

三原・大竹社労士事務所通信

通常国会に提出された 「労働基準法改正案」のポイント

ついに法案提出！

労働基準法等の一部を改正する法律案(労働基準法改正案)が、4月3日に通常国会に提出されました。法案の内容は企業の労務管理にとって非常に影響が大きいものであり、4月下旬に審議入りとなる見通しですが、今国会で成立するかは不透明な状況です。

改正案のポイント

(1) 中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置が廃止されます。

(2) 著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設

時間外労働に係る助言指導にあたり、「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨が明確にされます。

(3) 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

会社は、10 日以上の年次有給休暇が付与される従業員に対し、5 日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととされます(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はありません)。

(4) 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとされます。



(5) フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の清算期間の上限が「1 カ月」から「3 カ月」に延長されます。

(6) 企画業務型裁量労働制の見直し

企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的に PDCA を回す業務」が追加されるとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続きの簡素化等の見直しが行われます。

(7) 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設

職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも 1,000 万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定が適用除外とされます。

また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、会社は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととされます。

施行日は？

法案が成立した場合の施行期日は平成 28 年 4 月 1 日ですが、上記(1)については平成 31 年 4 月 1 日とされています。

調査結果にみる最近の賃金動向

賃上げの動きは中小企業にも？

昨年と今年の春闘では、政権の働きかけにより賃上げを実施する大手企業が相次ぎ、「官製賃上げ」などの言葉が聞かれました。中小企業においても人手不足解消等のため、賃上げに踏み切るところがありました。

2017年4月からの消費税率10%への引上げが決定された今、中小企業における賃金の動向が今後の景気を大きく左右するとして、注目されています。

そこで、2013年度・2014年度における三大都市圏(首都圏・東海・関西)のパート募集時平均時給と、2009年～2014年の企業規模別の賃金の額に関する調査結果から、最近の中小企業の賃金の動向を見てみましょう。

パート募集時平均時給の推移

株式会社リクルートジョブズが毎月公表している調査結果によると、2014年度の平均時給は959.8円で、2013年度の948.8円よりも10円以上上がっています。

特に、年末年始の繁忙期には2014年10月度:961円、11月度:999円、12月度:966円と、3カ月連続で平均を上回る金額となっていました。

厚生労働省が毎月公表している一般職業紹介状況においても、パートの有効求人倍率が前年を上回る傾向が続いており、時給額の上昇からは、「より良い条件を提示して人材を確保したい」という企業の思惑が見てとれます。

中小企業の賃金額の推移

厚生労働省の賃金構造基本統計調査では、毎年常用労働者10人以上の民営事業所を対象に有効回答を得た企業の賃金の額をまとめています。

企業規模別の男性の額を比較すると、中企業(常用労働者数100～999人)では2014年:31万2,100円で、2013年:30万9,400円を上回りますが、2009年～2014年の平均31万4,160円は下回っています。

また、小企業(常用労働者数10～99人)では2014年:28万5,900円で、2013年:28万円5,700円を若干上回り、2009年～2014年の平均28万4,300円を1,600円上回っています。

上記を見る限りでは、中小企業全体に賃上げの動きがあると言うのは難しそうです。

同調査の2015年分の結果は、7月に調査が行われた後、2016年2月頃に公表される見通しです。中行企業の正社員にも賃上げの動きが波及しているかは、その結果を見ることで確認できるでしょう。

個人情報保護法改正ですべての企業にセキュリティ対策を義務化

個人情報の「活用」と「保護」をめぐる変化

個人情報保護法が約10年前に完全施行された後、通販サイトでの購買履歴のような、施行当時には想定されていなかったデータが“ビッグデータ”として注目されるようになり、個人情報の定義や取扱いに関するルールを見直す必要が生じてきました。

また、来年1月からマイナンバーが導入されると、バラバラに存在する個人情報もマイナンバーを通じて個人を特定できる可能性があるため、従来の範囲を拡大して企業にセキュリティ対策を講じさせる必要があります。

漏洩は企業の「信用」も「利益」も消失させる

大きな話題となったベネッセの事件では、今年1月29日に1,789人の被害者が総額約9,840万円の損害賠償請求訴訟を起こしています。

また、親会社が2月に公表した連結決算では純利益が前年同期比82.2%減となり、顧客の信用も会社の利益も、事件をきっかけに失われてしまいました。

訴訟規模は今後も拡大する模様であり、個人情報の漏洩は企業存亡の致命傷となり得ることから、セキュリティ対策は必須と言えます。

「改正個人情報保護法案」の概要

政府は上記の変化や事件を受け、3月10日に改正法案を閣議決定し、国会に提出されました。

同案では、個人情報の定義に「個人識別符号が含まれるもの」が加わったほか、「データベース提供罪」が新設され、不正な利益を図る目的での個人情報データベースの提供・盗用は、1年以下の懲役または50万円以下の罰金に処せられます。

また、第三者から個人データの提供を受ける場合、その取得の経緯の確認や記録の作成等を義務付けます。

～編集後記～

今年の4月上旬は「春に三日の晴れ間なし」の上を行くような連日の雨続きで、こんなに心が急いたお花見はなかったような気がします。

今年度より、弊所は「三原・大竹社会保険労務士事務所」として新たな出発をいたしました。事務所通信のデザインは、9年前の記念すべき第1号(平成18年4月発行)の再現です。初心に帰って、皆さまのお役にたてるよう職員一同励んで参ります。今後とも何卒よろしく願い申し上げます。

今月も最後までお読み下さり、ありがとうございました。(R.O)

さらに、個人を特定できないように加工した「匿名加工情報」の取扱いに関するルールや「個人情報保護委員会」の設置も盛り込まれました。

早めの対応着手がお勧め

改正法の施行後は、個人情報の取扱件数等にかかわらず、すべての事業者が個人情報保護法の対象となり、セキュリティ対策が義務付けられます。

対策には、自社で扱うすべての個人情報の洗出しと種類に応じた取扱いルールの策定が必要であり、準備に時間がかかりますので、拙速な対応によるトラブルを避けるためにも早めに着手することをお勧めします。

4月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10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]

15日

給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出

[市区町村]

30日

預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]

労働者死傷病報告の提出

<休業4日未満、1月～3月分> [労働基準監督署]

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]