

# 社労士法人 大竹事務所 通信

平成 29 年 8 月  
(Vol. 130)

〒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 F A X：06-6147-4795  
e-mail：buris@es.eonet.ne.jp  
URL：http://www.e-jinji.jp/  
http://osaka-otaku.com/

## 「同一労働同一賃金」に関する 報告書の内容は？

### ◆関連法案を秋の臨時国会に提出へ

厚生労働省の労働政策審議会は6月9日、「同一賃金同一労働」に関する法整備について検討してきた結論を報告書にまとめました。

これを受けて政府は関連法案をまとめ、秋の臨時国会に提出する予定です。

以下では報告書の骨子を紹介します。

### ◆短時間労働者・有期契約労働者の待遇差の「考慮要素」を明確化

待遇差が不合理と認められるか否かの判断は、個々の待遇ごとに、その性質・目的に対応する考慮要素で判断されるべき点を明確化し、「待遇の性質・目的」は実態を踏まえて判断されるものと考えられることに留意が必要としました。

また、「考慮要素」として内容を明記すべき事項として、新たに「職務の成果」「能力」「経歴」を明記します。

なお、現行法においては短時間労働者についてのみ規定されている「均等待遇規定」を、フルタイムの有期契約労働者についても対象とすべきとしています。

### ◆派遣労働者の待遇決定の方法は選択制に

派遣労働者の待遇を決める方法として、(1)派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善、(2)労使協定による一定水準を満たす待遇決定による待遇改善のいずれかの選択制とします。

具体的には、(1)については、派遣労働者と派遣先労働者の待遇差について、短時間労働者・有期契約労働者と同様の均等待遇規定・均衡待遇規定を設けたうえで、派遣元事業主がこの規定に基づく義務を履行できるよう、派遣先に対し、派遣先の労働者の賃金等の待遇に関

する情報提供義務を課すとともに、派遣元事業主は、派遣先からの情報提供がない場合は、労働者派遣契約を締結してはならないこととします。

また、(2)については、派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数代表者と話し合い、十分に派遣労働者の保護が図られると判断できる労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定を行うこととしています。

そして、(1)(2)のどちらの方式によるかを派遣先や労働者が知りうるようにすることなどについても必要な措置を講ずることが適当だとしています。

### ◆労働者に対する待遇に関する説明の義務化等も

さらに、短時間労働者・有期契約労働者、派遣労働者のいずれに対しても、労働条件や待遇についての説明義務を厳格化するとともに、労働者が事業主に対し説明を求めたことを理由とする不利益取扱いを禁止することが適当としています。

この他、行政による裁判外紛争解決手続の整備等や有期契約労働者の就業規則作成・変更時の意見聴取(努力義務)などが盛り込まれました。

## 改正育児介法が10月より施行 育児休業期間が延長されます！

### ◆10月1日施行！

今年10月1日から「改正育児・介護休業法」が施行されますが、今回の改正により、保育園などに入れない場合の育児休業期間が最長2歳まで延長可能となりました。

### ◆「1歳6カ月まで」が「2歳まで」に

現在の育児休業期間は、原則、子が1歳になるまでですが、保育園に入れないなどの場合は1歳6カ月まで延長することができます。

それが今回の改正により、1歳6カ月までの育児休業を取得してもなお、雇用継続のために、子が1歳6カ月に達した後に休業することが必要と認められる特別の事情があるときは、従業員から申し出ることにより、最長2歳に達するまで再延長することが可能となりました。

例えば、12月で1歳6カ月までの育休が終わってしまったのに保育園に入れないという場合でも、比較的保育園に入りやすい4月まで育休を取得できるようになれば、やむを得ず退職するということが防げるようになります。

延長が認められるのは、保育園へ入ることができない場合だけでなく、子の養育を行っている配偶者が病気等により子を養育することが困難になった場合なども対象です。

2歳までの育児休業の申出は、1歳6カ月到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならないこととされていることから、遅くとも1歳6カ月到達日の翌日の労務提供開始時刻までに行わなければなりません。

なお、今回の改正に伴い、育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。

#### ◆その他の改正事項

今回の改正では、上記以外にも、いずれも事業主の努力義務ながら改正がなされました(10月1日施行)。

(1)子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ

従業員やその配偶者が妊娠・出産をしたこと等を知った場合、事業主はその方に個別に育児休業等に関する制度(育児休業中・休業後の待遇や労働条件等)を知らせよう努めなければなりません。

(2)育児目的休暇の導入を促進

未就学児を育てている従業員が子育てしやすいよう、事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇制度(例えば、配偶者出産休暇、子の行事参加のための休暇等)を設けるよう努めなければなりません。

労基法改正案成立を目指し  
「高度プロフェッショナル制度」修正へ

#### ◆連合からの要請を受け法案修正の動き

7月11日、労働基準法改正案の修正をめぐる政労使会合の合意文書案が明らかになりました。

#### ◆連合からの要請を受け法案修正の動き

7月11日、労働基準法改正案の修正をめぐる政労使会合の合意文書案が明らかになりました。

改正案に盛り込まれている、年収1,075万円以上の金融ディーラーや研究開発職等を労働時間規制の対象外とする「高度プロフェッショナル制度」について、労働界の求める長時間労働対策を盛り込んだかたちに修正し、秋に開かれる臨時国会での成立を目指します。

#### ◆具体的な修正内容

合意文書案では、制度対象者の長時間労働対策として、「年間104日以上かつ4週4日以上の日を与えること」を義務付けることとしました。

また、(1)退社から出社までの間に一定の休息時間を設ける勤務間インターバル制度の実施、(2)労働時間の上限設定、(3)2週間連続の休日取得、(4)(一定条件下での)臨時の健康診断の実施のいずれか複数の措置を労使で決定し、実施を義務付けます。

さらに、制度適用者の拡大を懸念する労働界への配慮から、「対象が営業職全般に拡大されるものでない」との表現も、盛り込まれました。

#### ◆修正案をめぐる動き

連合の逢見人事局長は7月11日に民進党の大串政調会長と会談し、条件付きで政府案を受け入れる内容を盛り込んだ連合の修正案を説明しました。塩崎厚生労働大臣は、同日の記者会見で「連合の意見を聞きながら前に進めていきたい」と述べています。

#### ◆臨時国会での成立なるか？

継続審議となっている労基法改正案には、高度プロフェッショナル制度のほか、「中小企業の月60時間以上の時間外労働の割増賃金率の見直し」や「時間外労働時間の上限設定」等が盛り込まれています。

また、臨時国会には、非正規労働者の処遇を改善する「同一労働同一賃金」に向けたパート労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正案も提出される予定です。

これらが「働き方改革関連法案」として臨時国会で一括審議される見通しですが、野党が根強く反対している改正項目も含まれており、法案の行方は不透明です。

## 夏場に発生しやすい健康被害と「夏かせ」について

### ◆今年の夏も厳しい暑さに

本格的な夏を迎え、全国的にも気温が上昇しています。エアコンや扇風機を使用しないと過ごしづらくなってきた職場も多いことでしょう。

気象庁は、今年の夏は全国的に温度の高い空気に覆われやすく、気温は平年より高いと見込んでおり、「厳しい暑さになる」と予想しています。

毎年のように「今年の夏は猛暑」というニュースを聞いているようにも思いますが、夏本番を前に、この時期特有の健康被害にもぜひ注意したいものです。

### ◆夏は様々な健康被害が発生する季節

熱中症、食中毒、クーラー病など、夏になると暑さによる健康被害がニュースでもしばしば取り上げられます。

職場でもエアコン等の使用が適切でないと、熱中症やクーラー病など、体調を崩す要因にもなり得ます。

### ◆意外に多い「夏かせ」

この季節、職場でも咳がとまらないなど「かせ」をこじらせている人はいないでしょうか。寒い季節にかかる人が多い印象のかせですが、“夏かせ”にかかる人も結構多いようです。

大鵬薬品工業株式会社が実施した「ビジネスシーンと夏のかぜ」に関する意識・実態調査(20~40代の有職男女1,390名が調査対象)によると、73%の人が「夏のかぜをひいた経験がある」と回答したそうです。

同調査では、「夏のかぜ」をひいた時のポピュラーな症状として、「のどの痛み」が挙げられるとしています。調査でも約94%の人が夏場に「のどの痛み」を感じた経験があると答えています(「夏のかぜ」をひいた経験があると答えた20~40代の有職男女500名対象)。

夏のかぜは、冬のように乾燥ではなく高温多湿を好むウイルスが原因となることが多いため、まず喉が腫れ、発熱が強く起こり、鼻や喉から気管支へ進行するのが特徴だそうです。

気温や湿度など、状況に合わせて快適な職場環境を保ち、個人個人で体調管理にも気を付けながら、暑い夏を乗り切っていきたいものです。

## 8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]

### 31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]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [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]
- 外国人雇用状況の届出(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

子供たちは夏休みになりました。大阪市内の公立小学校は、全校にエアコンが設置されたため、今年から夏休みが1週間短くなりました。なんと給食も提供されるようです。働くお母さんにとっては有難いですね。

もうすぐお盆休みに入られる会社様も多いことでしょう。ゆっくり休養・リフレッシュなさってくださいませ。

今月も最後までお読みくださり、ありがとうございました。(R.0)