

[第275回朝食会]

「労働法制改正の最新動向と実務対応」について

経営活動に必要な法律事項について教授頂く!

最近、マイナンバー制度をはじめ、労働法令の改正が頻繁に行われており、現在国会においても労働者派遣法をはじめ審議が進んでいることから、こうした情勢を捉え、第275回朝食会は5月19日(火)8時15分より、横浜国際ホテルにて46名の出席で「森岡経営労務管理事務所」森岡三男氏(特定社会保険労務士)をゲストに開催致しました。



当日は加藤会長が出張のため欠席、副会長(座長)より「お蔭様で無事に総会も無事に終わりまして、新年度心機一転巻きなおして、お役に立つ工業会を目指して頑張っていきたいと思いますので是非ともご協力をお願い致したい」と挨拶され、初参加の方々を紹介し事務局報告を行い本題の「労働法制改正の最新動向と実務対応」について講演に入りました。

「本日45分で説明との事ですが全部は説明出来ませんので、レジュメ(末尾参照)の項目の中で、経営者の方々に是非知っておいて頂きたい項目を中心に説明させて頂きたい。なお、マイナンバー制度は6月18日に、「ストレスチェック」は7月の朝食会で行うとのことです。ポイントのみの紹介と致したい」と述べ、下特に経営者の方々に必要な事項について解説されました。
「有期雇用特別措置法」○同一の労働者との間で有期契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた場合は、労働者の申込により、無期労働契約に転換できる。(労働契約法第18条)(特に、定年後嘱託などで雇用を続け、65歳以上で引続き雇用する場合、手続きをとることにより無期労働者に転換しなくても良い)

「パートタイム労働法の改正」①正社員と差別的取扱いが禁止されているパートタイム労働者の対象範囲の拡大<法第9条>有期労働契約を締結しているパートタイム労働者でも、職務の内容、人材の活用の仕組みが正社員と同じ場合には、正社員と差別的取扱いが禁止される。

【現行】「正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の範囲」

(1) 職務内容が正社員と同一 (2) 人材活用の仕組みが正社員と同一 (3) 無期労働契約を締結している

【改正後】

(1)(2)に該当すれば、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用をはじめ全ての待遇について、正社員との差別的取扱いが禁止される。

②「短時間労働者の待遇の原則」の新設<法第8条>事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする。広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設される。

③職務の内容に密接に関連して支払われる通勤手当は均衡確保の努力義務の対象に。

「労働安全衛生法の改正」

■ストレスチェック制度の創設

○労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師、保健師等による検査(ストレスチェック)の実施を業者に義務付け。ただし、従業員50人未満の事業場については当分の間努力義務とする。

○ストレスチェックを実施した場合には、事業者は、検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。

○労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師、保健師等による検査(ストレスチェック)の実施を事業者に義務づける。ただし、従業員50人未満の事業場については、当分の間努

力義務とする。

○ストレスチェックを実施した場合には、事業者は、検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。

○国は、ストレスチェックを行う医師、保健師等に対する研修の充実・強化、労働者に対する相談・情報提供体制の整備に努めるものとする。

■受動喫煙防止対策の推進

○受動喫煙防止のため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずることを努力義務とする規定を設ける。

重大な労働災害を繰り返す企業への対応

○厚生労働大臣が企業単位での改善計画を作成させ、改善を図らせる仕組みを創設。（計画作成指示等に従わない企業に対しては大臣が勧告する。それにも従わない企業については、名称を公表する。）

「社会保障・税番号制度関連法」（マイナンバー制度関連法）

「労働者派遣法一部改正法案」

※平成 26 年通常国会で廃案⇒平成 26 年秋の臨時国会で廃案⇒平成 27 年通常国会で再提出

（１）改正法案のポイント

- ① 「一般」「特定」労働者派遣事業の区別の撤廃、全て許可制に
- ② 「専門的 26 業務」か否かの業務区分廃止
- ③ 無期雇用派遣労働者、60 歳以降の高齢者については、期間制限なし。
- ④ 有期雇用派遣労働者の取扱い
- ⑤ 個人レベル：同一派遣先・組織での上限（3 年）設定と雇用安定措置
- ⑥ 派遣先レベル：同一事業所で 3 年を超える場合は過半数代表の意見聴取
派遣労働者の均等・均衡待遇 派遣労働者のキャリアアップ措置

「労働基準法一部改正案」[長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等]

（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（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。（3 年後実施）

（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当たり、「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」旨を明確にする。

（３）一定日数の年次有給休暇の確実な取得

使用者は、10 日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、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する（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ない）。

（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（※労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正）

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、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する。



[改正（制定）の法令 公布期日と施行期日]

1. 障害者雇用促進法の改正

平成 25 年 6 月 19 日公布・施行、以降平成 28 年 4 月 1 日、平成 30 年 4 月 1 日

2. 労働契約法 18 条の特例としての措置法等

(1) 研究開発力強化法の改正 平成 25 年 12 月 13 日公布施行：平成 26 年 4 月 1 日

(2) 有期雇用特別措置法

(「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」) 平成 26 年 11 月 28 日公布施行：平成 27 年 4 月 1 日

3. 男女雇用機会均等法施行規則、指針の改正

平成 25 年 12 月 24 日公布施行：平成 26 年 7 月 1 日施行

4. 雇用保険法の改正

平成 26 年 3 月 31 日公布施行：平成 26 年 4 月 1 日、同年 10 月 1 日

5. パートタイム労働法の改正

平成 26 年 4 月 23 日公布 施行：平成 27 年 4 月 1 日

6. 次世代育成支援対策推進法等の改正

平成 26 年 4 月 23 日公布施行：交付日、平成 27 年 4 月 1 日

7. 労働安全衛生法の改正

平成 26 年 6 月 25 日公布施行：平成 26 年 12 月 1 日～平成 27 年 12 月 1 日段階的施行

8. 過労死等防止対策推進法の制定

平成 26 年 6 月 27 日公布 施行：平成 26 年 11 月 1 日

9. 社会保障・税番号制度関連法（マイナンバー制度関連法）

平成 25 年 5 月 31 日公布 施行：交付日、以下平成 28 年 4 月 1 日、平成 30 年 4 月 1 日

[参 考：2015 年の労働法制の行方]

1. 労働者派遣法一部 2. 女性の職業生活活躍推進法案 3. 勤労青少年福祉法等の一部改正法案 4. 労働基準法一部改正案 5. 確定拠出年金法等の一部改正法案 6. 解雇等の紛争解決制度の整備 7. 「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会報告書」