施行、育児休業期間が延長されます

◆10月1日施行！

今年10月1日から「改正育児・介護休業法」が施行されますが、今回の改正により、保育園などに入れない場合の育児休業期間が最長2歳まで延長可能となりました。

◆「1歳6カ月まで」が「2歳まで」に

現在の育児休業期間は、原則、子が1歳になるまでですが、保育園に入れないなどの場合は1歳6カ月まで延長することができます。

それが今回の改正により、1歳6カ月までの育児休業を取得してもなお、雇用継続のために、子が1歳6カ月に達した後に休業することが必要と認められる特別の事情があるときは、従業員から申し出ることにより、最長2歳に達するまで再延長することが可能となりました。

例えば、12月で1歳6カ月までの育休が終わってしまうのに保育園に入れないという場合でも、比較的保育園に入りやすい4月まで育休を取得できるようになれば、やむを得ず退職するということが防げるようになります。

延長が認められるのは、保育園へ入ることができない場合だけでなく、子の養育を行っている配偶者が病気等により子を養育することが困難になった場合なども対象です。

2歳までの育児休業の申出は、1歳6カ月に到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならないこととされていることから、遅くとも1歳6カ月に到達日の翌日の勤務提供開始時刻までに行わなければならない。

なお、今回の改正に伴い、育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。

◆その他の改正事項

今回の改正では、上記以外にも、いずれも事業主の努力義務ではありますが次の改正がなされました(10月1日施行)。

(1) 子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ

従業員やその配偶者が妊娠・出産をしたこと等を知った場合、事業主はその方に個別に育児休業等に関する制度(育児休業中・休業後の待遇や労働条件等)を知らせよう努めなければならない。

(2) 育児目的休暇の導入を促進

未就学児を育てている従業員が子育てしやすいよう、事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇制度(例えば、配偶者出産休暇、子の行事参加のための休暇等)を設けるよう努めなければならない。

職場の受動喫煙対策とトラブル予防

◆「健康増進法改正案」が提出見送りに

受動喫煙(他人が吸っているタバコの煙を吸わされてしまうこと)への対策を強化する健康増進法改正案について、通常国会では提出が見送られました。引き続き成立に向けた調整が続けられる見込みです。ここでは、受動喫煙を含む「職場における喫煙」

の問題について、考えてみましょう。

◆職場の受動喫煙対策は努力義務

平成27年6月より、すべての事業者には、労働者の健康保持・増進のため、職場の受動喫煙防止対策を実施するよう、努力義務が課せられています(安衛法68条の2)。

対策の具体例としては、「屋外喫煙所の設置による屋内全面禁煙」や「喫煙室の設置」などが挙げられます。

これらの設置に必要な経費の半額を支給する「受動喫煙防止対策助成金」をはじめ、国による支援も実施されています。

◆職場で喫煙する人の割合とタバコ休憩の実態

もちろん、受動喫煙防止対策が必要なのは、職場で喫煙する習慣のある人を多く雇用している会社です。そもそも自社に喫煙者がどのくらい在籍しているのか、把握できているでしょうか。

ちなみに、厚生労働省「労働者健康状況調査」によれば、職場で喫煙する人の割合は、平成24年度で26.9%でした。

また、ファイザー株式会社が平成28年に行った喫煙に関する実態調査では、喫煙者である新入社員・職員のうち、約8割が「勤務中にタバコ休憩をとる」と回答しています。1日あたりのタバコ休憩の回数は平均2.24回、1回あたりのタバコ休憩の時間は平均9.42分とのことです。

多くの喫煙者が毎日、勤務中に約20分のタバコ休憩をしている計算です。

◆喫煙トラブルを予防するために

職場での喫煙は、昔からよくトラブルの「火種」になってきました。

代表的なものが、「タバコ休憩は労働時間に含むのか」「タバコ休憩によって定時に業務が終わらなかったことで発生した残業にも、残業代は必要なのか」というものです。

特に最近では、「働き方改革」に伴う労働時間削減、労働生産性向上といった気運の高まりから、非喫煙社員が「タバコ休憩は不公平である」とばかり声を上げる傾向が顕著です。他方、例えば運転中の長距離ドライバーのように、「業務上のストレス発散のためタバコが欠かせない」という社員もいるでしょう。

たかがタバコと軽視せず、自社の実態を把握したうえで、方針・対策を社員に明示することが、のちの無用なトラブル予防につながります。

☞事務所からのお知らせ

8月は、平常通り営業していますのでよろしくお願い致します。