

Harmony通信

vol.160

2018.06

URL: <http://www.harmony-office.com/>

mail: info@harmony-office.com

tel:022-796-9231 fax:022-796-9232



スカイツリー夕景 Photo 花鳥様

厚生労働省が過労死等防止対策大綱の改定案を公表

◆平成 27 年に策定された現行版を改定

厚生労働省は 4 月 24 日、過労死等防止対策大綱の改定案を公表しました。大綱では、過労死や過労自殺を防ぐために国が取るべき対策がまとめられています。3 年ごとに見直すこの大綱を、政府は今夏にも閣議決定する方針です。今回の改定案では、将来的に過労死をゼロとすることを目指し、労働時間、年次有給休暇の取得、勤務間インターバル制度およびメンタルヘルス対策について、数値目標を設定することが盛り込まれました。

◆労働時間

2020 年までに週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 5%以下とするとしています。また、長時間労働の是正対策として、労働時間を IC カードなどの「客観的な記録」で会社側が確認することを原則とすることが新たに明記されています。

さらに、仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を是正し、働く人の健康を確保することによって、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会に変えていくため、原則として、月 45 時間かつ年 360 時間とする時間外労働の限度について周知・啓発を行う方針です。

◆年次有給休暇の取得

取得率は 5 割を切っています。これを 2020 年までに 70%以上とし、特に、年次有給休暇の取得日数が 0 日の者の解消に向けた取組みを推進するとしています。

◆勤務間インターバル制度

欧州では 1 日 24 時間につき最低連続 11 時間の休息時間の確保を義務化していることを参考に、導入を促進します。2017 年の調査では、制度の導入割合はわずか 1.4%でした。制度を導入していない企業 (92.9%) のうち制度を知らなかった企業が 40.2%で、この周知が課題となります。今回、新たに数値目標を盛り込むこととしています (数値は未定)。

◆メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は、長期的には増加しているものの、56.6%と未だ 5 割台に留まっています。これを 2022 年度までに 80%以上とするとしています。また、労働者のメンタルヘルスの不調の原因にもなり得るパワー・ハラスメントへの対策については、その予防・解決のための周知・啓発を進めることが重要であるとして、2018 年 3 月の検討会での報告を踏まえ、必要な対応を検討していくとしています。

【厚生労働省～第 11 回過労死等防止対策推進協議会 配布資料】
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000204334.html>

編集後記

今年もあと半分、折り返し地点に差し掛かりました。改めて言葉にするとドキッとしますね。一年の振り返りは概ね年末間近に行うものですが、上半期が過ぎた頃に半分だけ振り返り、目標の再設定を図ってリスタートするのも有意義な時間の使い方と言えるかもしれません。とはいえ、真面目に取り組みすぎると行動起こす前に疲れてしまいうる。では、そんな時はどうするか。「とりあえず休む」ことを提案したいと思います。休息をとり、体力気力を安定させた上で物事に取り組むことをお勧めします。心に余裕が生まれると、柔軟な考え方が働き、新たなアイデアが生まれるかもしれません。仕事でもプライベートでも少し先のことを見据える力も発揮できることでしょう。休み過ぎでは本末転倒ですが、心身に栄養を行き渡らせた後は、上半期の総点検をし、目標設定とタイムマネジメント、必要な知識の習得などを考えてみませんか。皆様の学びのご要望があれば、弊社もできる限りお応えしてまいります。^^

TOPICS

●非正規格差訴訟で最高裁判決 (6/1)

6 月 1 日、正社員と非正規社員の待遇格差を巡る 2 訴訟の判決で、最高裁第二小法廷は、格差が不合理かどうかは「賃金項目を個別に考慮すべきだ」とする初判断を示しました。

◆浜松市の物流会社「ハマキョウレックス」の契約社員が 6 種類の手当の格差は正を求めた訴訟では、4 種類の手当の格差を不合理と認定した 2 審・大阪高裁判決を支持しました。正社員に支給される皆勤手当についても「出勤者を確保する必要性は非正規社員も変わらない」として、この点の審理だけを高裁に差し戻しました。

◆横浜市の運送会社「長沢運輸」に定年後再雇用された嘱託社員 3 人が「賃金減額は不当」と訴えた訴訟でも、個別の賃金項目を検討し、皆勤手当と同趣旨の精勤手当の格差を不合理としたうえで、格差相当額の 5 万～9 万円を 3 人に支払うよう会社に命じました。一方で、基本給や大半の手当の格差については、3 人は退職金を受け取り、近く年金が支給されるなどを理由に不合理性を否定しました。精勤手当に連動する超勤手当の再計算の審理のみを東京高裁に差し戻しました。あわせて、正社員のときより賃金の総額が 2 割程度下がることを容認しました。

最高裁判決のポイント

- ・正社員と非正規社員の待遇格差が不合理か否かの判断は賃金総額の比較のみではなく、賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきだ
- ・皆勤手当は、出勤を確保する必要性において正社員と非正規社員に違いはなく、格差は不合理
- ・住宅手当は、転勤のある正社員の場合は非正規社員と比較して住宅費用が多額となることから、格差は不合理とは言えない

Harmony通信 2018.06

#発行：2018 年 6 月 10 日

#編集・構成：合同会社Melody



Harmony 司法書士行政書士事務所
 Harmony 社会保険労務士事務所
 合同会社Harmony

住所：〒980-0011 仙台市青葉区上杉 2-3-38 クラッセ上杉ビル 4F

TEL: 022-796-9231 FAX: 022-796-9232

URL : <http://www.harmony-office.com/>

mail : info@harmony-office.com

修日記 : <http://blog.goo.ne.jp/kadota-osamu/>

陽子日記 : <http://blog.goo.ne.jp/kadota-yoko/>