

# チコ労務管理事務所通信

## 「働き方改革法」省令・指針の検討 始まる

### ◆労政審の労働条件分科会で議論開始

6月29日に働き方改革関連法が成立したことを受け、必要な省令や指針などについての議論が7月10日、労働政策審議会の労働条件分科会で始まりました。まずは、残業時間や年次有給休暇（年休）などに関する部分の検討が始まり、国会でも与野党が激しく対立した高度プロフェSSIONAL制度（高プロ）が適用される職業や年収については、秋以降に検討が始められる見込みです。

### ◆まずは残業時間や年休から

働き方改革法で制度の具体化が委ねられた省令は62に及びます。10日の分科会では、罰則があり、企業のシステム改修などが必要な残業時間の上限規制や年休の消化義務などに関わる部分から第1段階として議論することで労使が合意しました。

### ◆第1段階の検討まとめは8月下旬めど

残業と休日労働の抑制については、法律で残業時間が「原則月45時間、年360時間」までと明記されており、新たな指針で残業を「できる限り短くするよう努める」ことなどを定めることで、罰則に至らない事例でも是正を求めて指導をしやすくします。また、月45時間を超えて残業した働き手に対して健康確保措置を実施することを労使協定（36協定）に盛り込むことを省令で定めることになっています。第1段階の検討は8月下旬をめどにまとめられる見込みです。

### ◆高プロについての議論は秋以降に

来年4月から導入される高プロについては、適用対象については、政府は金融商品開発やコンサルタントなどの業務で年収は1,075万円以上と想定していますが、具体的には省令で定められます。10日の分科会では、厚労省が第1段階の議論終了後に「できる限り、早期に結論を出す」との案を示しまし



たが、労働側は「きちんと議論が必要」として了承しませんでした。

【厚生労働省「労働政策審議会(労働条件分科会)」】  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-rousei\\_126969.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-rousei_126969.html)

個別労働紛争の“種”は「いじめ・嫌がらせ」  
がトップ～  
「平成29年度個別労働紛争解決制度の施行  
状況」より！

### ◆個別労働紛争解決制度とは

会社と労働者との間の労働条件や職場環境をめぐるトラブルを防止・解決する制度のひとつとして、「個別労働紛争解決制度」があります。この制度には3つの方法（①総合労働相談、②あっせん、③助言・指導）があります。

おおまかに言えば、①は労働局、労基署、街角に設置される総合労働相談コーナーで専門の相談員が相談を受け付けるもの、②は紛争調整委員会（労働局）のあっせん委員が間に入り解決を図るもの、③は労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向性を示すものです。

### ◆最も多い内容は「いじめ・嫌がらせ」

このほど、厚生労働省から「平成29年度個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。その内容は、①②③のすべてで、職場の「いじめ・嫌がらせ」

に関するものがトップとなっています。「いじめ・嫌がらせ」は、①総合労働相談では、6年連続でのトップとなっています。また、総合労働相談の件数は10年連続で100万件を突破しています。

なお、総合労働相談に持ち込まれた相談のうち、労働基準法等の違反の疑いのあるものが19万件ほどありましたが、これらは労働基準監督署等に取り次がれ、行政指導等が検討されることとなりますので、“相談”という文字から受ける軽いイメージとは違った一面もあります。

#### ◆「解雇」は半減、「雇止め」は微増

②あっせん、③助言・指導のいずれにおいても、「解雇」に関する内容は平成20年度とおよそ半数程度に減少しています。昨今の雇用状況が改善していることも影響しているのでしょうか。一方、「雇止め」は微増しており、今後注意が必要と思われます。

労使間のトラブルでは、セクハラ・パワハラ・モラハラ…等のハラスメントがキーワードとなっています。まだ、問題が表面化していなくても、ある日突然……となる可能性はあります。地震への備えと同じですが、事が起こる前の対策と起きてからの対応如何で、被るダメージ（企業イメージの低下、職場の士気低下etc）に大きな差が生まれます。

【厚生労働省「平成29年度個別労働紛争解決制度の施行状況」】

[https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudouki\\_junkyoku-Roudou\\_joukenseisakuka/000213218.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudouki_junkyoku-Roudou_joukenseisakuka/000213218.pdf)

## 66歳以上まで働ける企業の割合に関する調査より

#### ◆66歳以上まで働ける企業の割合が増加

厚生労働省が公表した労働市場分析レポート「希望者全員が66歳以上まで働ける企業の割合について」によれば、従業員31人以上規模の企業で、希望者が66歳以上まで働ける企業の割合が、平成29年度で9.7%（前年比1.2ポイント増）に上がることがわかったそうです。

#### ◆企業規模が小さいほど65歳を超えた高齢者雇用に積極的

企業規模別にみると、31～100人規模で12.0%、101～300人規模で6.2%、301人以上で3.0%と、規模が小さい企業のほうが、65歳を超えた高齢者雇用に積極的であることがうかがえます。また、ここ5年間では全体的にゆるやかな増加傾向が続いていたところ、

平成28年度から平成29年度にかけての伸びは大きくなっています。

#### ◆定年廃止も約3割

希望者全員66歳以上まで働ける企業の雇用確保措置内容の内訳としては、「希望者全員66歳以上継続雇用」が55.0%と最も多く、「定年なし」も26.8%と約3割を占めています。建設業、情報通信業、宿泊、飲食サービス業などでは、比較的、定年を廃止とする措置が多い傾向にあり、人手不足の産業を中心に、長く働ける措置を実施している企業が多いことがわかります。

#### ◆国も高齢者雇用を推進

厚生労働省は、従業員が31人以上規模の企業で、65歳までの継続雇用を再雇用制度で対応している約12万社を対象に、定年制の撤廃や再雇用年齢の引上げを呼びかけるとしています。

今後は、高齢者雇用の取組みがますます求められてくる中で、企業としても、高齢者雇用に対応した処遇制度や研修体制、健康配慮の体制などを整えていく必要があります。

【厚生労働省「労働市場分析レポート」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000307818.pdf>

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