

杉浦事務所便り

連絡先：〒060-0041

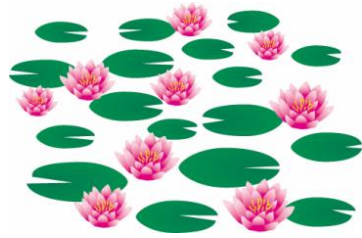
札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階

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/



「労働時間法制の見直し」をめぐる最近の動向

◆「ホワイトカラー・エグゼンプション」導入？

安倍政権が成長戦略の策定や改革実現のために設置した日本経済再生本部の下に設けられた「産業競争力会議」では、「ホワイトカラー・エグゼンプション」（以下、「WE」という）の導入が検討されています。

WEについては、2006年に規制緩和策の中に盛り込まれ、2007年に法案提出の動きがありました。与党内でも導入を懸念する声があり見送られたという経緯があります。

現在、6月に改訂する予定の安倍政権の成長戦略に盛り込むことが検討されていますが、長時間労働を助長させるものとして反対する声も多くあり、先行きは不透明です。

◆中小企業の残業代割増率が引き上げられる？

2010年4月に施行された改正労働基準法により、従業員数300名以上の企業の1カ月の時間外労働時間が60時間を超えた場合の割増賃金の割増率は50%以上とされていますが、中小企業については適用を猶予し、3年をめどに改めて適否を議論することとされていました。

このほど、政府は中小企業についても割増率を引き上げる検討に入り、2015年の通常国会に労働基準法の改正案を提出し、2016年4

月からの施行を目指すとの報道がなされました。

割増率が引き上げられれば、企業の人件費負担が増す可能性があります。また、運送業のように残業時間を減らしにくい業種については、助成金等の措置も検討するとされています。

◆「働き過ぎ対策」の検討

上記の産業競争力会議では、WEのほかに「解雇規制の見直し」や「配偶者控除の廃止」等、企業や従業員の生活に大きな影響を及ぼす事項が検討されていますが、またこの他に、「法令の主旨を尊重しない企業の取締りの強化」も検討されています。具体的には、ハローワークの求人票に従業員の定着率や残業時間数の記載を求めたり、労働基準監督署の人員を増強したりすること等が挙げられています。企業としては、今後もこれらの動きに注意を払っておく必要があるでしょう。

「自動車運転死傷行為処罰法」が5月20日より施行されました

◆飲酒や薬物の影響で事故を起こした場合の罰則強化

「自動車の運転により人を死傷させる行為等の処罰に関する法律」（以下、「自動車運転死傷行為処罰法」という）は、昨年11月に成立し、「通行禁止道路の高速走行」やアルコールや薬物の摂取、特定の病気の影響で「正常な運転

に支障が出るおそれのある状態」で運転し人を死亡させた場合に懲役15年以下、人を負傷させた場合に懲役12年以下とする規定が盛り込まれています。

現行刑法の「危険運転致死傷罪」の適用範囲が狭すぎるとして批判があったことを受け、刑法から自動車事故に関連する規定を分離して成立しました。

◆重罰化されるケースとは？

本法制定のきっかけは、栃木県鹿沼市の運転手がてんかん発作を起こし、登校中の小学生6人を死亡させた事故（2011年）や、京都府亀岡市の無免許運転により小学生等計10人がはねられて3人が死亡、7人が重軽傷を負った事故（2012年）です。

本法における「特定の病気」には統合失調症や双極性障害（躁うつ病）、てんかん、低血糖症、重度の眠気の症状を呈する睡眠障害等が含まれ、運転に必要な能力を欠いている場合や意識障害、運動障害を再発するおそれがある場合に適用されることとなっています。

また、「通行禁止道路の高速走行」としては、車両通行止め道路、歩行者専用道路、自転車および歩行者専用道路、一方通行道路の逆走、高速道路の逆走等が対象です。さらに、アルコールや薬物の摂取により正常な運転に支障が生じるおそれがある状態で運転したケース、アルコールや薬物の影響で死傷事故を起こした場合にその影響をごまかすために事後にアルコールや薬物をさらに

摂取したり現場を離れてアルコール濃度を減少させたりしたケースも処罰の対象となります。

◆企業における対応

企業においては、従業員に対し新法の施行について周知するだけでなく、特定の病気に罹患している従業員の有無の確認や、該当者がいた場合の対応のほか、就業規則、自動車通勤や社用車運転に関する社内規程等の見直しを検討する必要があります。

「介護」と「仕事」を両立させるために企業ができることは？

◆職場環境の整備が重要な課題に

近年、親や家族などの介護を理由として仕事を辞める「介護離職」が増加し、大きな問題となっています。

総務省の平成25年発表によると、介護離職する方は年間10万人以上。この中には、企業内で中核的な人材として活躍する方も少なくなく、こうした人材の離職を防止するために、労働者が「介護」と「仕事」を両立できる職場環境の整備が、企業にとって重要な課題となっています。

◆政府の対応

団塊世代が70歳代に突入する2017年前後からは介護離職者のさらなる増加が予測されるため、厚生労働省では、介護と仕事を両立できる職場モデルの普及に着手し、労働者の継続就業を促進しています。具体的には、民間企業100社に報奨金を出し、同省が委託するコンサルティング会社が両立支

援の制度化に向けた助言を行ってその結果を普及・啓発に活かすこと、また、介護離職防止のシンボルマークを制定して取組みの普及・推進を図ることなどが進められています。

◆企業ができること

このような動きの中、企業側も、介護と仕事の両立への支援を始められています。例えば、介護情報をまとめたハンドブックの作成・配布、セミナーの開催、両立のモデルケースの情報発信……。

介護は、いつ誰が直面するかわからないからこそ、企業側から早めに働きかけ、情報を提供し、社員との間で問題意識の共有を図ることが重要な取組みとなると言えます。社員にいざ介護の問題が発生した場合に慌てず適切な対応をとることができるよう、取組みを始めるべき時期にきていると言えるでしょう。

深刻化する中小企業の「事業承継」「廃業」

◆「起業希望者」が急激に減少

政府が閣議決定した中小企業白書（2014年度版）で、経営者の高齢化と後継者不足が深刻化している状況が明らかになりました。また、近年、起業を希望する人を示す「起業希望者」の数が160万人台から80万人台に半減し、急激に減少している一方、起業家数は大きく変化しておらず、毎年20～30万人の起業家が誕生していることがわかりました。

◆高齢経営者の約半数が「事業承継の準備不十分」

事業承継の形態は、内部昇格や外部からの招聘等、親族以外の第三者への承継割合が増加しているようです。後継者の育成期間には「3年以上必要」と考えている経営者は8割以上に上りましたが、「経営者の年齢別事業承継の準備状況」を見ると、60代で約6割、70代で約5割、80代で約4割が、後継者がいないなど事業を引き継ぐ準備ができていないことがわかりました。

◆増加する休廃業・解散の原因

近年、休廃業・解散の件数も増加していますが、廃業を決断した理由として最も多かったのが、「経営者の高齢化、健康（体力・気力）の問題」（48.3%）であり、以下、「事業の先行きに対する不安」（12.5%）、「主要な販売先との取引終了（相手方の倒産、移転のケース含む）」（7.8%）が続いています。

◆第三者への承継支援策と廃業対策

これらの結果を受けて、政府は、第三者への承継支援策と廃業対策を進めていくとしています。

第三者への承継の支援策としては、外部に後継者を求める中小企業・小規模事業者に配慮し、高い事業意欲のある人材を確保し、後継者ニーズのある企業とマッチングさせるとともに、長期的にフォローアップしていくとしています。

廃業対策としては、（1）廃業に関する基本的な情報提供、（2）匿名性に配慮した専門家支援（電話相談）、（3）小規模企業共済制度のさらなる普及・拡大を図るとしています。

