

チコ労務管理事務所通信

通常国会に提出された 「労働基準法改正案」のポイント

ついに法案提出！

労働基準法等の一部を改正する法律案(労働基準法改正案)が、4月3日に通常国会に提出されました。

法案の内容は企業の労務管理にとって非常に影響が大きいものであり、4月下旬に審議入りとなる見通しですが、今国会で成立するかは不透明な状況だとも言われています。

改正案のポイント

(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率(50%以上)について、中小企業への猶予措置が廃止されます。

(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

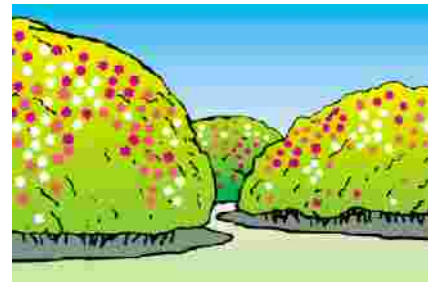
時間外労働に係る助言指導にあたり、「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨が明確にされます。

(3) 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

会社は、10 日以上の年次有給休暇が付与される従業員に対し、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されます(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ありません)。

(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

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組みを促進するため、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されます。



(5) フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の清算期間の上限が「1 カ月」から「3 カ月」に延長されます。

(6) 企画業務型裁量労働制の見直し

企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的に PDCA を回す業務」が追加されるとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続きの簡素化等の見直しが行われます。

(7) 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェSSIONAL制度)の創設

職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも 1,000 万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定が適用除外とされます。

また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、会社は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととされます。

施行日は？

法案が成立した場合の施行期日は平成 28 年 4 月 1 日ですが、上記(1)については平成 31 年 4 月 1 日とされています。

「マタハラ」の判断基準が明確に！ 厚労省が公表したQ & A

解釈通達における「契機について」とは？

厚生労働省は、マタハラに関する最高裁判決（2014年10月23日）を踏まえた解釈通達（2015年1月23日）に関して、3月30日に「妊娠・出産 妊娠・出産・育児休業等を契機とする不利益取扱いに係るQ & A」を公表しました。

このQ & Aには3つの項目があり、妊娠・出産・育休等の事由を「契機として」不利益的取扱いがなされた場合は違法となることに関して、この「契機」について焦点をあてたものです。

広島中央保健生活協同組合事件

この事件は、妊娠中の理学療法士が軽易な業務への転換を希望したところ、人事異動により降格とされ、育児休業後も元の役職に戻されなかったため、これが妊娠を理由とした不利益取扱いであり、男女雇用機会均等法に違反するとして勤務先の病院に対して管理職手当の支払いおよび損害賠償を求めた事案で、2014年10月23日に最高裁が広島高裁に差戻しを命じたものです。

この判決を受け、厚生労働省はいわゆる「マタハラ」を防止するため、今年1月23日に全国の労働局に通達（妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達）を發出し、企業に対する指導を厳格化するように指示しました。

原則1年以内の不利益な取扱いは違法

Q & Aでは、原則として、妊娠・出産・育休等の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は「違法」と判断するとしています。

なお、1年を超えていても、人事異動、人事考課、雇止めについて、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合も違法となります。

不利益取扱いに当たらない「例外」

不利益取扱いに当たらない例としては、例えば、（1）会社の業績悪化によりどうしても不利益取扱いをしなければならず、不利益取扱いの回避のための合理的な努力がなされた場合、（2）本人の能力不足等について事

由の発生前から問題点を指摘・指導していた場合等が挙げられます。

また、有利な影響が不利な影響の内容を上回り、一般的な労働者が合意するような合理的な理由が客観的に存在する場合も例外と判断される可能性があります（労働者の同意、事業主の説明が必要）。

いずれにせよ、具体的な判断基準が示されたことで、事業主は今後さらに注意して対応する必要があります。

採用ルール変更！ 活用を検討したい「インターンシップ」

新ルールでの採用活動が始まった！

2016年卒業者を対象とする新卒採用から、一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）の採用選考に関する指針により、「広報活動」開始が3月1日以降、「選考活動」開始が8月1日以降と、採用スケジュールは大幅に後ろ倒しされています。

採用のための選考期間が短期間となることから、「就職活動の期間短縮で、学生に会社を知ってもらう機会が少なくなる」と、危機感を募らせる企業も少なくありません。

拡大が見込まれるインターンシップ

このような状況を受け、今後は、インターンシップの活用が活発になることが予想されています。

ただし、「現在、日本国内のインターンシップは量的な普及が不十分であると同時に、十分な教育的効果を発揮するためのプログラムの質が保証されていない。その結果、学生、企業、大学のそれぞれがインターンシップに対して積極的とは言えない状況にある」（経済産業省『教育的効果の高いインターンシップの普及に関する調査報告書』平成26年3月）とされており、多くの課題があるというのも事実です。

諸課題の解決を図りながら、インターンシップを上手に活用する方法を検討したいものです

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは...

チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢4-19-3
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185
e-mail：info@chiko-jimusho.com