経営・労務に役立つ・・・

Monthly Topics

2017年（平成29年）10月号 No.103

発行：社会保険労務士法人出口事務所　TEL 03-6205-5405
〒169-0075　東京都新宿区高田馬場1-24-16 内田ビル3階
http://www.deguchi-office.com/
バックナンバー　http://www.deguchi-office.com/blog/

◆ 人 事 労 務 ◆

■今年も11月に労基署の重点監督を含む過重労働解消キャンペーンが実施されます

過重労働対策は、現在の労働行政の中でも最重要テーマの一つとなっていますが、「ニッポン一億総活躍プラン」や「働き方改革実行計画」において、長時間労働の是正に向けた法規制の執行強化が盛り込まれたことで、更にその対策が強化されています。

近年、厚生労働省では、「過労死等防止啓発月間」の一環として毎年11月に「過重労働解消キャンペーン」を実施していますが、今年も2017年11月1日(水)から11月30日(木)までの1か月間、実施されることになりました。その主な実施事項は以下のとおりとなっています。

①労使の主体的な取組の促進

②労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問の実施

③重点監督の実施

④電話相談の実施

⑤過重労働解消のためのセミナーの開催

これらの中でもっとも影響が大きいのが3の重点監督の実施です。
その実施詳細は以下のとおりです。

ア　監督の対象とする事業場等

以下の事業場に対して、重点監督を実施する。

(1)　長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等

(2)　労働基準監督署及びハローワークに寄せられた相談等を端緒に、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等

イ　重点的に確認する事項

(1)　時間外・休日労働が時間外・休日労働に関する協定届（いわゆる36協定）の範囲内であるかについて確認し、法違反が認められた場合は是正指導を実施する。

(2)　賃金不払残業がないかについて確認し、法違反が認められた場合は是正指導を実施する。

(3)　不適切な労働時間管理については、労働時間を適正に把握するよう指導する。

(4)　長時間労働者については、医師による面接指導等、健康確保措置が確実に講じられるよう指導する。

ウ　書類送検

重大・悪質な違反が確認された場合は、送検し、公表する。

※監督指導の結果、公表された場合や、1年間に2回以上同一条項の違反について是正勧告を受けた場合は、ハローワークにおいて、新卒者等を対象とした求人を一定期間受理しないこととなっています。　また、職業紹介事業者や地方公共団体に対しても、ハローワークと同様の取組を行うように要請されています。

■最低賃金（東京都は時間額 958 円）が改定されました！

先日、各都道府県労働局内に設置されている地方最低賃金審議会が、平成 29 年度の地域別最低賃金の改定額の答申を行い、改定額が公表されました。最低賃金制度とは、働くすべての人に、賃金の最低額（最低賃金額）を保障する制度です。年齢や研修生、試用期間、パート、アルバイトなどの働き方の違いにかかわらず、すべての従業員に適用されます。仮に、最低賃金よりも低い賃金を労働者・使用者双方で合意の上で定めても、それは最低賃金法によって無効とされ、最低賃金額と同様の定めをしたものとみなされ、最低賃金額との差額を支払わなければなりません。改定日は 10 月 1 日が多いのですが、各都道府県で異なりますのでご注意ください。

各都道府県の平成 29 年度地域別最低賃金額は、以下の通りです。

都道府県名	最低賃金時間額		都道府県名	最低賃金時間額	
	( )内は平成 28 年度			( )内は平成 28 年度	
北海道	810	(786)	滋賀	813	(788)
青森	738	(716)	京都	856	(831)
岩手	738	(716)	大阪	909	(883)
宮城	772	(748)	兵庫	844	(819)
秋田	738	(716)	奈良	786	(762)
山形	739	(717)	和歌山	777	(753)
福島	748	(726)	鳥取	738	(715)
茨城	796	(771)	島根	740	(718)
栃木	800	(775)	岡山	781	(757)
群馬	783	(759)	広島	818	(793)
埼玉	871	(845)	山口	777	(753)
千葉	868	(842)	徳島	740	(716)
東京	958	(932)	香川	766	(742)
神奈川	956	(930)	愛媛	739	(717)
新潟	778	(753)	高知	737	(715)
富山	795	(770)	福岡	789	(765)
石川	781	(757)	佐賀	737	(715)
福井	778	(754)	長崎	737	(715)
山梨	784	(759)	熊本	737	(715)
長野	795	(770)	大分	737	(715)
岐阜	800	(776)	宮崎	737	(714)
静岡	832	(807)	鹿児島	737	(715)
愛知	871	(845)	沖縄	737	(714)
三重	820	(795)			
全国加重平均額				848	(823)

例えば、試用期間中の方だから、当然に最低賃金が適用されないということはありません。最低賃金の減額や特例はありますが、それは使用者が労働局長の許可を受けることが条件となります。今後も最低賃金の引上げは続きますので、いつの間にか「最低賃金を下回っていた！」ということのないよう、確認をお願いいたします！

■ 定年後継続雇用者に関する無期転換ルールの特例

■無期転換ルールと継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例

労働契約法の改正により、平成 25 年 4 月から「無期転換ルール」が導入されています。

このルールは、同一の使用者との有期労働契約が反復更新されて通算５年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する権利が発生するというものです。

無期転換申込権が発生する平成 30 年 4 月まで残り半年となりますが、企業における無期転換ルールの認知度や対応状況は十分とはいえず、9 月・10 月は「無期転換ルール取組促進キャンペーン」期間とし、無期転換の概要、導入のポイント、導入企業事例、導入支援策、Ｑ＆Ａを特設ページで紹介しています。

【参考】有期契約労働者の無期転換ポータルサイト[厚生労働省]http://muki.mhlw.go.jp/

一方で、高年齢雇用安定法により 65 歳までの継続雇用が義務付けられているため、60 歳定年後に有期労働契約による継続雇用制度を導入している場合は、その契約期間が 5 年を超えると無期転換申し出により再び無期雇用になるという問題点が発生します。

このような弊害を無くすため、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」（以下、「有期雇用特別措置法」という。）において、無期転換ルールの特例が定められました。

■有期雇用特別措置法の特例適用対象者

(1) 専門的知識を有する有期雇用労働者（高度専門職）

(2) 定年に達した後引き続いて雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）

有期雇用特別措置法の対象となる「継続雇用の高齢者」には、以下の①②の労働者は該当しません。労働局長の認定を受けたとしても、これらの労働者の労働契約が 5 年を超えて繰り返し更新された場合、無期転換申込権が発生しますのでご注意ください。

①ある企業を定年後、同一の使用者ではない別の事業場に雇用され、有期雇用労働者となった者

②同一の使用者で、有期雇用を更新し、事業場が定める定年年齢に達した者

（有期雇用特別措置法でいう「定年」は無期労働契約の終了事由を指すため、有期労働契約の更新の上限年齢を「定年」として運用していても、「継続雇用の高齢者」には該当しません）

■申請方法等詳しくは下記リーフレットをご確認ください。

「高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について」

http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000075676.pdf

■ 仕事を面白いと感じるために必要なこと

OECD（経済協力開発機構）の調査によると、2015 年の日本の年間平均労働時間は 1,719 時間で、ドイツの 1,371 時間、フランスの 1,482 時間と比べると、かなり長くなっています。各国との労働時間の長さを比較したときによく言われるのは日本の労働生産性の低さで、労働生産性の向上と働き方改革の議論が活発です。しかし、働き方改革によって残業が全くなくなったとしても、休憩時間や通勤時間を入れると、1 日の 3 分の 1 以上が仕事に関する時間であることに変わりはありません。仕事が面白いか、面白くないかは生活の質にかかわることとも言えます。そこで、スティーブン・R・コヴィー博士の「７つの習慣」の内、私的成功と言われる３つの習慣から、仕事を面白い、やりがいがあると感じるために必要なことについて考えます。

◇第 1 の習慣　主体的である

主体的であるとは、何が起ころうとも、それが自分に与える影響を自分自身が選択することができるということです。主体的な人は状況や条件のせいにせず、自らの価値観に基づいて選択し、その選択の責任は自分にあると考えられます。

人から批判されたことに怒るのも、感謝するのも、仕事のミスを自分以外の要因のせいにするのも、どうすれば同じことをしないか考えるのも、仕事を嫌々するのも、楽しんでするのも、全て自分が選択したことです。同じ仕事をするなら楽しんでしよう、より効率的な方法は？というように、自分で目標を立て、アイディアを出し、実行することで、ルーティンワークは「やらされる仕事」から「やる仕事」になります。

◇第 2 の習慣　終わりを思い描くことから始める

終わりを思い描くことから始めるというのは、目的地をはっきりさせてから一歩を踏み出すということです。お客様に喜んでもらう、この仕事を任せてもらえるようになる、仕事と家庭を両立させるなど、仕事の目標やプライベートの目標を明確にし、それを実現するために行動することで、自分にとって本当に大切な目標に近づくことができます。

目標がないと、なんとなく仕事をしていたら時間だけが経って仕事のスキルが何も身についていなかった、自分が本当にしたいことではなかった、ということになりかねません。
将来なりたい姿、実現させたい目標を書き出し、何のために仕事をするのかを日々意識することで、自身が本当に望んでいる結果に向かって進んでいくことができます。

◇第 3 の習慣　最優先事項を優先する

人は、目の前に緊急の仕事があると、それに気をとられてしまいがちです。しかし、それは重要な仕事かどうかを判断することが必要です。日々目の前に現れる雑事や、急ぎの仕事に追われて本当に大切なものをなおざりにしないよう、優先順位をつけ実行します。緊急ではないが重要なこと、それは人によっては自己啓発だったり、家庭生活だったり、健康のために運動をすることだったりするかもしれません。やりたいと思っているのに取り組めていないこと、これができれば自分の仕事にプラスになると思うことを優先的に行い、優先順位の低いことに費やす時間を減らしましょう。

第 1 の習慣、第 2 の習慣、第 3 の習慣と、順番に取り組むことで、今までとは違った仕事の取組み方が見えてくるかもしれません。