Monthly Topics
平成 28 年 8 月号
DEGUCHI -Office
社会保険労務士法人出口事務所
http://www.deguchi-office.com/
バックナンバーはこちら
http://www.deguchi-office.com/blog/
17002406(01)

◆ 人 事 労 務 ◆

■「ニッポン一億総活躍プラン」等を閣議決定

政府は、本年６月に、いわゆる「骨太の方針 2016」、「日本再興戦略 2016」、「ニッポン一億総活躍プラン」等を閣議決定しました。経済財政運営やその改革が内容の核といえますが、働き方の改革のことなども、横断的な課題として取り上げています。働き方について、どのような改革を図ろうとしているのか、以下で簡単に紹介します。

一億総活躍社会の実現に向けた働き方改革の方向：「ニッポン一億総活躍プラン」より

「多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない」とし、次のような改革の方向性を示しています。

●同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善

・再チャレンジ可能な社会をつくるためにも、正規か、非正規かといった雇用の形態にかかわらない均等・均衡待遇を確保する。そして、同一労働同一賃金の実現に踏み込む。

・その実現に向けて、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める。

・正規労働者と非正規雇用労働者の賃金差について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。

※現状➡パートタイム労働者の賃金水準は、欧州諸国においては正規労働者に比べ２割低い状況であるが、日本では４割低くなっている。

・最低賃金については、年率３％程度を目途として引き上げていき、全国加重平均が1,000円となることを目指す。最低賃金の引上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。

●長時間労働の是正

・長時間労働の是正は、労働の質を高めることにより、多様なライフスタイルを可能にし、ひいては生産性の向上につながる。今こそ、その是正に向け、法規制の執行を強化する。

・労働基準法については、労使で合意すれば上限なく時間外労働が認められる“36（サブロク）協定”における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始し、時間外労働時間について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。

※現状➡週49時間以上働いている労働者の割合は、欧州諸国では１割であるが、日本では２割となっている。

・あわせて、テレワークを推進するとともに、若者の長時間労働の是正を目指し、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法等の見直しを進める。

●高齢者の就労促進

・生涯現役社会を実現するため、雇用継続の延長や定年引上げに向けた環境を整えるとともに、働きたいと願う高齢者の希望を叶えるための就職支援を充実する必要がある。

※現状➡高齢者の７割近くが、65歳を超えても働きたいと願っているのに対して、実際に働いている人は２割にとどまっている。

・企業の自発的な動きが広がるよう、65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業等に対する支援を実施し、企業への働きかけを行う。

■いじめ・嫌がらせが４年連続トップ

労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援するための「個別労働紛争解決制度」に基づく施行状況が、厚生労働省から公表されました。

１　助言・指導申出件数、あっせん申請件数のいずれも前年度と比べ減少

平成２７年度は、前年度と比べ、総合労働相談の件数が微増、助言・指導申出、あっせん申請の件数が減少しました。ただし、総合労働相談件数が８年連続で１００万件を超えるなど、高止まりしています。

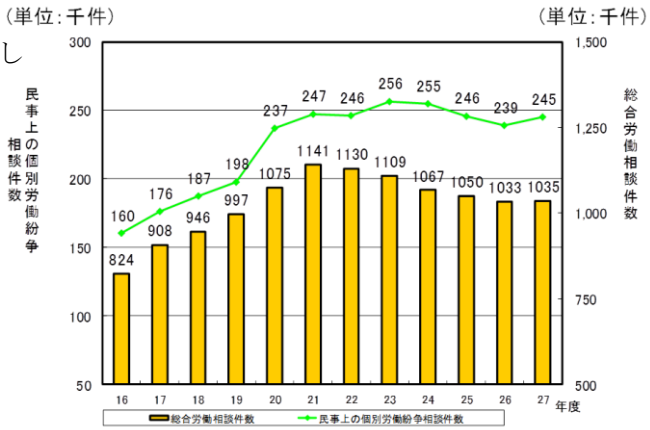
・総合労働相談件数　1,034,936 件（前年度比 0.2%増）

　　→うち民事上の個別労働紛争相談件数

　　245,125 件（同　2.6% 増）

・助言・指導申出件数　8,925 件（同 5.8% 減）

・あっせん申請件数　　4,775 件（同 4.7% 減）



２　「民事上の個別労働紛争の相談件数」「助言・指導の申出件数」「あっせんの申請件数」の全てで、「いじめ・嫌がらせ」がトップ

・民事上の個別労働紛争の相談件数は、66,566 件（前年 62,191 件）で４年連続トップ

・助言・指導の申出では、2,049 件（前年 1,955 件）で３年連続トップ

・あっせんの申請では、1,451 件（前年 1,473 件）で２年連続トップ

【最近 3 か年度の主な紛争の動向（相談件数）】

	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度
いじめ・嫌がらせ	59,197 件（＋14.6%）	62,191 件（＋5.1%）	66,566 件（＋7.0%）
解雇	43,956 件（－14.7%）	38,966 件（－11.4%）	37,787 件（－3.0%）
自己都合退職	33,049 件（＋11.0%）	34,626 件（＋4.8%）	37,648 件（＋8.7%）
労働条件の引下げ	30,067 件（－11.5%）	28,015 件（－6.8%）	26,392 件（－5.8%）

＜相談内容として下記のような事例が報告されています＞

◆先輩社員から、毎日、「遅い」「気が利かない」「やめたらどう」などと侮辱的な発言を受けていた。店長に、先輩社員の発言が辛いことを訴えたが、「口が悪いから」というだけで対応してくれなかった。

→助言に基づき、責任者から先輩社員に注意し、申出人の意向のとおり、申出人は先輩社員と別の部門に異動することが認められた。

◆１年の有期労働契約を締結して勤務していたが、リーダーから無視、机を蹴るなどの言動を受け、さらには、通常の２倍以上の仕事量を押しつけられるようになり、このような職場環境で仕事を続けることは困難と考え退職した。

→リーダーに度を越える言動があったものの、パワーハラスメントとされる言動まではなかったと主張したが、解決金として１５万円を支払う考えを示し合意が成立し解決した。

■医療機関の勤務環境の改善について

平成２６年１０月施行の改正医療法において各医療機関が医療従事者の勤務環境の改善に取り組む努力義務が規定されたことを受け、厚生労働省では、長時間労働や当直、夜勤等厳しい勤務環境下で勤務されている医療従事者の勤務環境を改善し、安全で質の高い医療の提供や病院経営の安定化等にも資するため、医療機関における勤務環境改善の取組を支援・促進しています。

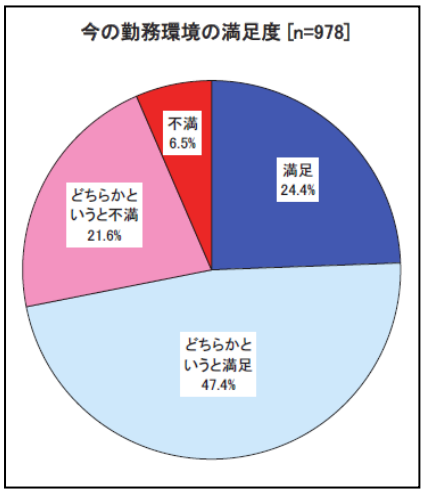
こうした取組の一環として、厚生労働省委託事業では、医療機関の勤務環境等に関して継続的に状況を把握し、勤務環境改善の更なる推進方策等の検討に資するため、すべての病院を対象に標記アンケート調査を実施することとしました。

平成２８年度につきましては、現在アンケートの実施中になりますが、平成２７年度の調査結果の一部をご紹介させていただきます。

（１）病院に勤務する医師の勤務環境に対する満足度

勤務環境に対する満足度を見ると、(「満足」及び「どちらかというと満足」）は７１．９％と高いです。

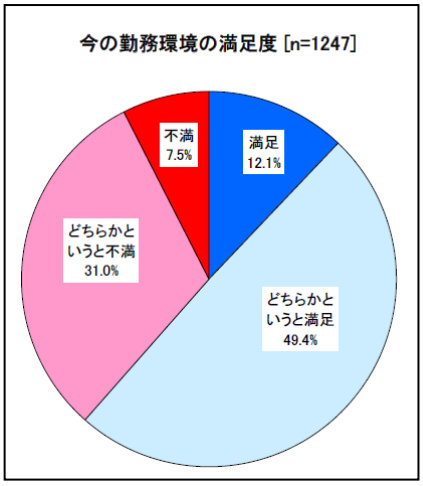
不満を感じている医師は「公的医療機関」「４００床以上」の比率が高く、また、女性の比率も高いです。不満を感じている医師では、時間外労働時間数が長い、休日や年次有給休暇取得日数が少ない、宿直の実働時間が長い、最長連続勤務時間が長い一方、業務と業務の間隔は短い等、満足している人に比べ、働き方・休み方に課題がみられます。



（２）病院に勤務する看護師の勤務環境に対する満足度

勤務環境に対する満足度を見ると、満足度（「満足」及び「どちらかというと満足」）は６１．５％で、医師の満足度を下回りました。

不満を感じている看護師は、医師同様、「公的医療機関」「４００床以上」の比率が高く、また、女性の比率も高いです。不満を感じている看護師では、時間外労働時間数が長い、職場に残業を申告しづらい雰囲気がある、夜勤の回数が多く、夜勤の拘束時間や実際の夜勤時間も長い、最長連続勤務時間は長い一方、業務と業務の間隔が短い等、満足している人に比べ、働き方・休み方に課題がみられます。



参照：「いきサポ」平成 27 年度に実施した調査・研究事業の事業報告書
http://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/itaku2015.html

■社員の親への対応

最近、企業の人事担当者から「社員の父母がいろいろと口をはさむようになってきて、労務管理が何ともやりにくい」という話を聞くことが増えてきました。

以前は、学校の教育方針に対してあれこれ無理難題なクレームをつける「モンスターペアレント」が問題となりましたが、どうも最近は、職場にまで進出してきているようです。

社員の親が労働条件通知に関し「〇〇に関しては、どうなっているのか？」と問い合わせをしてくるものから、「〇〇の母ですがうちの息子は熱があるので会社をお休みします」、「〇〇の父ですが、うちの娘に８時以降残業をさせないでいただきたい」、というものまで様々ですが、中には「なぜうちの子を異動させるのか、他の社員ではだめなのか」といった会社の人事権にまで口出しをするものも増えてきています。

これから一生懸命働こうとしているときに、親がそのようなことを言ってくると、社員本人も立つ瀬がないばかりか、評判を落としかねません。時には親が「自分は法律に詳しい」といわんばかりに会社と対することもあり、会社としては社員でもない人がいろいろ口出ししてくることに対して、どのように扱ったらよいかわからず、腫れものに触るような対応をしてしまい、結果としてふりまわされてしまうことも少なくありません。「〇〇について〇日までに社長名での文書で回答をよこせ」といった脅しに近い要求も見受けます。

上記のような場合、どのような対応をすればよいのでしょうか。まず、社員本人に内容をそのまま伝えてみましょう。「えっ、うちの親がそんなことを・・・それは申し訳ありませんでした」ということであれば社員本人から親に説明してもらうことが可能でしょう。しかし、「ええ、そうなんです。私もそう思っています」「親の言うことをなぜ分かってもらえないのですか」と言う場合は、解決に向けた話し合いや説明等が必要になります。

いずれの場合も、会社は『親を直接相手にすることなく、本人を通して対応する』、という方法に徹するべきです。実際に働く社員も立派な大人であり、ひとりの社会人として扱う以上は本人にもその自覚をもってもらわなければなりません。従ってどんなに親が騒ごうが、会社としては親と接することなく、本人を通じて対応することを心掛けるべきです。

そもそも、労働契約は会社と本人との間に締結されているものですから、そういったことを理由に、親に直接対応しなくても何ら問題になることはありません。

対応に困ることがございましたら、内容をきちんとお伺いし、無理にその場で回答しようとせず、ご相談くださいますようお願いいたします。