



働き方改革の動向

つい最近までは、政治ニュースとしては加計問題、防衛省日報問題等政局がらみの話題がマスコミを賑わせていました。森友問題以降内閣支持率が低迷するなか、第3次安倍改造内閣が発足しました。

労基法改正

こうした一連の流れのなかで、安倍政権の重要政策の一つである「働き方改革」に関係する注目すべき動きがありました。労基法改正案のうちの一つである長時間労働抑制策として、中小企業の60時間に対する割増率の猶予措置の廃止、長時間労働に対する助言指導強化のための規定の新設、有給休暇の取得促進等が国会に提出されていました。時間外の上限規制にまで踏みこんだ改正内容とはなっていませんでした。今年の3月に経団連と労組団体の連合との間で「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」が発表されました。時間外の上限を年間では720時間、単月では休日労働を含んで100時間を基準値とする等の内容です。労基法の改正は労・政・使の合意が暗黙の前提となっていることから、この合意によって長時間労働の抑制策として時間外労働の上限規制を定める法制化への条件は整ったといえます。

労基法改正のもう一つの目玉である、多様で柔軟な働き方の実現として、フレックスタイム制の見直し、企画業務型裁量労働制の見直し、時間外等の割増手当を対象外とする成果型の働き方（高度プロフェッショナル制度）の創設が予定されていましたが、ご存知のように高度プロフェッショナル制度については連合内部の意見の相違から今秋の法案化は厳しくなったといえます。

正規・非正規の労働条件の格差是正

正規・非正規間の労働条件の格差、とりわけ賃金格差について厚労省所管の労働政策審議会（労政審）で審議されていましたが、6月16日「同一労働同一賃金に関する法整備について」（建議）としてまとめられました。正規・非正規の労働条件格差については、現行法ではパートタイム労働法第8条、労働契約法第20条で不合理な労働条件を禁止する均衡待遇が法制化されています。

今回の建議で注目すべきポイントの一つは正規・非正規の間の賃金の差異が不合理か否かを判断する考慮要素についてです。現行法では、①職務内容②職務内容・配置の変更③その他の事情の3要素が明記されていますが、とりわけ③のその他の事情の解釈の範囲が不明確であることから、一般的にも待遇差の要因として受け容れられている「職務の成果」「能力」「経験」といった要素も①・②と同様に明記すべきとされています。また、パートタイマーでは、①・②が同一であれば、均等待遇規定（法第9条）が定められていますが、有期契約労働者にも均等待遇規定の対象とすべきとされています。

尚、既に当ニュースでも紹介している長澤運輸事件で争われている定年後の継続雇用者の賃金の差別的取扱い（賃金の引下げ）については、年金受給・雇用保険の継続給付等を考慮し、どう判断するか引き続き検討することが適当とされています。いろいろな意味合いからまもなく出されるであろう長澤運輸事件の最高裁の判断が注目されます。定年後の継続雇用の扱いに対し、労働契約法第18条の無期転換が今回の建議の中で労働条件の差別的取扱いの特別な取扱いとして検討されることも注目すべき点です。しかし、同じ企業で定年を迎え

る人は対象とするが、非正規で中途採用され60歳以上になった者に労働契約法第18条、20条を法の通り適用すると、雇用者の4割強を非正規労働者が占めている現状で、一億総活躍を促す重要な柱である高齢者の活用の推進に足かせになることが懸念されます。労働市場が欧米のように「外部労働市場」が成熟しているのであれば年齢的差別は問題視されるべきですが、まだまだ「内部労働市場」の影響が強い我が国では年齢による考慮もやむを得ないと考えます。今回の「同一労働同一賃金」も同一企業内の扱いを前提としていることから、内部労働市場制を前提とするものであり、欧米の「同一価値労働同一賃金」とは異なるものと考えます。

※外部（内部）労働市場について 下記参照

5月31日に出された「透明かつ公正な労働紛争解決システム等のあり方に関する検討会」（座長：荒木東大教授）の解雇無効時の金銭解決報告書も注目すべき内容です。

※外部（内部）労働市場

労働経済学では労働力が取引される場のことを労働市場といい、内部労働市場が、企業組織内における労働力配分機能を指すのに対して、企業外から労働力・人材活用をする労働力配分決定機能を外部労働市場といえます。



「ストレスチェック制度の実施状況」が公表されました。

平成29年6月末時点で全国の事業場から労働基準監督署に報告のあった、労働安全衛生法に基づく【ストレスチェック制度※】の実施状況についてはじめての取りまとめが公表されました。

※ストレスチェック制度

職場におけるメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的に、常時50人以上の労働者を使用する事業所に対し、平成27年12月から年1回のストレスチェックとその結果に基づく面接指導等の実施を義務付けているもの。

ストレスチェック制度に関する公表内容の概要

■チェックを行った事業場の割合

実施義務対象事業場の中、実施をした事業場は → 82.9%

■チェックを受けた労働者の割合

実施事業場の労働者の中、チェックを受けた労働者の割合は → 78.0%

■医師の面接を受けた割合

チェックを受けた労働者の中、医師の面接指導を受けた労働者の割合は → 0.6%

■集団分析の実施割合

実施した事業場の中、集団分析を実施した事業場は → 78.3%

参考 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000172107.html>

厚生労働省はメンタルヘルス対策の推進のため、ポータルサイト「こころの耳」を開設しています。

「どこに相談すればよいのか」

「どのように取り組めばよいのか」

「どのような支援があるのか」

このような場合にはこちらのポータルサイトもご覧になっては如何でしょうか。

こころの耳 <https://kokoro.mhlw.go.jp/>

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の結果が公表されました

厚生労働省では、平成28年4月から平成29年3月までの間に、長時間労働が疑われる23,915の事業場に対して労働基準監督署による監督指導の結果を公表しております。この監督指導の対象となったのは、月80時間を越える時間外・休日労働の疑いのある事業場や、長時間労働による過労死等に関する労災請求があった事業場です。

この23,915の事業場のうち

- ① 10,272の事業場において違法な時間外労働がありました。
- ② 賃金不払い残業が、1,478の事業所でありました。
- ③ 健康障害防止措置不十分のため、改善の指導を受けた事業所が20,515ありました。
- ④ 労働時間の把握が不適切なため指導を受けた事業場が2,963ありました。

監督指導例

会社側が始業時間、終業時間をまったく把握しないまま、36協定の締結・届出をせず、月100時間の違法な時間外労働を行わせ、割増賃金を払っていなかった事業場に対し、労働基準法違反の是正の勧告、不払の割増賃金の支払いの指導が実施されました。

また、同一企業傘下の他の複数の事業場においても労働時間の適切な管理がなされておらず、同一の法違反の問題が生じている可能性があるとして認められたことから、全社的な指導が実施されました。

国交省、社会保険未加入業者の排除厳格化へ

平成27年以降、厚生労働省と日本年金機構は、違法に社会保険の加入を逃れている中小企業（＝社会保険未加入会社）約80万社に対して、厳しい指導を開始しています。

その中で厚生労働省は国土交通省と協力し、**建設業**の許可・更新時に社会保険の加入状況を確認する取り組みを行い、指導しても加入しない場合は年金機構に通報し、機構が個別に訪問して加入を促していました。来年度からは、取り組みの対象を建設業だけでなく、他業種に比べて厚生年金保険の加入が進んでいない、**飲食業**や**理容業**にも広げることも決定しております。

そして今回、国土交通省は、建設現場での更なる社会保険の加入促進に向け、公共事業の施工業者を選定する際に社保未加入の建設業者に対する評価を厳格化する方針を固めました。評価基準を告示改正で変更して保険未加入の業者が選定されにくい仕組みにすることで、労働環境の改善を図り、建設労働者の人材確保につなげるのが狙いです。国交省の調査によると、雇用保険、健康保険、厚生年金保険のすべてに加入している建設労働者は全体の76%にとどまり、3保険とも未加入の作業員も13%に上ります。建設労働者は約3分の1が55歳以上と高齢化が進み、人材不足が指摘されており、人材確保に向けた労働環境の是正が急務となっています。

ー改正職業安定法の施行日が近づいていますー

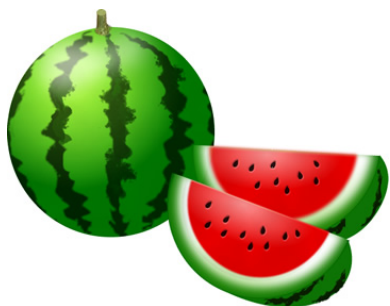
今年の通常国会中の3月31日において、職業安定法の改正が可決され、主に以下の内容に係る改正が行われました。

改正点	具体的内容	施行日
①ハローワークや職業紹介事業者による特定の会社の求人の拒否	労基法違反等を繰り返した事業者に対して、ハローワークや職業紹介事業者が求人の掲載を拒否できるようになります。	H29.4.1 から 3年以内
②虚偽の求人への罰金	虚偽の条件を提示してハローワークや職業紹介事業者に求人の申し込みを行った場合、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金が課されます。実際に採用した時点ではなく、 虚偽の内容で求人の申し込みを行った時点で対象 となりえます。	H30.1.1
③求人をする会社等への指導監督の拡大	今まで採用に関して厚生労働大臣の指導・助言・勧告等の指導監督の対象にならなかったハローワークを通じて求人を行う者についても、指導監督の対象になります。	
④求人時と採用時の労働条件の差異に係る明示義務	求人等採用前に提示されていた労働条件と、採用時の労働条件に差異があった場合、その差異のあった部分について、労働者に通知する必要があります。	

①については、まだ具体的な施行日は決まっていますが、②～④については、来年の1月1日から施行されることが確定しているので注意が必要です。

④については、「事後的に明示をすれば採用前に提示されていたものと異なる労働条件としてもよい」と曲解される危険性があり、国会においても批判が出ていましたが、最終的に可決されました。ただ、あくまでも今回の改正は差異に係る明示義務を定めただけであり、その変更の有効性を担保しているわけではありません。④に係る明示をしたとしても採用時に変更した労働条件が無効と判断される可能性もありますのでご注意ください。

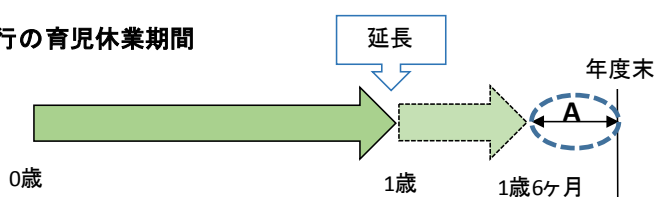
そもそも求人時と採用時の労働条件に差異があること自体が望ましいものではないので、今回の新制度の適用を受ける機会がないように管理していきたいものです。



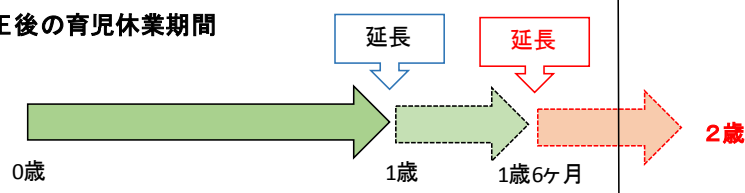
育児休業の再延長の手続きについて

あかつき News5 月号でもお知らせしました通り、雇用保険法等の改正により 10 月 1 日から改正育児・介護休業法が施行されることとなりました。改正に伴い、「最長 2 歳まで育児休業の再延長が可能」となりました。現行では子が最長 1 歳 6 ヶ月に達するまで延長が可能でしたが、今回の改正により 1 歳 6 ヶ月以後も保育園等に入所できない等の場合には、育児休業期間を最長 2 歳まで再延長することが可能となり、育児休業給付の支給期間についても 2 歳まで延長されます。延長お手続きをする際、再度保育園等に入所できない事の解る書類が必要となりますのでご注意ください。

現行の育児休業期間



改正後の育児休業期間



延長、再延長にはお手続きが必要です。

保育園等に入所できない事が解る書類（不承諾通知）が必要となりますので、**現在育児休業を取得している方等への周知を徹底して頂くよう**ご注意ください。

平成 30 年分以降の配偶者控除及び配偶者特別控除の取扱いについて

平成 29 年度税制改正により、配偶者控除及び配偶者特別控除の見直しが行われ、配偶者控除及び配偶者特別控除の控除額等が改正されました。

この改正は、平成 30 年分以後の所得税について適用されます。

配偶者控除及び配偶者特別控除の控除額の改正

- 配偶者控除の控除額が改正されたほか、給与所得者の合計所得金額が 1,000 万円を超える場合には、配偶者控除の適用を受けることができないこととされました。
(改正前：給与所得者の合計所得金額の制限無)
- 配偶者特別控除の控除額が改正されたほか、対象となる配偶者の合計所得金額が 38 万円超 123 万円以下とされました。
(改正前：38 万円超 76 万円未満)

扶養親族等の数の算定方法の変更

- 扶養親族等の数の算定に当たり、配偶者が源泉控除対象配偶者に該当する場合には、扶養親族等の数に 1 人を加えて計算することとされました。
また、同一生計配偶者が障害者に該当する場合には、扶養親族等の数に 1 人を加えて計算することとされました。

老齢年金の受給資格期間が25年から10年に短縮されました

これまで、老齢年金を受け取るためには、保険料納付済期間（国民年金の保険料納付済期間や厚生年金保険、共済組合等の加入期間を含む）と国民年金の保険料免除期間などを合算した資格期間が原則として25年以上必要でした。

平成29年8月1日からは、資格期間が10年以上あれば老齢年金を受け取ることができるようになりました。

これにより、65歳以上の無年金者（約42万人）の約4割の人が年金を受け取ることができるようになると言われています。但し、受け取れる金額は掛けた期間に応じたものになります。

年金の受給資格が25年から10年に短縮されることで、年金をもらうハードルが下がりました。今まで年金をもらえなかった人でも、年金をもらうことができるかもしれませんので、この機会にご自身の加入期間（受給資格期間）を確認してみてください。

加入期間（受給資格期間）を確認したい方は、ねんきんネットが便利です。

<対象になる年金>

老齢基礎年金

老齢厚生年金

退職共済年金

寡婦年金

その他、旧法の老齢年金

<いつから>

平成29年（2017年）8月1日から、加入期間（受給資格期間）が10年以上あれば老齢年金を受け取ることができます。

「透明かつ公正な労働紛争解決システム等のあり方に関する検討会」（座長：荒木東大教授）の解雇無効時の金銭解決報告書については10月末に開催するセミナーで解説を予定しています。

セミナーに関する日程等については改めてご連絡させていただきます。

ご不明な点や詳細は、
担当者までお問い合わせください。

毎月1回発行 「あかつき News」
〒151-0051 渋谷区千駄ヶ谷5-23-5 代々木イーストビル6F
TEL:03-5357-7510 FAX:03-5357-7512
<http://www.akatsuki-sr.jp>

