

◆ 人 事 労 務 ◆

■平成 28 年 4 月実施予定 「労働時間法制改革」の概要

厚生労働省は、平成 28 年 2 月 6 日、労働政策審議会労働条件分科会において「今後の労働時間法制等の在り方について」報告書案を提示しました。この報告に基づき、労働基準法等の改正法案を作成し、平成 28 年 4 月からの実施を目指し、国会で審議することです。

まだ確定した内容ではありませんが、情報としてお伝えします。



■「今後の労働時間法制等の在り方について」（報告書案）の主要事項

1. 中小企業の残業代の引き上げ

中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する法定の割増賃金率を、現在の 25%から大企業と同水準の 50%に引き上げる（この改正は、平成 31 年 4 月から実施予定）。

2. 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の付与日数が 10 日以上である労働者については、使用者が時季指定するなどにより年 5 日については確実に取得させなければならない。

3. フレックスタイム制の清算期間の上限の延長等

清算期間の上限を現行の 1 か月から 3 か月に延長する。但し、1 か月の労働時間が 1 週間当たり 50 時間を超えたときは割増賃金の支払い対象とする。

4. 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）※次ページにも関連記事掲載

対象業務および年収の要件を設定した上で、36 協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の適用を除外した労働時間制度の新たな選択肢として、「高度プロフェッショナル制度」を導入する。

① 対象業務

「高度の専門的知識等を要する」とともに、「業務に従事した時間と成果との関連性が強くない」などの性質をもつ業務（具体的職種については、次ページ参照）

② 対象労働者

- ・書面による合意に基づく職務の範囲内で労働する者
- ・平均給与額の 3 倍を相当程度上回ること（具体的な年収額は、1,075 万円/年以上）

③ 健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置等

「健康管理時間」（事業場内と事業場外での労働時間の合計）を把握しこれに基づいて措置を講じる。

健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置として、労使委員会の 5 分の 4 以上の決議より、以下 a～c のいずれかを講じることを制度導入要件とする。

- a 24 時間について継続して一定以上の休息時間を与える（勤務間インターバル規制）ものとし、かつ、1 か月の深夜業は省令で定める回数以内とする
- b 健康管理時間が 1 か月または 3 か月につき一定の時間を超えないこととする
- c 4 週を通じ 4 日以上かつ 1 年を通じ 104 日以上の日を休ませる

健康管理時間が週 40 時間を超え、その超えた時間が月当たり 100 時間を超えた労働者については医師による面接指導を義務付け、これに違反した場合は罰則を適用する。

■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）の導入が正式決定

厚生労働省は、2月13日、労働政策審議会を開き、時間ではなく成果に対して賃金を支払う脱時間給制度（前ページ4にも概要記載）の導入を正式に決定しました。通常国会に関連法案を提出し、前述のとおり、平成28年4月の施行を目指します。

労働時間の上限は、原則として1日8時間、週40時間と労働基準法で定められており、この法定労働時間を超えると企業は割増賃金を支払う必要があります。「高度プロフェッショナル制度」は労働時間ではなく仕事の成果に応じて給与を支払う仕組みであり、残業代は発生せず、労働時間が長くて短くても賃金が変わらないことが大きな特徴です。

労働政策審議会がまとめた働き方改革の報告書では、「高度プロフェッショナル制度」の対象職種として下記業務を提示しています。

- ① 金融ディーラー
- ② アナリスト
- ③ 金融商品開発
- ④ コンサルタント
- ⑤ 研究開発



厚生労働省はさらに職種を拡げる考えで、企業の要望を幅広く聞き取り、どこまで適用するか年内に決める方向です。対象となるのは専門性が高く、働く時間と成果の繋がりが強くない仕事で、コピーライター、デザイナー、データ分析の専門家等が候補に挙がっています。

「高度プロフェッショナル制度」は、ムダな残業をなくして効率よく成果を出すことを目指す訳ですが、「働き過ぎを助長する」「残業代がゼロになる」といった懸念も強いため、在社時間に条件を設けるなど長時間勤務対策も報告書に盛り込まれています。（前ページ4. ③参照）

今回の制度導入の目的は、欧米に比べて低いとされる労働生産性の向上です。グローバル化する企業活動において、賃金の決定方式や休日の取り方を世界標準に近づけることで、国際競争力を高めていくことが狙いです。それに反して人件費の削減のみを目的とした運用がなされないよう、さまざまな対策も併せて検討されています。

■企業の求人増で長期失業者が減少

総務省が2月17日に発表した2014年労働力調査によると、1年以上仕事を探している失業者は89万人で前年より15万人減りました。長期失業者が100万人を割り込むのは5年ぶりで、人手不足により企業からの求人が増え、仕事に就きやすくなっているためです。

長期失業者は直近のピーク（2010年の121万人）から26%減、有効求人倍率は1倍を超えており、職種や賃金といった労働条件にこだわらなければ仕事に就きやすくなっています。完全失業者（働く意思と能力を持ち、求職活動を行っていないながら仕事に就けない人）に仕事に就けない理由を聞いたところ「条件にはこだわらないが仕事がない」と答えた人は7%にとどまり、過去10年で最も少なくなっています。34歳以下の若年失業者にしぼると、仕事に就けない理由として最も多かったのは、「希望する種類・内容の仕事がない」で36%、「条件にはこだわらないが仕事がない」との回答は7%にとどまっています。

◆ その他 ◆

■ セクハラ発言への警告ない懲戒処分は「妥当」 最高裁判所が判決

セクハラ発言を職場で繰り返した男性社員に、出勤停止の懲戒処分をすることの是非が争われた裁判で、最高裁判所は「女性に強い不快感を与えて極めて不適切な発言で、職場の規律に及ぼす有害な影響は看過しがたい」と指摘して、ことばのセクハラ行為での懲戒処分を妥当とする初めての判決を言い渡しました。

男女雇用機会均等法は職場でのセクハラ防止対策を義務づけています。会社側が十分に対策に取り組んでいたケースでは、警告なしの懲戒処分は妥当とした今回の判決について概要をご紹介します。

【事件の概要】

課長代理だった40代の男性2人は派遣社員の20～30代の女性2人に対し、浮気相手との性生活を話題にしたほか、「俺の性欲は年々増すねん」「夜の仕事とかしたらええやん」などの発言を繰り返した。被害申告を受けて調査した会社は2012年2月、社内のセクハラ禁止規定に該当するとして、それぞれ出勤停止30日間と10日間の懲戒処分とし降格させた。これに対し、男性2人が「重い処分なのに、事前の警告がなく手続きが不当」として無効を求め提訴した事案。



【判決】

会社がセクハラ禁止文書を作成して職場で周知したり、全社員に研修参加を義務づけていたりしていたことを挙げ、「管理職としてセクハラへの懲戒の方針を当然認識すべきだった」と指摘し、セクハラ発言の多くが密室で行われ、「会社が被害を具体的に認識して警告や注意をする機会はなかった」として、処分手続きに問題はなかったと結論付けた。

■ どんな発言がセクハラに？ ■

どのような発言がセクハラに当たるのかは相手との人間関係や状況などによっても判断が異なる場合があります。線引きが難しい面があります。ことばのセクハラとしては、性的な事実関係を尋ねること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執ような誘い、個人的な性的体験談を話すことなどが挙げられます。

具体例としては、性的な関心、欲求に基づくものとして「スリーサイズは？」など身体的特徴を話題にしたり、体調が悪そうな女性に対して「今日は生理日か？」「もう更年期か？」などの発言、性経験や性生活についての質問、性的な噂を立てたり、性的なからかいなどはセクハラになります。

また、性による差別意識に基づくものとしては、「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」などの発言や、「男の子、女の子」、「おじさん、おばさん」などの人格を認めないような呼び方もセクハラに該当します。

職場におけるセクハラは、いったん発生すると被害者も加害者も退職することになりかねない重大な問題です。法律では、セクハラ防止のための「雇用管理上必要な措置」を講ずることを会社に義務付けて、使用者責任を明確にしています。会社としてのセクハラ防止対策についてお困りのことがございましたら弊所までご相談ください。



◆ 書籍出版のお知らせ ◆

このたび、東京都社会保険労務士会会員との共著で労働新聞社より書籍を出版いたしました。「ダイバーシティマネジメントの実践～豊富な事例で学ぶ、多様な雇用の実際～」というタイトルで、就労人口が減少している今日、企業自身も生き残りをかけ、年齢・国籍の違いなどの個性を受入れたり、育児・介護休業制度の活用や病気・障害という困難の中でも力を発揮してもらうよう職場の環境を整えるなどの雇用の多様化に着目し、その対応策を提言する内容となっています。

ぜひお目を通していただき、ご意見をいただけますと幸いです。

お買い求めの際は、弊事務所にご一報いただくか、最寄りの書店またはネット書店をご利用くださいますようお願いいたします。

今後とも一層のご指導を、どうぞよろしくお願いいたします。



著者

【東京都社会保険労務士会会員】

出口 裕美 (特定社会保険労務士)

矢萩 大輔 (社会保険労務士)

古澤 和哉 (特定社会保険労務士)

新田 香織 (社会保険労務士)

藤田 久子 (社会保険労務士)

前田 豊 (社会保険労務士)

山田 隆司 (特定社会保険労務士)

藤本 一成 (特定社会保険労務士)

編集委員：

本間邦弘、井下英誉、

久保英信、坂本鉄也、

出口裕美、永田裕美、

平澤貞三、矢萩大輔

定価：¥1944 税込 A5判

企業の総合的なサポートをご提供し、企業発展のお手伝いをいたします！

社会保険労務士法人出口事務所

特定社会保険労務士出口裕美

〒171-0033 東京都豊島区高田3-10-22 キャッスル安齋3階

TEL：03-6826-5770 FAX：03-3202-5906

e-mail：deguchi@deguchi-office.com URL：http://www.deguchi-office.com/