



大竹社労士事務所通信

平成 26 年 8 月 (Vol. 101)

ご連絡先

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD. 三休橋 301

電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795

e-mail：buri@ares.eonet.ne.jp

URL：http://www.e-jinji.jp/ (人事労務コンサルティング室)

「多様な正社員・限定正社員」の活用について

厚労省分科会の配布資料

日本版ホワイトカラーエグゼンプションなど、今後の労働時間規制の緩和に関する議論が厚生労働省労働政策審議会（労働条件分科会）で始まりました。

7月7日開催の分科会で配付された「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会における議論の状況」という資料の中で、「多様な正社員」の活用が考えられるケース等が挙げられていましたので簡単にご紹介します。

活用が考えられるケース

「多様な正社員」とは、「限定正社員」とも呼ばれ、主に「勤務地」「職務」「勤務時間」などが限定された社員のことを指します。

活用が考えられるケースとして、勤務地限定正社員については、「育児、介護等の事情により転勤が困難な者や地元に着した就業を希望するケース」「改正労働契約法のいわゆる無期転換ルールによる転換後の受け皿として活用するケース」等が挙げられています。

職務限定正社員については、「金融・ITなどで専門性が高く特定の職能内でのプロフェッショナルとしてのキャリア形成が必要なケース」、また、勤務時間限定正社員については、「育児、介護等の事情により長時間労働が困難な者が就職・就業を継続し、能力の発揮が可能なケース」等が挙げられています。

導入にあたっての課題

すでに突入しつつある慢性的な人手不足の時代において、「多様な正社員・限定正社員」の活用が非常に大きな役割を果たすと言われています。

ただし、多様な正社員制度の導入にあたっては、制度が労働者の納得を得られるように努めるとともに、制度を円滑に運用できるようにするために労働者に対

する十分な情報提供と十分な協議が必要だと指摘されています。

管理職のマネジメントも重要

なお、多様な働き方を円滑に進めるためには、職場における管理職のマネジメント能力の向上が不可欠であることも指摘されています。

近年、管理職の“プレイングマネージャー化”が進展していますが、十分なマネジメントが実現するような能力向上が図られるよう、各職場の実情に即した対応が求められています。

「待機時間」の扱いはどうすればよい？

ドライバーの待機時間に関する争い

賃金を支払わなかったトラックドライバーの待機時間（手待ち時間）について、「荷物管理を要求されて移動や連絡待ちもあり、休憩時間と評価するのは相当でない」として、労働時間に該当するとする判決が出ました（4月24日横浜地裁相模原支部）。

会社側は、「待機中は休憩も自由であり、労働時間には該当しない」と主張していましたが、裁判所はこれを認めず、従業員・元従業員計4人に対する未払い賃金約4,289万円と、これと同額の付加金の支払いを会社に命じました。

会社側の弁護士は「判決を精査したうえで今後の対応を考えたい」としていましたが、その後、控訴しています。

「休憩時間」とは？

実務上は、待機時間以外にも、深夜勤務の場合の仮眠時間や昼休みの電話当番の時間などが、労働時間になるのか休憩時間になるのかが度々問題になります。

厚生労働省の通達では、「休憩時間とは単に作業に従事しない手待ち時間を含まず労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間の意であって、

その他の拘束時間は労働時間として取扱うこと」とされています。

ホームページ上のQ&A

また、同省のホームページでは、「私の職場では、昼休みに電話や来客対応をする昼当番が月に2～3回ありますが、このような場合は勤務時間に含まれるのでしょうか？」という問いに対し、「休憩時間は労働者が権利として労働から離れることが保障されていなければなりません。従って、待機時間等のいわゆる手待ち時間は休憩に含まれません。ご質問にある昼休み中の電話や来客対応は明らかに業務とみなされますので、勤務時間に含まれます。従って、昼当番で昼休みが費やされてしまった場合、会社は別途休憩を与えなければなりません。」と回答しています。

「規定化」がトラブル防止に

特定の時間帯が労働時間に該当するか休憩時間に該当するかについて曖昧になっているケースは多く、非常にトラブルが生じやすい問題ですが、「労働時間に該当する時間」、「休憩時間に該当する時間」を社内ではっきりさせておき、労使双方が納得したうえで規定化しておくことがトラブルを防止するための1つのポイントと言えるでしょう。

人手不足産業でも採用できた事業所とできなかった事業所の違い

医療・福祉、建設業における人手不足が深刻

厚生労働省が発表した「人手不足産業における高卒求人者の充足状況」によると、平成25年度の高卒者向け求人は、製造業、医療・福祉、建設業、卸売・小売業などで多かったですが、これらの産業の充足率をみると、医療・福祉で31.3%、建設業で34.2%と低く、人手不足の深刻化による充足率の向上が課題となっています。

採用できた事業所・できなかった事業所の差は？

充足率が低かった医療・福祉と建設業において、高卒求人票を用いて採用できた事業所とできなかった事業所の違いをみると、医療・福祉では、早期（平成25年7月末まで）に求人を出した事業所の割合が、採用できた事業所で77.2%、採用できなかった事業所で58.7%となり、差が見られました。

また、求人票に「採用・離職状況」の記載があった事業所の割合は、採用できた事業所で73.6%、採用できなかった事業所で60.4%となっています。

建設業でも、早期に求人を提出した事業所の割合については、採用できた事業所（69.2%）が採用できなかった事業所（45.1%）を大きく上回りました。

これらのことから、「早期の求人提出」、「求人票における積極的な情報提供」が十分に大きな影響を与えている要因と考えられます。

なぜ人が集まらないのか？

高校の進路指導担当教諭に対して、充足率の向上が課題となっている3産業（建設業、医療・福祉、宿泊業・飲食サービス業）に生徒が応募しない理由を聞いたところ、宿泊業・飲食サービス業では、「休日が少ない・労働時間が長い・勤務時間が不規則等、労働時間の問題」、建設業と医療・福祉では、「仕事がきつそう・面白くなさそう等、仕事内容（職種）の問題」という回答割合が高かったようです。

充足率向上のために必要な改善点

必要な改善点について、高校の進路指導担当教諭からの意見をまとめると、「医療・福祉」では、給与・休日・労働時間等労働条件を改善し、社会的評価・イメージを向上させる取組み、日勤・夜勤といった就業規則が不規則でも生活のリズムが崩れない配慮、OJTの充実と資格取得までの制度や支援の充実などが挙げられました。

「建設業」では、将来性やスキルアップのビジョンを示すことや、3Kのイメージを払拭する取組み、労働条件の改善、「宿泊業・飲食サービス業」では、長時間拘束される労働条件改善のための交代制シフトの導入や正社員としての仕事内容とキャリアアップの将来像を示すことなどが挙げられました。

仕事をしながら健康に？ ユニークな職場づくりの事例

健康志向の高まりを受けて

最近の健康志向の高まりを受け、仕事をしながら健康になれるような職場づくりを提案する企業が現れているようです。今回はそのユニークな事例をいくつかご紹介したいと思います。

立って使う机

事務用品・設備メーカーのイトーキは、仕事をするうちに自然と体を動かせる家具や内装を開発したそうです。

通常より 20～30cm ほど高い机は、立って作業する機会が増え、短時間で集中して作業をするようになるそうです。また、オフィスレイアウトの見直しで、コピーと机の配置を見直し、必然的に歩くようにするという方法もあるようです。

社内で体脂肪のチェック

また、内田洋行は、タニタとの共同開発により、歩数を測ったり体脂肪率をチェックしたりできる健康管理システムを開発したそうです。これは高精度な体組成計を設置したブースを社内に置き、社員の健康データをクラウドで管理するというものです。

社内で体内年齢の若さのランキングを作成したりするなど、ソフト面の取組みも促すそうです。

椅子の代わりにバランスボール

以前話題になったものとしては、椅子の代わりにバランスボールを使うという方法がありました。

ただ、腰痛が改善したなどの好影響もあるようですが、逆に「使い過ぎで体が痛くなった」という例もあるようですし、じっくり考えることが必要な仕事には不向きかもしれませんね。

何事もやり過ぎはよくないようです。

引越しや模様替えが見直しのチャンス

「社員の健康が大事」だと考える経営者は多いと思いますが、実際に具体策を講じているケースは多くはないのではないのでしょうか。

引越しや模様替えなどの機会に、少し職場環境を見直してみるのもよいかもしれません。

8月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

11日

源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付

[郵便局または銀行]

雇用保険被保険者資格取得届の提出 < 前月以降に採用した労働者がいる場合 > [公共職業安定所]

労働保険一括有期事業開始届の提出 < 前月以降に一括有期事業を開始している場合 >

[労働基準監督署]

9月1日

個人事業税の納付 < 第1期分 >

[郵便局または銀行]

個人の道府県民税・市町村民税の納付

< 第2期分 > [郵便局または銀行]

健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]

日雇健保印紙保険料受払報告書の提出

[年金事務所]

労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

外国人雇用状況報告 (雇用保険の被保険者でない場合) < 雇入れ・離職の翌月末日 >

[公共職業安定所]

編集後記

毎年言っても仕方のないことですが...とにかく暑いですね。熱中症は、外回りが多い営業の方や、屋外現場作業をされている方の危険性が高いのは勿論ですが、温度と湿度によっては室内でも熱中症になることがあるそうです。小まめな水分・塩分補給、クールダウンを忘れずに、上手に熱中症対策を取ってくださいます。

今月も最後までお読みいただき有り難うございました。(R.O)