



人事労務情報

2017
2

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス 6 階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

		PAGE
労務管理情報	「過労死等ゼロ」緊急対策(案) ガイドラインも公表	1
経営労務情報	家族手当の見直し、配偶者から子ども重視の流れへ	3
NEWS	36 協定の上限設定はほぼ確実!?	4
相談室<<人事労務管理>>	従業員が同業へ転職! 競業避止義務について	5
実務の疑問解決!	定年再雇用者に対する無期転換ルールの特例	6
気になることば	「同一労働同一賃金」って何ですか?	8

労務管理情報

「過労死等ゼロ」緊急対策(案) 全体像とガイドライン

平成28年の年末、多くのニュースで「過労死ゼロ」ということばを目にしました。これは、厚生労働省が12月26日に、違法な長時間労働があった企業に対し、行政指導段階での企業名の公表基準を引き下げることを盛り込んだ『「過労死等ゼロ」緊急対策(案)』を公表したことによります。まずは、その全体像を確認してください。平成29年実施とされており、1月20日には、新ガイドラインも公表されています。

1. 全体像

緊急対策(案)は、取組強化を大きく3つに分け、それぞれに対策をあげています。

① 違法な長時間労働を許さない取組の強化

- (1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底
- (2) 長時間労働等に係る企業本社に対する指導
- (3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化
- (4) 36 協定未締結事業場に対する監督指導の徹底

② メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化

- (1) メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導
- (2) パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底
- (3) ハイリスクな労働者を見逃さない取組の徹底

③ 社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化

- (1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請
- (2) 労働者に対する相談窓口の充実
- (3) 労働基準法等法令違反で公表した事案のホームページへの掲載

2. 新ガイドラインについて

現実的にもっとも影響が大きいと思われるのが、前記①(1)の「新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底」でしょう。平成29年1月20日に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべきガイドライン」として公表されました。これは、これまでの「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」(いわゆる46通達)を基本としつつ、電通事件で問題となった事項等を踏まえて策定されたことが分かるような内容になっています。労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するという、自己申告制の不適正な運用から発生する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じないよう会社が対応すべきこととして、次のようなことが明記されています。

- ① 使用者の明示又は黙示の指示により、研修・教育訓練の受講、学習等を行っていた時間は、労働時間として扱わなければならないこと。
- ② 労働者の実労働時間と自己申告による労働時間に著しい乖離が生じている場合、使用者は実態調査を行い、所要の労働時間を補正すること(特に入退場記録やパソコンの使用時間記録など事業場内にいた時間が分かるデータを有している場合)。
- ③ 労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な自己申告を阻害する措置を講じてはならないこと。
- ④ 社内通達や時間外労働手当の定額払い等の措置が労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかを確認するとともに、場合によっては改善を図ること。
- ⑤ 36協定における延長時間を超えて労働しているにもかかわらず、記録上はこれを守っているようにすることが、労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかを確認すること。

3. 是正指導段階での企業名公表

違法な長時間労働の判断基準を月100時間超から月80時間超に引き下げるとともに、1年間に2事業場で発覚すると企業本社へ是正指導が行われます。また、月100時間超と過労死・過労自殺等での労災支給決定が2事業場で認められると企業名が公表されます。

違法な長時間労働を課した企業名を行政の裁量で公表する基準は、平成27年5月に運用が開始されました。しかし、これまでの基準は、月100時間超の違法な長時間労働が10人以上または4分の1以上の従業員で認められた事業場が1年間に3か所あった場合とされており、適用も1件のみでした。

4. 36協定への監督・指導の強化

時間外労働に必要な36協定を締結していない事業場に対して、最低賃金の履行確保を重点とする監督の機会(平成28年度第4四半期を目途)に指導が実施される見通しです。

厚生労働省は省令や通達を改正し、順次、緊急対策を実行に移すとしています。

また、既に公表された「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべきガイドライン」は、とても重要な内容ですので、必ず一度は厚生労働省のURLへアクセスし、内容をご確認されることをお勧めします。

<http://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/151106-04.pdf>



経営労務情報

家族手当の見直し、配偶者から子ども重視の流れへ

以前は「夫は外で働き、妻は専業主婦で家庭を守る」ということが多くありましたが、近年では「夫も妻も働く」という共働きが浸透してきました。政府の取組みも関連し、現在支給している「家族手当」のあり方を見直す企業も出てきています。

1. 家族手当の支給状況

家族手当の現在の支給状況はどのようになっているのでしょうか。まずは、人事院が公開している「平成28年民間給与実態調査の結果」をご覧ください。

下表のとおり、家族手当制度があると回答した会社は76.8%。4社に3社の割合で家族手当が導入されていることが分かります。そのうち、配偶者に家族手当を支給する会社は87.0%であり、さらにそのうちの85.4%が配偶者の収入による制限を設けています。

配偶者の収入による制限を設けている会社のうち、配偶者の収入が103万円の所得税の扶養範囲内であれば手当を支給している会社が65.9%、130万円の社会保険の扶養範囲内であることを条件としている会社が29.5%となっており、専業主婦や扶養の範囲内で働く配偶者を対象に手当を支給する設計が中心になっていることが分かります。

2. 見直しをする理由

家族手当の支給を受けるために、年間103万円または130万円を超えないように働き方を制限している配偶者は多いものです。そしてこのことが、女性の社会進出を妨げる要因になっていると考えられています。

現在、政府は女性活躍推進の動きを強め、女性が働きやすい環境づくりを進めています。これは、家族手当が廃止となった場合でも安心して女性が働ける社会とするために、子育て支援なども含め、もっと積極的に社会に出ていけるための環境を作るといえる流れといえます。

3. 最近の動き

人事院は平成28年8月の勧告に、扶養手当の見直しを盛り込みました。具体的には、国家公務員について、月額、配偶者13,000円、子ども6,500円、父母等6,500円となっている扶養手当を、平成29年

家族手当の支給状況及び配偶者の収入による制限の状況

(単位:%)

家族手当制度がある	76.8			
配偶者に家族手当を支給する	87.0			
配偶者の収入による制限がある	85.4			
		収入制限の額	103万円	65.9
			130万円	29.5
			その他	4.6
配偶者の収入による制限がない	14.6			
配偶者に家族手当を支給しない	13.0			
家族手当制度がない	23.2			

度より段階的に、配偶者 6,500 円、子ども一人あたり 10,000 円、父母等 6,500 円 に変更し、平成30年度には完全に子ども重視の手当へ移行することが決定しています。総額の原資を変えずに、教育費などの支出が大きくなっている子どもを中心に手当を支給するよう、見直しが行われることになります。

民間でも、次のような制度変更に着手している企業があります。

- T社 ※段階的に変更、完全実施は平成33年1月予定
従 来：配偶者を前提とした 1 人目の家族手当が月 19,500 円、2 人目以降が 5,000 円
変更後：配偶者は対象外、子どもや障害のある家族に対して一人あたり 20,000 円を支給予定

■ H社

現 在：配偶者を前提とした 1 人目の家族手当が月 16,000 円、子どもなど 2 人目以降が 4,800 円

変更後：配偶者手当を段階的に減らし、子どもや介護が必要な家族一人あたり 20,000 円を支給予定。

平成29年度の税制改正では、所得税における配偶者控除に関する改正も行くとされており、状況はさらに変化していきます。家族手当を始め、各種手当のあり方および支給方法を見直す機会としてもよいかもしれません。



労働時間規制 36協定の上限設定は ほぼ確実！？

時間外労働規制について議論をしてきた厚生労働省の検討会は、平成29年 1 月23日、論点の整理案をとりまとめ公表しました。そのなかから今注目を集めている「時間外労働の限度」についての内容をご紹介します。

- ・ 36協定の締結状況を見ると、通常の延長時間はほぼ100%の企業で限度基準告示（月45時間、年 360 時間等）の範囲内に収まっている一方で、一部ではあるが、特別条項がある場合の延長時間が月 100 時間を超えるものも見受けられ、長時間労働の歯止めとして十分機能していない。
- ・ 36協定の時間外労働規制のあり方を検討するにあたっては、労使協定で定める範囲内で、割増賃金を払えば上限なく時間外労働が可能になる現在の仕組みを改め、一定期間内の総労働時間の枠を定め、その枠の中で健康を確保しつつ効率的に働くことを可能にする制度への転換を指向すべきである。

上記のような論点もあがっている一方、経済界などからの声を踏まえ、次のようなことも書かれています。

- ・ たとえば 1 日や 1 週などの短い期間を単位に労働時間の上限を規制すると、業務の繁閑や働く人のニーズに対応した労働時間の設定が困難になることに留意が必要である。
- ・ 長時間労働が避けられない業種・職種には、業務の特性や取引慣行等それぞれの課題があり、法的な上限規制だけでは解決しない。したがって、こうした業種・職種については一定の配慮をしつつ、計画的な労働時間の見直しを進めることが必要である。

その他、生産性の問題からは次のことがあげられています。

- ・ 企業の競争力の発揮と両立できる仕組みとし、我が国の経済社会の発展に必要なイノベーションが生まれ、現場の創意工夫が活かされやすい環境を確保することも必要である。

なお、退社から出社まで一定の休息を確保する「インターバル規制」については、「企業自らが導入することを促していくべきだ」との表現にとどめられていました。

現時点（平成29年 1 月25日）で具体的になっていませんが、上限設定が行われることはほぼ間違いないといって差し支えないでしょう。平成29年度からの導入を目指し、具体的な上限時間と上限にかかる弾力化措置の内容、そして一部業種への配慮の内容がポイントとなりそうです。

相談室《人事労務管理》

従業員が同業へ転職！ 競業避止義務について



人事部長

人材不足の影響か、転職市場が活況しているという話を聞きました。従業員が同業に転職した場合、会社の機密情報が漏れてしまうこともあるのではと気がかりです。何か対策を取りたいのですが、「同業に就職しない」と誓約させることはできるのでしょうか？



社労士

なるほど。使用者と競合する事業には従事しない義務、競業避止義務についてのご相談ですね。この義務については、在職中と退職後に分けて考える必要があります。せっかくの機会なので、両方の説明をしましょう。

まず、在職中は、労働契約に付随する義務として信義則上認められます。よって、従業員は同業の会社と掛けもち勤務をしたり、競合となるような事業を自分で営んだりすることはできないとされています。

人事部長

なるほど。そのような内容を競業避止義務として就業規則に記載する必要がありますか？



社労士

そうですね。就業規則に定めておくべきでしょう。

次に退職後ですが、退職後の競業避止義務は、特別の定めがなければ認められないと一般に考えられています。そこで、重要な秘密やノウハウを守るため、会社が就業規則や当事者との個別契約に定めをおき、一定の範囲で競業避止義務を課すといったことが行われています。

とはいえ、ご存知のとおり、従業員には、憲法で保障された職業選択の自由がありますので、際限なくこの競業避止義務が課せられるとこの自由を侵すことになるので、注意をしなければなりません。

人事部長

確かに……。これまでの経験を活かして同業に転職することが制限されると、転職が難しくなりますね。その一定の範囲とは具体的にどのようなものになるのでしょうか？

社労士

競業避止義務を課す期間や場所の範囲などを、合理的な範囲で限定しておくことになります。また、一般社員やパートタイマーなど機密情報に触れる機会が少ない人については、同業への転職を制限する合理性がありませんので、制限すること自体が難しくなります。



人事部長

なるほど。こういった働き方をしているか、従業員の職種なども含めて、競業避止義務を課すことができるか否かを検討し、課すことに合理性がある人については、個別に誓約書を結ぶなどの対応が必要なのですね。



社労士

はい、その通りです。その他、一定の範囲で制限を受けることによる不利益に対しての代償措置についての検討が必要なこともありますね。

また同業への転職に関して、守秘義務についても重要です。競業避止義務とは別に考える必要があります。



人事部長

なるほど。顧客情報や会社の機密情報を持ち出さないように、しっかりと守秘義務についても対策をしておくことが重要ですね。



社労士

はい、守秘義務について退職時に誓約させるということもありますが、これは在職時においても重要です。そのため、入社タイミングでも誓約させて、情報管理に関する意識付けを行っておくことが望ましい対応となるでしょう。

実務の疑問解決！

定年再雇用者に対する無期転換ルールの特例



多くの会社では、65歳までの雇用確保措置として、定年後は1年契約の有期雇用で再雇用をしているのではないのでしょうか。しかし、技術や技能継承といった面から、65歳を超えてあと数年勤務してほしい従業員がいるというお話を耳にすることがあります。

さて、このような従業員にも労働契約法の5年超での無期転換ルールが適用されるとなると、本人からの申込みにより再び無期労働契約になってしまいます。これでは、会社としてもうまく人材活用ができません。

こういった矛盾を解消するために、「有期雇用特別措置法の特例」を活用しましょう。

1. 有期雇用特別措置法の特例とは・・・

これは、先月号で取り上げた無期転換ルールの特例措置として、平成27年4月1日に施行されました。正式名称は「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」といいます。

この法律により、①専門的知識等を有する有期雇用労働者と、②定年に達した後、引き続いて雇用される有期雇用労働者(以下、「継続雇用高齢者」)について、その特性に応じた雇用管理に関する特別の措置を講じ認定を受けた場合には、無期転換申込権が発生しないという特例が適用されることになりました。

上に掲げたようなケースを含め、実務では、②の継続雇用高齢者の措置内容を理解しておくことが重要です。

やや複雑なので、場面想定を含めて説明します。

一般的な正社員の場合、期間の定めがない契約で、定年年齢が60歳、その後希望者は65歳まで1年ごとの有期労働契約で継続雇用というケースが多いでしょう。

もし、継続雇用高齢者に無期転換ルールが適用されると、無期労働契約から有期労働契約になったにもかかわらず65歳まで継続雇用すると、本人からの申込みがあれば、また無期労働契約になってしまうのです。

このような矛盾を解消するためには、継続雇用高齢者に無期転換ルールの特例である有期雇用特別措置法における「定年後の継続雇用の高齢者」の特例を適用することが必要なのです。この特例を適用することにより、継続雇用高齢者がその事業主に定年後引き続いて雇用される期間は無期転換申込権が発生しないということになるのです。

2. 特例の適用を受けるには・・・

次の2つの条件を満たす必要があります。

- ① 労働者が定年に達した後、引き続いて雇用されていること
- ② 事業主が適正な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けていること

まず、①の条件ですが、グループ会社での再雇用も含め、定年に達した者を継続雇用した場合のみを指します。60歳以後、新たに雇用した場合は対象にならないのでご注意ください。

続いて、②についてです。雇用管理に関する計画は、所定の「第二種計画認定・変更申請書」を使用します。この申請書で【継続雇用者の特性に応じた雇用管理措置の内容】についてのチェックを入れます。お勧めなのは、高年齢雇用推進者の選任です。

【その他】の項目については、継続雇用制度の導入にチェックをして、希望者全員なのか、労使協定により基準を定めているのかを選択します。

この認定を受ける時期ですが、実務的には、平成30年4月1日から無期転換ルールが適用になるため、平成25年4月1日の時点ですでに定年退職後再雇用をしている対象者がいる場合、遅くとも平成30年3月31日までは行う必要があるでしょう。



Point

- ◆ 労働契約法には特例が設けられており、定年後の再雇用者には「第二種計画認定・変更申請書」を作成し、都道府県労働局長の認定を受けておくことで、無期転換申込権が発生しない。
- ◆ この特例は、その会社で定年を迎えた従業員が対象であり、定年の年齢を超えた者を新たに雇用する場合には対象にならない。

なお、認定を受ける際には、添付書類として「高年齢者雇用確保措置」を講じていることが確認できる資料が必要となります。すでに自社で高年齢者雇用確保措置を実施している場合は問題ありませんが、これから新しく一つ以上の高年齢者雇用確保措置を実施する場合は、少なくとも半年ほど実績を積んでから、高年齢者雇用確保措置を講じていることが確認できる書類を添付書類として提出する必要がありますので注意が必要です。

高年齢雇用推進者の選任をチェックした場合の添付書類は、高年齢雇用状況報告書の高年齢雇用推進者欄に推進者が記載されていれば報告書、記載がない場合は高年齢雇用推進者の辞令となります。新たに辞令を交付するのであれば実績を積み期間が必要ということにご留意ください。

締切間際は提出件数も多くなり混雑が予想されるため、継続雇用の高年齢者の特例に該当する場合は、できるだけ早めに計画認定を受けてください。なお、認定を受ける場合は、事前に管轄の都道府県労働局にご確認ください。

3. その他留意点、労働条件通知書での明示

有期雇用特別措置法による特例の適用にあたっては、紛争防止の観点から、労働契約の締結・更新時に、継続雇用の高齢者に対して、定年後引き続いて雇用されている期間が無期転換申込権が発生しない期間であることを労働条件通知書のなかで明示してください。

最近よく耳にするのですが・・・

「同一労働同一賃金」って何ですか？

平成28年7月に、安倍首相を議長とする「働き方改革実現会議」が発足し、同一労働同一賃金についても議論されてきました。そして、12月20日に行われた第5回目の会議において、「同一労働同一賃金ガイドライン案」が示されました。

同一労働同一賃金は、いわゆる正規労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規労働者（有期雇用労働者・パートタイム労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。現状において、両者の間には、月給を時間換算した場合の時給額、賞与の有無や各種手当、福利厚生などに違いがあります。このような違いについて、「同じ仕事をしているにも関わらず、処遇が異なっているのは問題ではないか。同じ仕事をしているのであれば、その価値は同じだから、同様の処遇にすべきだ。」ということが問題となっていたのです。

今回示されたガイドライン案は、正規労働者と非正規労働者との間で賃金が異なるなどの待遇差がある場合に、どのような待遇差が不合理なものであり、どのような待遇差が不合理でないのかを、待遇ごとに事例も含めて示したものになります。

事例のなかから「賞与」について見てみましょう。

賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の貢献である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない」

この内容には、驚かれる会社も多いと思います。現状、正社員には基本給の〇ヶ月分というような賞与を支給し、パートタイマーには寸志として数万～5万円程度を支給することが一般的ではないでしょうか。しかし、今後は、勤続年数の長いパートタイマーなど正社員と近いような仕事ができ、また責任も課しているのであれば、このような賞与の待遇差は問題と判断される可能性が高いと思われます。

なお、現時点ではあくまでもガイドライン案であり、特に法的な拘束力があるわけではありません。今後、法改正に向けた検討が行われる予定であり、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて最終的に確定されることになっています。ただし、現行の労働契約法、パートタイム労働法でも、正社員と非正規の間の不合理な待遇差は禁止されています。今一度、正社員や契約社員、パートタイマーの待遇がどのようになっているかを確認し、その違いを分析しておくといかもしれません。

