

チコ労務管理事務所通信

残業 80 時間で立入り調査へ！ 政府の長時間労働抑制対策

「残業 80 時間」で立入り調査の対象に

政府は、労働基準監督官による立入り調査について、1 カ月の残業時間の基準の引下げ（100 時間 80 時間）を検討していることを明らかにし、新聞でも大きく報じられました。

長時間労働に歯止めをかけるため指導を強化し、子育て中の女性や高齢者が働きやすい環境を整えることがねらいで、対象者は 300 万人（2.7 倍）に拡大することが予想されています。

なお、法改正による規制強化などは見送る方向のようです。

「過重労働撲滅対策班=かたく」を省内に設置

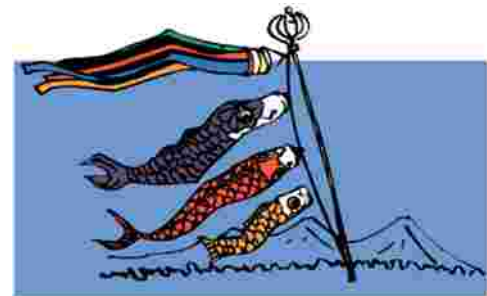
また、厚生労働省は違法な長時間労働に対する監督指導を強化するため、4 月 1 日に全国の労働局との調整を行う「過重労働撲滅特別対策班」(かたく)を省内に設けました。

さらに、「過重労働特別監督監理官」を全国 47 の労働局に 1 人ずつ配置し、態勢を強化しています。

同省は、労働基準監督官が不足していることから「悪質性、違法性の高い所を優先して監督指導を行う」方針のようです。

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果

平成 27 年 4 月から 12 月までに 8,530 事業場に対して実施した、長時間労働が疑われる事業場（月 100 時間超の残業が疑われるもしくは過労死に関する労災請求があった事業場）に対する労働基準監督署による監督指導の実施結果が取りまとめられ、この結果、監督指導を行った 8,530 事業場のうち、半数を超える 4,790 事業場で違法な時間外労働が確認されたため、是正・改善に向けた指導が行われました。



なお、このうち実際に月 100 時間を超える残業が認められた事業場は、2,860 事業場（59.7%）でした。

長時間労働のない職場づくりへ

近年、職場では過労死防止や女性の活躍推進に向けた長時間労働の是正、そして柔軟な働き方が求められていますが、小売業など人手不足から長時間労働が常態化している業種は深刻な悩みとなっています。

また、上記のように 1 カ月の残業時間の基準の引下げが行われることによって、より一層注意して労働時間を適正に管理していかなければならなくなります。

企業にとっては今後も引き続き、長時間労働を減らすための体制作りや規定の見直しが必要と言えるでしょう。

4月から「雇用・労働」「社会保険」はこう変わる！

雇用保険料率が引下げに

雇用保険料率（失業等給付）は、労働者負担・事業主負担とも 1 / 1000 ずつ引き下げられました。また、雇用保険二事業の保険料率も 0.5 / 1000 引き下げられました。

これにより、一般の事業の雇用保険料率は 11 / 1000

(労働者負担 4 / 1000 + 事業主負担 7 / 1000) となります(平成 27 年度は 13.5 / 1000)。目的は「雇用創出」

障害者に対する差別が禁止されます

すべての事業主を対象に、募集・採用、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、障害者に対する差別が禁止されました。

また、障害者一人ひとりの状態や職場の状況などに応じて合理的配慮の提供が求められることとなりました(ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りではありません)。

女性の活躍推進に向けた計画の策定・届出が必要に

常時雇用する労働者の数が 301 人以上の一般事業主は、女性の活躍推進に向けた一般行動計画の策定・届出や情報公表等が義務付けられました。

常時雇用する労働者の数が 300 人以下の一般事業主は、努力義務となっています。

介護(補償)給付の最高限度額および最低保障額が引上げに

労災保険法に基づく介護(補償)給付の最高限度額及び最低保障額が次のように変更となりました。

・最高限度額：介護を要する程度による区分に応じて 月額 104,950 円(+380 円)、52,480 円(+190 円)

・最低保障額：介護を要する程度による区分に応じて 月額 57,030 円(+240 円)、28,520 円(+120 円)

健康保険の標準報酬月額が変更されました

健康保険の標準報酬月額の上限が、47 等級(121 万円)から 50 等級(標準報酬月額 139 万円。報酬月額 1,355,000 円以上)に引き上げられました。

併せて、標準賞与額の年間上限が 540 万円から 573 万円に引き上げられました。

平成 28 年度の年金額は据え置き

平成 28 年度の老齢基礎年金は、昨年度から据え置き、満額月 65,008 円となります。

平成 28 年度の国民年金保険料額は月 16,260 円(平成 27 年度 15,590 円)です。

メリットは「効率的な人材確保」

人材不足問題の解決策として、一度退職した社員を『出戻り』で再雇用する、「若手・中堅向け再雇用制度」(ジョブ・リターン制度)を導入する企業が増えています。

この制度には、採用コストが少なく済む、人となりがわかっているため安心して採用できる、業務経験があるため即戦力として働いてもらえるなど、効率的に人材確保を行ううえで数多くのメリットがあります。

もともとは結婚・出産・育児・介護等で離職せざるを得ない女性のための制度として導入していた企業が多かったのですが、近時の採用難を受けて、門戸を広げ、人材確保のための手法として導入するところが増えてきました。

再雇用制度の設計内容は多種多様

と言っても、対象社員(勤務年数や経験業務、退職後の年数に条件を付けるなど)、制度を利用できる退職理由(出産・育児・介護や配偶者の転勤などやむを得ないものに限るなど)等、その内容は企業によって様々です。

戻ってほしいターゲット人材に合わせて制度を構築することが可能であることも、メリットの 1 つと言えるでしょう。

課題は「ポジション・給与面の処遇」

メリットも多い再雇用制度ですが、制度を構築・運用するうえでの注意点もあります。

再雇用制度において特に問題となりやすいのは、再雇用した社員と退職せずに働き続けている社員との処遇です。

どのようなポジションで迎えるのか、給与の設定をどうするのか、また将来的には、昇進昇格時に他社で働いていた期間をどのように評価するのかといった点の検討が欠かせません。

納得感が得られなかったり不公平感が残ってしまったりすると、トラブルの原因ともなりますので、バランスに考慮した制度設計とすることが求められます。

「若手・中堅向け再雇用制度」の導入を検討してみませんか？

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは…

デコ労務管理事務所

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