

21世紀型企业への転換を図る

■ 2014年 経営に影響を与えそうな要因は？

～ 総論 ～

2014年 賃金改定 !!

現政権において、異例ともいえるような賃金・賞与の引上げ要請が官邸を中心に繰り返し行われてきました。

官邸に呼び出された一部の経営者は、「何もしないわけにはいかない」「官邸の要請に対し何らかの結果を出さなければ…」などの感想をもらしているようです。

中堅・中小企業においての直接的な影響はないでしょうが、マスコミの報道やこれを受けた社員の意識などが気になるところです。

今後も、政府と大手・有名な企業は、相互に連携しつつ、アベノミクスが継続するための取り組みを行うことが予想されますので、多少なりとも、今年の賃金改定を検討する必要があるかもしれません。

ただし、かつてのような年功賃金を思い起こすのではなく、個々の社員の評価をきちんと実施して、業績に応じた賃金改定にすべきものと思います。

この件は、今年だけの問題ではなく、今後も継続することですので十分にご注意ください。



【ご参考】2013年賃金等改定状況 — 厚労省・賃金引上げ等調査

100人以上規模における1人平均賃金の改定額 ⇒ 4,375円 前年比339円アップ

100～299人規模は、19年以来6年ぶりに全規模で 4,000円 を超過

労働関係法改正の手順 !!

労働政策審議会の前置主義が絶対的なものではなくなってきました。その結果が労働契約法の例外の新設（大学や民間研究機関の研究者に対する労契法の無期転換制度における通算契約期間を現行の5年超から10年超に延長するもの）です。

労働者派遣法改正についても、意見が分かれているにもかかわらず、今期通常国会に改正案が提出される見込みです。実態をないがしろにしているわけではないと思いますが、このような政治主導で労働関係法が改正されるようになると、スピード感はありますが、果たして「改正なのか」「改悪なのか」各企業によって受け止め方が変わってくるものと思います。これからは、法改正情報をいち早く入手すること、そして早期の対応が必要となりそうです。



労使トラブル業種別診断サービス ⇒ <http://www.iwaki-pmo.co.jp>

時間外労働の削減を ！！

厚生労働省の平成 25 年度労働時間等総合実態調査結果により、月 60 時間超の法定時間外労働に対し、9 割強のほとんどの大企業で割増賃金率「50%以上」を適用していたことが明らかになりました。

中小企業では、割増率「25%超」としているのは 1 割強と少なく、さらにこのうち割増賃金率「50%超」を適用していた割合は 1 割以下となっています。

現在、月 60 時間超の時間外労働に対する法定割増率 50%以上を中小企業へ適用するかどうか、という適用拡大を検討中の期間ですので、この調査が基礎データとなります。

今のうちに時間外労働の削減対策を進めておきましょう。



社会保険の加入勧奨 ！！

国土交通省通達により、一昨年の春頃から本格化してきた建設業における社会保険加入勧奨ですが、元請企業からの要請も強く、悩まれている皆様も多いことと思います。

国土交通省は、さらに建設業における社会保険加入促進策として優理事業者認証制度の試行を開始する予定です。各専門工事業団体が認証機関となり、社会保険に適切に加入している適用事業所を「適格事業所」、さらに建設業退職金共済制度にも加入している事業所を「優理事業者」として認証する内容となっています。

昨年 12 月から今年 1 月にかけては、申請、審査、認証の一連の手続きを試し、利点や課題を整理し、制度導入に向けた検討材料にするとのことです。

諸事情あるかもしれませんが、法人の場合は社会保険強制適用となりますので、お早めの対応がよろしいと思います。社員の皆様へのご説明が必要な場合は、弊社にて説明会を実施いたしますので、いつでもご用命ください。



受動喫煙防止 ！！

受動喫煙防止を事業者に義務付ける労働安全衛生法改正は廃案となりましたが、職場によっては未だに燃っている問題です。

職場の禁煙や分煙措置は、指針が出されたこともあって、徐々に浸透しつつあり、タバコの値上げで喫煙者が減少していることもありますが、社員同士のトラブルとなる場合もありますので、引き続き対策を講じるようにしてください。



【厚生労働省】

受動喫煙防止対策に関する職場内環境測定支援(たばこ煙濃度等の測定のための機器の貸与)

たばこ煙の濃度および喫煙室の換気の状態を把握し、職場における効率的な受動喫煙防止対策を行うための必要な測定機器として、デジタル粉じん計及び風速計の無料貸与を行います。

(貸出機器の往復の送料のみ負担が必要です)

※ 初めての方も簡単に測定でき、測定結果との比較により、職場の空気環境の基準を満たしているかを確認できます。 詳細 http://www.jashcon.or.jp/contents/info_smoke

安易な出向はリスクが大 !!

退職勧奨に応じない社員を、人選基準などが曖昧なまま出向させれば、これは人事権の濫用であるとして、東京地裁が昨年11月12日、出向命令の無効と損害賠償を求めて争っていた件で判決を言い渡しました。

会社の出向命令権は認めていますが、無制約にそれを行行使し得ないとしており、業務上の必要性や人選の合理性などの基準を満たしていない点を断罪した結果となっています。

人員整理や業務協力・教育研修ではなく、退職を意図した出向命令ですので、当然と言えば当然の結果だと思います。

地裁の考え方は、定年後再雇用の場合にも通じるものがあり、本社再雇用・グループ会社再雇用の制度がある場合には、注意が必要なところです。「なぜグループ会社なのか？」この問いに対する納得性のある回答が存在しなければなりません。



心の健康管理 !!

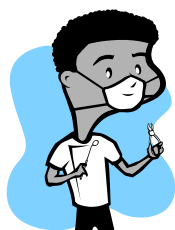
社員の健康確保に関しては、最終的には医師に頼らざるをえません。50人以上規模の事業所の場合は、産業医の選任義務がありますので、産業医にその責務を担ってもらうことができます。しかし、50人未満の事業所規模の場合は、自主責任で医師を選任しないと、万が一の際には法違反となる可能性があります。

定期健康診断実施後の保健指導は、開業している内科医を嘱託医とすることができますが、心の病に対応するメンタルヘルスや長時間労働に起因する脳・心疾患の増悪による過労死などは、やはり精神科医や専門医でないと難しいところがあります。

労働安全衛生法では、企業規模にかかわらず労働契約に伴う安全配慮義務を事業主に課していますので、専属の産業医がいない場合には、地域産業保健センターを利用されるとよろしいでしょう。

無料で労働安全衛生法が規定する健康確保を依頼することができます。場合によっては、出張指導も行うそうですので、ぜひご利用ください。

詳細：<http://www.rofuku.go.jp/sangyouhoken/tabid/333/Default.aspx>



障がい者雇用 !!

障害者雇用納付金制度においては、現在常用労働者200人超（平成27年4月より常用労働者100人超となります）の企業が対象となっていますが、あと1年少しで常用労働者100人超の企業も対象となります。

また、改正障害者雇用促進法の運用がわかりにくく、企業に対し「合理的配慮」の提供義務付けを明記（障害者本人からの申出に基づき、障害による業務上の支障を施設・設備、人的支援、職場管理などの面から取り除くべき）しましたが、企業に「過重な負担」が生じる場合は、「合理的配慮」の提供義務はないとなっているところです。

現在、運用基準となる指針の検討を進めているようですが、果たしてどのような内容となるのか、採用と採用後の労務管理についても検討が必要です。



労働基準監督署への是正報告対応 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864