

杉浦事務所便り

連絡先：〒060-0041
 札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階
 電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772
 e-mail：info@sr-roumu.com
 URL http://www.sr-roumu.com/
 すぎうらブログ随時更新中！http://ameblo.jp/sr-sugi/



押さえておきたい「労働契約法改正」の最新動向

◆昨年末に特例法が成立、施行

昨年 4 月 1 日より改正労働契約法が施行され、いわゆる「無期転換ルール」が導入されました。

これにより、同一の使用者の下、有期労働契約が 5 年を超えて反復更新された場合に、労働者に「無期転換申込権」が発生することとなりましたが、パートタイマー等の有期契約労働者を無期雇用へと転換する動きもみられるなど、改正への対応が企業において進められていました。

ところが、昨年 12 月 6 日の参議院本会議で「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律案」が可決・成立し、すでに一部は施行されています。

◆特例法の趣旨

この特例法は、大学の教員等で、5 年を超えるようなプロジェクトに関わる有期契約労働者についても、5 年経過時点で無期転換申込権が発生してしまうと、5 年を超える前に契約を打ち切らざるを得ず、雇い続けることができないという現場からの声に対応して立案されたものです。

特例法により、一定の要件を満たす大学の教員等については、無期転換申込権にかかる年数要件が「10 年」とされました。

◆さらなる改正に向けた動き

現在、厚生労働省の労働政策審議会（労働条件分科会有期雇用特別部会）において、高度な専門職に就く高収入の有期労働契約者で一定の期間内に終了すると見込まれる事業（オリンピックの開催準備等）に従事する者等について、5 年経過時点で無期転換申込権が発生しないこととする「有期雇用の特例」作りが検討されています。

同省では、この結果を今年 3 月上旬までに労働契約法の改正案としてまとめ、1 月 24 日に召集される通常国会に提出する方針です。特例の対象には高齢者も含まれる見通しですので、企業にとってはさらなる就業規則等の見直しが必要となる可能性もあることから、今後も動向を注視する必要があります。

企業の「退職給付制度」に関する最新調査結果

◆4社に1社は退職一時金・退職年金「なし」

昨年 11 月発表（厚生労働省）の「就労条件総合調査」は、常用労働者数 30 人以上の企業を対象に調査を行い、4,211 社から有効回答を得てまとめられています。

同調査では、前回調査以来 5 年ぶりに退職金の支給状況に関する調査が行われましたが、それによれば、2008 年当時は 83.9%の企業が退職給付制度ありと回答していたところ、今回は 75.5%まで減少しています。

◆「退職一時金制度のみ」が大幅増

制度の形態別にみると、2008 年当時は 31.9%あった「退職一時金・退職年金を併用」する企業が 22.6%へと大きく減少し、「退職一時金制度のみ」とする企業が 55.3%から 65.8%と、大きく増えました。支払準備形態については、退職一時金制度がある企業では「社内準備」とする企業が 64.5%で最も多く、次いで「中小企業退職金共済制度（中退共）」が 46.5%でした。

一方、退職年金制度がある企業では「厚生年金基金」（44.8%）が最も多く、確定拠出年金（企業型）の 35.9%と確定給付企業年金の 35.6%は僅差でしたが、今後は、厚生年金基金制度の見直しが進むにつれ、状況が変化する可能性があります。

◆支給額も大幅減

勤続 35 年以上の定年退職者の退職給付額は、大卒者が 2,156 万円（前回比 335 万円減）、高卒者（管理・事務・技術職）が 1,965 万円（同 273 万円減）、高卒者（現業職）が 1,484 万円（同 537 万円減）で、いずれにおいても支給額が大きく減少しました。

◆これからの主流は「確定拠出年金」？

一時は「確定拠出年金の 6 割が元本割れ」との報道もなされましたが、2013 年 9 月時点において、株価上昇等により、98%の加入者が元本割れの状況を脱し、通算の運用利回りの平均は年率で 3%

台に回復しました。

2014 年度の税制改正においては拠出限度額の引上げについて検討が進められていますが、税制上の優遇措置もあることから、今後、厚生年金基金制度の見直しにより、確定拠出年金へと移行するケースが増加する可能性もあります。退職給付制度のある企業においては、メリット・デメリット双方に関する情報収集が必要となるでしょう。

「ブラック企業」に対する厚労省重点監督の結果

◆昨年 9 月に集中的に実施

厚生労働省では、昨年 9 月を「過重労働重点監督月間」と定め、いわゆる「ブラック企業」（若者の使い捨てが疑われる企業等）に対して「過重労働重点監督」が集中的に実施されましたが、その結果が昨年 12 月中旬に発表されました。

◆8割超の事業場で法違反！

監督対象となった 5,111 事業場のうち、82%の事業場（4,189 事業場）において、何らかの労働基準関係法令違反が見られ、是正勧告書が交付されたとのことでした。

主な法違反の内容は、次の通りでした。

- （1）違法な時間外労働があった：43.8%（2,241 事業場）
- （2）賃金不払残業があった：23.9%（1,221 事業場）
- （3）過重労働による健康障害防止措置が実施されていなかった：1.4%（71 事業場）

◆主な法違反の事例

なお、法違反の事例として、下

記のものが挙げられています。

- ・長時間労働等により精神障害を発症したとする労災請求があった事業場で、その後も、月 80 時間を超える時間外労働が認められた。
- ・社員の 7 割に及ぶ係長職以上の者を管理監督者として取り扱い、割増賃金を支払っていないかった。
- ・月 100 時間を超える時間外労働が行われていたにもかかわらず、健康確保措置が講じられていなかった。
- ・無料電話相談を契機とする監督指導時に、三六協定で定めた上限時間を超え月 100 時間を超える時間外労働が行われていた。
- ・労働時間が適正に把握できておらず、また、算入すべき手当を算入せずに割増賃金の単価を低く設定していた。
- ・賃金が、約 1 年にわたり支払われていなかったことについて指導したが、是正されなかった。

◆今後の国の対策

ブラック企業対策としては、今年度から求人票に「過去 3 年間の採用者数と離職者数」の記入欄が設けられるなども決定しており、企業の採用活動に影響が出るものと考えられます。

今後は、ますます企業における人事労務管理が重要性を増していくことは間違いのないでしょう。

男女雇用機会均等法に関する改正内容

～間接差別の定義見直し、同性間のセクハラ禁止等～

◆今年 7 月 1 日施行

昨年 12 月 24 日に、厚生労働省から、男女格差の縮小や女性の活躍促進を推進するための、男女雇用機会均等法の施行規則を改正する省令等が発表されました。

主な項目は下記の通りです。いずれも今年の 7 月 1 日から施行されます。

◆1) 合理的理由のない転勤要件は間接差別に

まず、間接差別（差別的な条件や待遇差を直接は設けていないものの、結果的に一方の性に対して不利益を与えること）となるおそれがある措置のうち、「総合職の募集または採用に係る転勤要件」について、「総合職」の限定を削除し、昇進・職種の変更が措置の対象に追加されました。これにより、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更にあたって、合理的な理由なく転勤要件を設けることは、間接差別に該当することとなります。

◆2) 結婚していることを理由とした差別の禁止

次に、性別を理由とする差別に該当するものとして、「結婚していることを理由として職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取扱いをしている事例」が追加されました。

◆3) 同性間のセクハラも禁止

（3）については、職場におけるセクハラには、同性に対するものも含まれることなどが明示されました。また、セクハラ被害者に対する事後対応の措置の例として、「管理監督者」や「事業場内の産業保健スタッフ」などによるメンタルヘルス不調への相談対応が追加されました。