



吉田労務通信

吉田労務コンサルティング

☎03-5669-1031

2017. 1. 1.

新年、明けましておめでとうございます。本年もよろしくお願ひ申し上げます。
昨年は、世相を表す一文字とし、“金”が選ばれました。雇用管理面で見てみると、私見で申し訳ありませんが、“変”という一文字になるのではないかと思います。

“かどく”に代表される長時間労働、過重労働についての行政の取組の変化、書類送検や罰金刑、企業名の公表の多さと今までと比べ、変化したように感じます。

特に、電通事件では、調査中にもかかわらず、強制捜査から2か月たらずで企業、幹部数名の書類送検を決めた他、電通の社長も1月の取締役会で社長職を辞任する意向を示す等、今までにないような対応が取られております。

また、ファミリーマートの加盟店で争われていた従業員の過労死について、フランチャイザーであるファミリーマートが加盟店とともに解決金を支払うことで和解したというような極めて稀な事案もニュースで取り上げられました。

今年は、雇用管理に関して、大きな転換点になるような気がします。

今月は、昨年12月に発表になった「同一労働同一賃金のガイドライン」、「過労死等ゼロ」緊急対策を取り上げます。

「同一労働同一賃金のガイドライン」

ガイドラインの趣旨は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差がある場合、いかなる待遇差が不合理なもの、不合理でないものを示している。よって、実際に不合理な待遇差がある場合に参照されることを目的としている。

今後は、この案をもとに法改正の立案作業を進め、国会審議を踏まえて、最終的に確定するものである。

ということから、ガイドラインの内容及び対応の必要性等を確認することをお勧めします。

ガイドラインの内容は、次の4つのカテゴリーについて示しています。

- 1) 基本給
- 2) 手当
- 3) 福利厚生
- 4) その他

詳細は、添付のファイルでご確認ください。



同一労働同一賃金.
pdf

「過労死等ゼロ」緊急対策

昨年12月26日、厚生労働省は、違法な長時間労働を社員にさせていた企業の社名を公表する対象を広げ、違法残業が相次いで見つかった企業について、本社を対象に全社的な是正指導に乗り出すこと等を柱とした「過労死等ゼロ」緊急対策をまとめた。

本年より、順次運用を開始する。

今回の緊急対策は、

- 1) 賃金不払い残業をなくすため、実労働時間と自己申告した時間に乖離がある場合、使用者は実態調査をすること
- 2) 使用者の明示、暗黙の指示で自己啓発していた時間は労働時間として取り扱うこと
- 3) 違法な長時間労働が複数の事業所で確認された企業は、本社の幹部に対し、長時間労働削減や健康管理、メンタルヘルス対策(パワハラ防止対策を含む)について指導し、その改善状況について全社的な立ち入り調査により確認する
- 4) 残業時間の上限を労使協定(36協定)で決めていない企業への指導を徹底
- 5) 複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、パワハラ防止も含めて個別指導を行う。特に過労自殺(未遂含む)を含む事案については、新たに改善計画を策定させ、1年間の継続的な指導を行う

等々

詳細は、添付のファイルでご確認ください。



緊急対策.pdf

最後に

今年も、労働基準法をはじめ、労働契約法、パートタイム労働法、育児介護休業法等、いくつかの法改正が予想されます。

雇用を取り巻く環境が大きく変化しそうな年になると思われしますので、

- 1) コンプライアンス
- 2) 効果的、効率的な運用
- 3) 働きやすい職場の形成

等を念頭に対応されることをお勧めいたします。

不明な点や質問等ございましたら、遠慮なく、弊社のコンサルタントにお申し付けください。

それでは、皆さま、本年もよろしくお願ひ申し上げます。