



吉田労務通信

吉田労務コンサルティング

☎03-5669-1031

2018. 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、雇用のあり方について、いろいろと検討すべき元年ではなかったかと思ひます。
その理由として、

- 1) 労働力人口が 2012 年から連続して年間 80 万人以上が減少している
- 2) バブル期を上回る求人難が継続している
- 3) 人件費負担の増加（最低時給の大幅な引き上げ、社会保険等の加入要件緩和等）
- 4) 長時間労働をはじめとする労働時間管理の厳格化
- 5) 労働者の雇用に関する知識、認識の変化

等々の社会情勢等の変化を踏まえ、企業は、必要な人材の確保、労働生産性の向上、
労働者のやる気をいかに引き出すか等を検討し、企業戦略にどう盛り込むかに苦心
しております。

そこで、今月は、今年の雇用について、どのような点に留意すべきかについて取り上げ
ます。

2018 年のポイント

1. 「働き方改革法案」のポイント

1) 働き方改革の総合的かつ継続的な推進（雇用対策法）

2) 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

①労働時間に関する制度の見直し（労働基準法）

- ・ 時間外労働の上限設定
- ・ 企業規模に関係なく、月 60 時間を超える時間外手当に係る割増率 50%以上、年次有給休暇 5 日の時季指定付与

・ 高度プロフェッショナル制度の導入

・ 裁量労働、フレックスタイム制の要件緩和

②勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

③産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

3) 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

- ##### ①不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法） （いわゆる同一労働同一賃金）

- ②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）
- ③行政による履行確保措置及び行政ADRの整備

施行予定日：平成31年4月1日（割増賃金率は平成34年4月1日）

2. 「民法」改正に伴う労働関係の時効の扱いについて

時効の期間が統一されることによって、賃金債権等の時効期間もどのようになるか、今後、注視していく必要があります。

原則は、5年に統一

今年、労働政策審議会等で検討、審議されますが、5年ということになると雇用のあり方が大きく変化します。

未払い賃金の請求についての対応、帳票、帳簿の保管期間の変更等

まとめとして、

特に、昨年は、雇用のあり方（労働時間、休日、休暇、福利厚生等）について、どのように取り組んでいくべきかを積極的に検討し、実行した企業は、人材確保、業績にも良い結果が出たところが多かったようです。

昨今の社会情勢から見ても、今までのような男性が働きやすい、かつ、残業を前提にした働き方を行っている企業は、人員の確保のみならず、労働者が離職する可能性も高くなる傾向があるので、何らかの手当てを行う必要があります。

今年も、様々な法案審議がなされますが、単に目先の対応に明けくれるのではなく、いかに“人が真ん中、労働者が輝ける会社、”“選ばれる会社”になっていくかを念頭に、必要な対策を講じていくことが重要になります。

今年も、社会情勢の変化、雇用に関する事件、事故、法案審議等を踏まえ、どのような点に留意すべきかを労務通信を通じてご案内したいと思います。

弊社も、皆様方が“選ばれる会社”になるためのお手伝いを積極的に行いますので、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い申し上げます。

以上