

21 世紀型企业への転換を図る

■ コンプライアンス達成へ向けて ～ 総論 ～

近年の法改正総まとめ !!

ここ数年、労働法関係の法改正が続いています。すでにご対応済みとは思いますが、猶予措置がとられている案件もございますので、改めて主な法律を再掲いたします。

【平成18年4月】労働安全衛生法

◆ 長時間労働の労働者に対する医師による面接指導

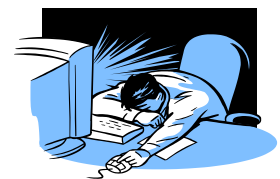
事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者（注1）に対し、厚生労働省令で定めるところ（注2）により、医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ）を行わなければならない。

（注1）対象労働者

1 週間当たり 40 時間を超えて労働した時間が1ヶ月当たり100時間（休日の労働時間を含む）を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者（ただし、算定の基礎となる期日前1ヶ月以内に面接指導を受けた者、その他これに類する者で医師が認めた者は除外）

（注2）実施方法

労働者の申出により行います。事業主は申出があったら遅滞なく面接指導を行わなければなりません。また、結果の記録を作成して5年間保存しなければなりません。



【平成18年4月】改正高年齢者雇用安定法

◆ 高齢者雇用継続

現在、65歳までの雇用を義務づけようという動きが出ていますが、平成25年3月31日までは64歳、平成25年4月1日以降は65歳までの継続雇用が現行法規です。

また、平成23年4月1日以降は、中小企業（常時300人以下）も労使協定により再雇用の基準を定めなければならないことになっています。



【平成19年4月】改正男女雇用機会均等法

◆ 男女平等

女性だけでなく男女双方への差別が禁止となっています。また、表面的には男女の区別をしていなくても、結果的に一方の性に相当程度の不利益をもたらす措置も禁止となりました（間接差別の禁止）。さらに、婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、妊娠中・産後1年以内の解雇の無効、セクシャルハラスメント対策の義務づけ、過料の創設があります。

【平成20年4月】短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律



◆ 改正パートタイム労働法

短時間労働者とは、“パート”“アルバイト”“嘱託”“契約社員”“準社員”等、企業内の名称にかかわらず、「1週間の所定労働時間が通常の労働者に比べて短い者」のことをいいます。

短時間労働者に対しては、・昇給の有無・退職手当の有無・賞与の有無についても、書面での明示が義務づけられました。また、これらの処遇について、短時間労働者から求められた際は、何を考慮して決定したのか、説明することが義務化されていますので、ご注意ください。

通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的扱いの禁止については、特に同一労働同一賃金の問題がありますので、定期的に評価し、その処遇を見直すようにいたしましょう。

【平成20年3月】労働契約法

◆ 個別労使関係の安定のために

労働契約法は、労働基準法では明文化されていなかった、労使間の労働契約についてのルール、労働契約と就業規則の関係などを定めたものです。その内容は、「判例法理」に基づいたものが多くみられます。

このことによって、労使トラブルが発生した場合に、「判例では…」ではなく、「法律では…」とはっきりと説明できるようになりました。

注意！

労使双方が労働契約に基く権利の行使にあたり、これを濫用してはならないことが義務づけられています。



注意！

使用者の安全配慮義務が明文化されています。

注意！

労働条件（就業規則）の不利益変更は、必要十分条件を満たさなくてはなりません。



権利の濫用とは、一見権利を主張しているようでも、それが本来の使命を超え、社会的にも相当とはいえないほど限界を超えて主張され、正当な行使とはいえない状態をいいます。

使用者側では、解雇権の濫用、人事権の濫用、懲戒権の濫用等、また、労働者側でも生理休暇の濫用といった例があります。

使用者は労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をしなければなりません。

過重労働に配慮すること、各種ハラスメントに対する措置、精神疾患の防止など社員のメンタルヘルス等についても対策を怠っていると責任を問われるおそれがあります。

労働者の合意がない不利益変更はできないとすることを前提に、労働者に変更後の規則を周知させた上で、次の内容が合理的なものである場合は不利益変更可能とされました。

- ①労働者の受ける不利益の程度
- ②変更の必要性
- ③変更後の就業規則の内容の相当性
- ④労組等との交渉の状況
- ⑤その他の事情



【平成 22 年 4 月】 労働基準法

◆ 過重労働の防止・ライフワークバランス

- ① 1 ヶ月 60 時間を超える時間外労働については、割増賃金率を 50%以上とすること。
- ② 60 時間を超える時間外労働を行った労働者に対し、改正による引き上げ分の割増賃金の支払に代えて、労使協定により有給休暇を付与することができること。
- ③ 1 ヶ月 45 時間を超える時間外労働については、労使協定で割増賃金率を定めること。また、その割増率は 25%を超えるように努めること。
- ④ 1 年に 5 日分を限度として、労使協定により時間単位で有給休暇を付与・取得できること。

①と②については、平成 25 年（予定）まで中小企業への適用が猶予されています。
③と④は、すべての事業所に適用となります。

【平成 22 年 6 月】 育児介護休業法

◆ 父親の育児支援・介護休暇の新設・育児のための短時間勤務制度の義務化

- ① 父母ともに育児休業を取得する場合、取得可能期間を 1 歳 2 ヶ月まで延長できるようになりました。（それぞれの取得期間の上限は 1 年）
- ② 労使協定による専業主婦（夫）除外規定が廃止されました。これにより、専業主婦の夫等も育児休業の取得ができるようになっています。
- ③ 介護のための短期休暇制度が創設され、年に 5 日、対象者が 2 人以上なら 10 日となっています。
- ④ 小学校就学の始期前の子 1 人の場合は年に 5 日、2 人以上いれば 10 日の看護休暇が取得できるようになりました。看護の内容については、病気、けがだけではなく、予防接種や健康診断を受けさせる場合にも取得できるようになっています。



※③と④については、労使協定により勤続 6 ヶ月未満、1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者を除外できます

- ⑤ 3 歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定外労働をさせることができません。
- ⑥ 3 歳に満たない子を養育する労働者が希望した場合、1 日の所定労働時間を原則として 6 時間以下（当初から所定労働時間が 6 時間以下の者を除く）とすることが義務づけられました。

※⑤と⑥については、労使協定により勤続 1 年未満、週間の所定労働日数が 2 日以下等の者を除外できます

法改正を踏まえた労務管理のチェックポイント !!

企業内において労務自主点検（定期的な監査）を行う場合には、前述の法改正項目をすべて網羅しておく必要があります。分類大項目としては、就業規則等諸規程の内容確認、賃金（残業代）の計算方法、支払状況、安全衛生管理体制の整備状況、安全配慮義務履行状況、各種ハラスメント対策と実施状況などが重要です。これから大項目から、企業の実情に応じた点検小項目を設定し、定期的にチェックしてみましょう。継続的なアクションが管理職の“勘違い”を発見し、今後の改善につながる“気づき”を呼び起こすものと思います。

特に、契約社員、パートタイマー、派遣社員の方々への対応がうまくできていないケースが多々見受けられますので、そのあたりのことも注意してください。

何事も、“問題が起きる前”の対策立案と実行・検証が効果的です。



労働基準監督署による是正報告対応 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864