

## 新たな労働時間制度の議論

## 残業代ゼロを認める制度？！

内閣総理大臣を議長とする産業競争力会議において、新たな労働時間制度の議論が行われています。その会議で配布された資料に盛り込まれていた、残業代ゼロを認める制度が注目を集めています。

## 産業競争力会議で議論されている新たな労働時間制度の概要

「働き過ぎ防止に真剣に取り組むこと」を改革の前提とした上で、「個人の意欲と能力を最大限に活用するための新たな労働時間制度」を導入することが検討されています。

基本的な考え方として、

- ・一定の要件を前提に、時間ではなく、成果ベースの労働管理
  - ・職務内容（ジョブ・ディスクリプション）の明確化が前提要件
- などが掲げられており、それに沿って、次の2つの制度のイメージが提示されています。

**Aタイプ** 労働時間の上限を要件とするタイプ。総労働時間の上限を設定し、その中で働き方を柔軟にする。

⇒子育てや親の介護などを余儀なくされる労働者などに向く。

**Bタイプ** 報酬の下限を要件とするタイプで、例えば年収1,000万円以上など、高めの水準を要件とする。

⇒高収入者が対象となり、ハイパフォーマーがより能力を発揮することや、プロフェッショナルの育成などに向く。

|          | Aタイプ（労働時間上限要件型）                                                                                                                                                                                                                                                                      | Bタイプ（高収入・ハイパフォーマー型）                                                                                                                                                                                      |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 対象       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・国が示す対象者の範囲の目安を踏まえ、労使合意を要する（職務経験が浅い、受注対応等、自己で管理が困難な業務従事者は対象外）</li> <li>・本人の希望選択に基づき決定</li> </ul>                                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>・高度な職業能力を有し、自律的かつ創造的に働きたい社員（対象者の年収下限要件（例えば概ね1,000万円以上）を定める）</li> <li>・本人の希望選択に基づき決定</li> </ul>                                                                    |
| 労働条件・報酬等 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働条件の総枠決定は法律に基づき、労使合意で決定（年間労働時間の量的上限等は国が一定の基準を示す）</li> <li>・期初に職務内容を明示し、業務計画や勤務計画を策定。不適合の場合、通常の労働管理に戻す等の措置</li> <li>・報酬は労働時間と峻別し、職務内容と成果等を反映（基本は、ペイ・フォー・パフォーマンス）</li> <li>・労働基準法と同等の規律がある場合、現行の労働時間規制等とは異なる選択肢を提示し、労使協定に基づく柔軟な対応可</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・期初に職務内容や達成度・報酬等を明確化</li> <li>・職務遂行手法や労働時間配分は個人の裁量に委ねる</li> <li>・仕事の成果・達成度に応じて報酬に反映（完全な、ペイ・フォー・パフォーマンス）</li> <li>・（成果未達等により）年収要件に不適合の場合は通常の労働管理に戻す等の措置</li> </ul> |

なお、子育て・親介護のニーズに応えるため、既存の企画型裁量労働制やフレックスタイム制の拡充などの見直しも図ることとされています。

## 近年注目の「アウトプレースメント・サービス」とは？

## 企業が行う「再就職支援」

近年注目を浴びるようになり、様々なメディアでも取り上げられている「アウトプレースメント（再就職支援）」

年々業界の拡大が進み、最近の市場規模は500億円程度とも見られています。

## 定義とその効果は？

アウトプレースメント・サービスは、もともと米国で広く使われている制度で、企業側の都合で離職せざるを得ない従業員のために、企業側が費用を負担して第三者である民間の会社に委託して、再就職支援のためのコンサルティングやカウンセリング、研修等といった、ケアやサポートを提供するものです。

サービスを利用することにより、従業員の再就職先の確保だけでなく、企業が「できる限りのことをしている」という姿勢を効果的に伝えることができるため、退職者の不満を取り除き、紛争の芽を摘むことができるという効果があります。

## 日本ではネガティブな印象も？

一時期、「追出し部屋」が問題となりましたが、日本では、アウトプレースメント・サービスも、「正社員のリストラを支援するもの」としてネガティブにとらえられがちなのようです。

また、その利用費用は決して安いものではなく（対象者1人当たり1年のサービスで100万円前後が相場とされている）、利用が大企業に限られてしまうこと、再就職を保証するものではなく、雇用状況が安定しているときは受入れ企業の数が少なくなるためマッチングが難航することもあることなどといった問題点もあり、アウトプレースメント会社の利用率は、求職者全体から見れば、まだ高いものではありません。

## 利用前の検討が肝要

とはいえ、アウトプレースメント・サービスを実施することにより得られる効果は大きいものであり、利用を考える価値はあります。

企業規模、削減人数、削減予定者の年齢構成、紛争となった場合のリスク等を勘案して、利用を検討してみてもいいかもしれません。

# 新町オフィス完成しました♪



《新町オフィス コンサルティングルーム》  
熊本県熊本市新町2丁目11-16

このたび皆様のおかげを持ちまして、社会保険労務士法人ブレインスターの支店を新町オフィスとして、代表上田の自宅一角に開設いたす運びとなりました。

今後とも御支援くださる皆様の御期待に添うべく 最大の努力を傾注いたす覚悟でございますので、水前寺本店共々よろしくお願い申し上げます。



## ブレインスターにとっても頼もしい新メンバーも♪

5月1日に入社いたしました山野と申します。3年前に社労士の試験に合格いたしましたが、社労士の業務経験がなく勉強の日々を送っています。これから皆様のお役に立てるよう尽力して参りますのでよろしくお願いいたします。

.....

こんにちは。  
5月よりお世話になることになりました、岩本と申します。給与計算と手続・届出業務全般を担当しております。至らないところも多々あるかと思いますが、初心に戻って頑張りますので皆さま宜しくお願い致します。



血液型      O型  
星 座      しし座  
年 齢      32 歳

山野 美保子 MIHOKO YAMANO

血液型      O型  
星 座      かに座  
年 齢      29 歳

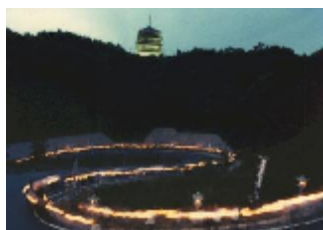


岩本 奈生美 NAOMI IWAMOTO

## お忘れなく！！

- ☒ 労働保険の年度更新  
(手続き：6月1日から7月10日まで)
- ☒ 算定基礎届 (提出月：7月)

## 龍火くんだり



12日～13日 17:00～翌9:00

蓮華院誕生寺奥之院と本院で「龍火くんだり」が行われます。12日夜、奥之院御廟で採火されたご霊火を信者約1200人で築地の本院まで運びます。曲がりくねった山坂を下る火の列は、まさに天下る龍の姿のごとく幻想的です。



〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F  
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065  
URL: <http://brainstar.jp>

パートタイム労働法が改正されました。この改正が実際に施行されるのは、公布の日（平成26年4月23日）から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日とされていますが、パートタイム労働者（※）を雇い入れている事業主様においては、改正内容を理解して、準備しておく必要があるでしょう。改正の概要は次のとおりです。



※パートタイム労働法（「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）の対象となるパートタイム労働者（短時間労働者）とは、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者（正社員）の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」です。

## パートタイム労働法の改正の概要

### 1 パートタイム労働者の対象範囲の拡大

正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者については、これまで、①職務内容が正社員と同一、②人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正社員と同一、③無期労働契約を締結しているパートタイム労働者であるとされていましたが、改正後は、①と②に該当すれば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者も正社員との差別的取扱いが禁止されることになりました。

### 2 「短時間労働者の待遇の原則」の新設

事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されました。

改正後は、パートタイム労働者の待遇に関するこうした一般的な考え方も念頭に、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図っていくことが必要とされます。

### 3 事業主による説明義務の新設

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する措置の内容について、説明しなければならないとされました。

【事業主が説明する雇用管理の改善等に関する措置の内容の例】

- ・賃金制度はどうなっているか
- ・どのような教育訓練や福利厚生施設の利用の機会があるか
- ・どのような正社員転換推進措置があるか など

### 4 事業主による体制整備の義務の新設

事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないとされました。



施行されるまでに少し期間がありますが、是正の勧告に従わなかった事業主名の公表など法令遵守を促進するための体制も強化されます。詳しい内容、対策などについては、気軽にお声かけください。

## 「介護」と「仕事」企業ができることは？

### 職場環境の整備

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歳代に突入する平成29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、民間企業百社に報奨金を出し、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り組みの普及・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で、企業側も、介護と仕事の両立への支援を始めています。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り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に適切な対

応をとることができるよう、取り組みを始めるべき時期にきていると言えるでしょう。





# 従業員のメンタルヘルスと業績との関係

メンタルヘルスの状況は？

「企業における従業員のメンタルヘルスの状況と企業業績 企業パネルデータを用いた検証」という調査研究の結果が、経済産業研究所から公表されました。この調査研究は、従業員のメンタルヘルスの状況を明らかにするとともに、メンタル不調を理由に休職する従業員がどのような要因で増加しやすいのか、また、従業員のメンタル不調によって企業業績が悪化することはあるのか、といった点を検証

しています。分析結果からは、

「従業員数3百千人未満規模の企業」、「情報通信業」、「週労働時間が長い企業」でメンタルヘルス不調が多く見られることがわかりました。また、メンタル休職者比率の平均は0.4%程度で、年齢層別では20〜30歳代の若年層で目立っています。メンタル休職者比率では、規模の小さい企業でその比率が高くなっています。

どのような要因で増加？  
労働時間が短いほど退職者比率が高いようです。これは、企業が把握している労働時間と、労働者の実労働時間との間に乖離がある可能性を示しています。一般的に、企業規模が小さくなるほど総労働時間は長く、さらにサービス残業も多い傾向にある一方で、病気休暇制度は十分に整っていないと考えられます。このため、企業が把握する労働時間は短いですが、サービス残業のために実労働時間は長くなっている労働者が多いと予想される中小企業では、メンタルヘルス不全に陥ると退職につながる割合が高い可能性があるということです。

メンタル不調で業績が悪化

メンタルの不調が企業業績に与える影響では、メンタル休職者比率は2年程度のラグを伴って、売上高利益率に負の影響を与える可能性が示されました。

休職者比率が労働慣行や職場管理の悪さを測る指標になっていると解釈すれば、メンタルヘルスの問題が企業経営にとって無視できないものとなっていると言えるでしょう。

何が有効な対策？

メンタルヘルスの悪化要因や、職場の対策として何が有効であるのか、悪化の程度と企業業績への影響の関係など、職場

のメンタルヘルスについては、まだ明らかになっていない部分も多いと言われています。企業が経営戦略としてメンタルヘルス対策に乗り出すのは、まだまだ暗中模索の状況なのかもしれません。しかし、長時間労働の問題などは、後々の労働紛争の種ともなる問題ですので、企業は対策を検討する必要があります。



## 職場復帰後の退職調査

### 休職者の42.3%が退職

うつ病などのメンタルヘルス不調により会社を休職した社員の42.3%が、休職制度の利用中や職場復帰後に退職しているとの調査結果が公表されました。

この調査は、独立行政法人労働政策研究・研修機構まとめたもので(2012年11月実施、5,904社が回答)、メンタルヘルスやがん、脳疾患、糖尿病等について、休職制度の有無や期間、退職・復職の状況などを調べる内容です。

### 退職率が高いのは30代以下

この調査結果によれば、過去3年間にメンタル不調を理由に休職制度を利用した社員の退職率は、全疾病平均(37.8%)を4.5ポイント上回っています。

最も退職率が高いのはがんの42.7%ですが、その中心は50代以上で、定年など病気以外の理由による退職も多数含まれているようです。

### 上限期間が短い企業ほど高い退職率

また、メンタル不調者の退職率は休職制度の上限期間が短い企業ほど高い傾向があり、上限が3カ月までの場合、59.3%が離職という結果になっています。2年6カ月超3年までの企業では29.8%となっており、約2倍の差があります。

復職後に短時間勤務などの試し出勤や、産業医による面談などのフォローアップを行っていない企業の退職率も、それらを実施している企業より高くなっています。

### 企業の対策は？

企業が最も対策を重視している疾病として挙げた割合が高いのは、メンタルヘルスが21.9%で、生活習慣病(8.9%)やがん(5.4%)を大きく上回っています。

次のような対策を実施することで、メンタル不調の発生を防いだり、復職に関する対策をとったりすることが主流となっていますので、検討してみたいかがてしょうか。

《対策》

- ・相談対応窓口の開設
- ・管理監督者および労働者への教育研修・情報提供
- ・衛生委員会等でのメンタル対策審議
- ・メンタルヘルスクア実務担当者の選任
- ・職場復帰における支援
- ・医療機関や他の外部機関等の活用
- ・産業保健スタッフの雇用や情報提供
- ・職場環境等の評価および改善

## お仕事カレンダー

6/10

・一括有期事業開始届の提出（建設業）

主な対象事業：概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事

・5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

6/30

・5月分健康保険料・厚生年金保険料の納付

・児童手当現況届の提出

・個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第1期＞

・4月決算法人の確定申告・10月決算法人の中間報告

・7月・10月・翌年1月決算法人の消費税の中間報告