

鶴留社会保険労務士事務所だより

雲外蒼天

鶴留社会保険労務士事務所
社会保険労務士 鶴留 舞
〒820-0040 飯塚市吉原町 6-12
飯塚商工会議所ビル 603
TEL : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 4
FAX : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 8

5月号

通常国会に提出された「労働基準法改正案」のポイント

◆ついに法案提出！

労働基準法等の一部を改正する法律案(労働基準法改正案)が、4月3日に通常国会に提出されました。法案の内容は企業の労務管理にとって非常に影響が大きいものであり、4月下旬に審議入りとなる見通しですが、今国会で成立するかは不透明な状況だとも言われています。

◆施行日は？

法案が成立した場合の施行期日は、**平成28年4月1日**ですが、上記(1)については**平成31年4月1日**とされています。

◆改正案のポイント

(1)中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置が廃止されます。

(2)著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設

時間外労働に係る助言指導にあたり、「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨が明確にされます。

(3)一定日数の年次有給休暇の確実な取得

会社は、10日以上年次有給休暇が付与される従業員に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととされます(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はありません)。

(4)企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組みを促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとされます。

(5)フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の清算期間の上限が「1カ月」から「3カ月」に延長されます。

(6)企画業務型裁量労働制の見直し

企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的にPDCAを回す業務」が追加されるとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続きの簡素化等の見直しが行われます。

(7)特定高度専門業務・成果型労働制

(高度プロフェッショナル制度)の創設

職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定が適用除外とされます。

また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、会社は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととされます。

厚労省が介護職員の待遇改善加算金の使い道を厳格化

◆職員の待遇改善を厳格監視

4月からの介護報酬改定に合わせて、介護職員の待遇改善に使い道を絞って支給される加算金について、厚生労働省は事業者が介護報酬を請求する際の要件を厳しくするよう、都道府県などに通知しました。

加算を受ける前後の職員の賃金水準を報告させるのが柱で、確実に給料アップにつなげる狙いです。

◆これまでは請求方法に「抜け穴」も

加算を受ける事業者は、給料の改善計画と実績を都道府県などに届け出る必要があります。

基本給や賞与などから事業者が改善する項目を選び、これまでは必要な加算額だけ記載していましたが、この方法だと例えば基本給を増額した分、賞与を減らすなどすれば、その職員の給料の総額は変わらなくても、事業者は加算を受けられてしまう仕組みになっていました。

◆加算金の使い道を監視

この「抜け穴」をふさぐため、4月以降に求める報告では、賞与や手当を含めた総額の賃金水準を、加算の前後で比較できるようにします。

基本給を上げるとして加算金を請求したのに総額の賃金水準が上がっていなければ、賞与などを下げたことがわかります。

計画通りに実施されていない場合は事業者の説明を求め、悪質な場合は加算金の返還を求めます。

◆介護報酬は引下げ、職員の待遇改善は加算金で

介護報酬の改定により、介護事業者が受け取る介護報酬は全体として2.27%引き下げられました。

一方で、低賃金で人手不足が深刻な介護職員の待遇を改善するために、要件を満たせば月1万2,000円ほど給料アップできる額を加算金で上積みすることとなりました。

◆2013年度の不正請求は過去最多

ちなみに、介護報酬の不正請求などで2013年度に処分を受けた事業所は、前年度（120カ所）の1.8倍の216カ所で、2000年に介護保険制度が始まって以来、過去最多でした。

内訳は、介護保険の指定取り消しが107カ所、一定期間の事業停止処分が109カ所です。介護報酬の返還対象は145カ所で、制裁的な加算金を含む総額は約12億5,000万円に上りました。

パート時給・新卒初任給に関する調査結果にみる最近の賃金動向

◆賃上げの動きは中小企業にも?

昨年と今年の春闘では、政権の動きかけにより賃上げを実施する大手企業が相次ぎ、「官製賃上げ」などの言葉が聞かれました。中小企業においても人手不足解消等のため、賃上げに踏み切るところがありました。

2017年4月からの消費税率10%への引上げが決定された今、中小企業における賃金の動向が今後の景気を大きく左右するとして、注目されています。

そこで、2013年度・2014年度における三大都市圏（首都圏・東海・関西）のパート募集時平均時給と、2009年～2014年の企業規模別の賃金の額に関する調査結果から、最近の中小企業の賃金の動向を見てみましょう。

◆パート募集時平均時給の推移

株式会社リクルートジョブズが毎月公表している調査結果によると、2014年度の平均時給は959.8円で、2013年度の948.8円よりも10円以上上がっています。

特に、年末年始の繁忙期には2014年10月度：961円、11月度：999円、12月度：966円と、3カ月連続で平均を上回る金額となっていました。

厚生労働省が毎月公表している一般職業紹介状況においても、パートの有効求人倍率が前年を上回る傾向が続いており、時給額の上昇からは、「より良い条件を提示して人材を確保したい」という企業の思惑が見てとれます。

◆中小企業の賃金額の推移

厚生労働省の賃金構造基本統計調査では、毎年常用労働者10人以上の民営事業所を対象に有効回答を得た企業の賃金の額をまとめています。

企業規模別の男性の額を比較すると、中企業（常用労働者数100～999人）では2014年：31万2,100円で、2013年：30万9,400円を上回りますが、2009年～2014年の平均31万4,160円は下回っています。

また、小企業（常用労働者数10～99人）では2014年：28万5,900円で、2013年：28万円5,700円を若干上回り、2009年～2014年の平均28万4,300円を1,600円上回っています。

上記を見る限りでは、中小企業全体に賃上げの動きがあると言いうのは難しそうです。

同調査の2015年分の結果は、7月に調査が行われた後、2016年2月頃に公表される見通しです。中小企業の正社員にも賃上げの動きが波及しているかは、その結果を見ることで確認できるでしょう。

官民で広がりを見せる「朝方勤務」の取組み

◆国家公務員も朝型勤務に

最近、「朝型勤務」を導入する企業についてのニュースをたびたび見かけるところです。

そのような中、政府も国家公務員の長時間労働の抑制を目指して、今夏の勤務時間を「朝型」にする方針を示しました。

実施方針では、全府省庁の職員を対象に、今年7～8月の勤務開始を1～2時間早めて午前7時半～8時半とし、原則として午後5時前後の定時に退庁することを促すとしています。

他に「毎週水曜日は午後8時までに消灯」「午後4時15分以降に会議を設定しない」なども掲げられています。

◆伊藤忠商事における取組み

安倍首相は、このような夏季における就業スタイル変革の取組みを国全体に浸透させたい意向のようですが、民間企業においても「朝型勤務」導入はすでに広がりを見せています。

「朝型勤務」導入の事例として取り上げられることも多い伊藤忠商事では、「より効率的な働き方の実現に向けて」として、朝型勤務制度を2014年5月より正式導入しました。

2013年10月から朝型勤務制度のトライアル実施を開始したところ、月平均の時間外勤務時間が総合職で49時間11分→45時間20分と約10%近く減少したそうです。

伊藤忠商事の取組みでは、午前5～9時の時間外手当の割増率を原則50%に引き上げ、8時前始業の社員に対しては軽食を支給するなど、導入にあたりコストをかけていますが、夜間の時間外勤務時間が減少したことにより、約4%のコスト削減や、電力使用量約6%減につながったそうです。

◆その他の民間企業における取組みと

今後の広がり

その他の企業の取組みとして、リコーでも午後8時以降の残業を原則禁止とし、午前8時の出社を促しています。さらに、フレックスタイム制の導入により、仕事の繁忙具合によって早い時間に帰れるようにするなど、メリハリのある働き方ができるようにすることで、生産性向上および残業時間減少を目指しています。

他にも、カゴメや東邦銀行などでも朝型勤務制度の導入を行っており、これらの企業における残業代削減や各種コスト減少の成功事例が知られれば、同様の制度を導入する企業は今後ますます増えていくかもしれません。

今年度の新入社員の特徴と働くことに対する意識の変化

◆今年度の新入社員は

「消せるボールペン型」

公益財団法人日本生産性本部の「職業のあり方研究会」では、毎年、新入社員の特徴をその年の流行などに例えて発表しています。

平成27年度の新入社員のタイプは「消せるボールペン型」と発表し、その特徴をまとめました。

海外でもヒットし、オフィスでも定着している消せるボールペン。今年度の新入社員は、「見かけは皆同じボールペン（新入社員）ですが、その資質や特性は変化していて、見かけだけで判断せず、その最大の特質である書き直しができる機能（変化に対応できる柔軟性）を活かして活躍してほしい」という意味で命名されたそうです。

◆熱血指導には注意が必要

インクの色を摩擦熱によって透明にする消せるボールペンは、温度の高いところに不用意に書類を置くと文字が消えてしまいます。

つまり、新入社員を即戦力にしようと思い、熱を入れる（熱血指導する）と、色（個性）を消してしまったり、インクが切れてしまったり（すぐに離職してしまう）するという欠点を併せ持っているとのこと。

企業は、彼らを酷使しすぎて「ブラック企業」と誤解されないよう注意が必要です。

◆積極採用は新入社員の意識にどう影響するか？

近年の景気回復と人手不足に伴い、企業は新卒採用を積極的に行う傾向にあります。

厚生労働省と文部科学省の発表によると、2月1日時点での大学生の内定率は86.7%で、これは2008年のリーマンショック前の水準に近づいたこととなります。

しかし、新入社員の離職率は過去10年分のデータを見ても、高卒・短大卒は約4割、大卒では約3割が入社3年以内に離職しています。

また、同本部が毎年6月に発表している「働くことの意識」調査では、「この会社でずっと働きたいか」への回答は、「定年まで勤めたい」が、平成26年度は28.8%と減少しています。

5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]

6月1日

- 軽自動車税の納付 [市区町村]
- 自動車税の納付 [都道府県]
- 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]

お弁当作り

長女が中学生になり、毎日お弁当を持っていくようになりました。お弁当作りが大変です。小学生の頃は給食があったので、栄養バランスがとれた温かい料理を毎日食べられていました。それがどれほど有難いことだったのか、今になって痛感しています。

さて、我が家では長女が持っていきようになつたので、夫もお弁当を持っていきようになりました。私が作ると野菜だらけになるので、それが不満らしく夫が自分で作ると言いました。長女の分も作ってくれます。台所はグチャグチャになるし、栄養バランスは最悪です。

でも、お子様ランチのようなお弁当の中身に長女は大喜び。

最近では玉子焼きも上手になってきて、ますます夫は得意げです。



このまま飽きずに作り続けてくれたら良いのですが、いつまで続くものか...

ついでに晩御飯も作ってくれないかなぁ (笑)

