

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

Firm News Vol. 80 Feb' 17

Contents

- 【法改正】 育児・介護休業法①（平成29年1月1日施行）
- 【アベノミクスと雇用改革①】 成長戦略としての雇用改革のねらい
- 【人事課題の考察】 成果労働、働き方改革に期待すること ～社長アンケートから考察～

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

▶【法改正】 育児・介護休業法①(平成29年1月1日施行)

2017(平成29)年1月1日より、育児・介護休業法が改正され、介護をしながら働く人や、有期契約労働者の方が介護休業・育児休業を取得しやすくなりました。今回は、介護休業関係における改正内容と変更点を取り上げます。

■介護休業関係における改正のポイント

	改正内容	改正前	改正後
1	介護休業の分割取得	対象家族1人につき通算93日まで、原則1回に限り取得可能	対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業の分割取得が可能
2	介護休暇の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得が可能
3	介護のための所定労働時間の短縮措置等	介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能	介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。
4	介護のための所定外労働(残業)の免除(新設)	なし	対象家族1人につき、介護終了までの期間について請求可能
5	有期契約労働者の介護休業の取得要件の緩和	①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上であること ②休業開始予定日から93日を経過する日以降も雇用継続の見込みがあること ③93日経過日から1年経過する日までの間に更新されないことが明らかである者を除く	①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上であること ②93日経過日から6か月を経過する日までの間に、その労働契約(労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの)が満了することが明らかでない者

今回の改正により、介護休業の分割取得が可能になった他、労働者の申出により介護のための残業免除が新設されました。それに伴い、介護をしながらでも従業員が力を発揮できる職場環境の整備や、就業規則の改定などが必要になります。今まで以上に企業は働き方改革を促進させ、競争力の強化を図っていくことが重要になると言えるでしょう。

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

▶【アベノミクスと雇用改革①】 成長戦略としての雇用改革のねらい

今回から、第二次安倍内閣が進めている雇用改革の方向性を確認したのち、現在継続審議中となっている労働基準法の改正案の内容、特に労働時間政策を中心に説明させていただきます。今後の予定されている労働関係法令の改正に備え、社員の労働時間管理の新たなルールへの対応に役立てていただければと思います。

第2次安倍内閣発足以降、いわゆるアベノミクスの第3の矢である成長戦略の一環として、雇用制度改革が重要政策テーマに取り上げられています。なぜ働き方改革をする必要があるかという事については、2014年6月に閣議決定された「日本再興戦略2014」の中で発表された「行き過ぎた雇用維持型」から「労働移動支援型へ」というキャッチフレーズが使われています。どこが「行き過ぎ」なのかという議論はありますが、日本経済の成長のためには「労働移動支援」が必要であり、それに合わせて賃金の制度、解雇ルールのあり方、労働時間法制などを見直していくべきではないかということが議論されてきました。

振り返りますと雇用・労働分野の制度改革は、バブル崩壊以降重要テーマとして浮上し、1990年代から2000年代前半にかけては、派遣規制の緩和をはじめとした非正規雇用の規制緩和が集中的に実施されてきました。しかし、2000年代後半にはその弊害が目立ってきたことを見直しが行われ、とりわけリーマンショック後に発生した「派遣切り」問題を受けて、2008年の政権交代後は一時、非正規労働者の保護強化を中心に制度改革が行われました。この間、正社員にかかわる規制見直しは、裁量労働制の導入など限定的にとどまり、解雇ルールやホワイトカラーエクゼンプションなどの主要論点では労使が大きく対立し、先送りされ続けてきました。

そもそも90年代に非正規労働者に関する規制緩和が行われ、非正規雇用比率が急速に高まった背景には、正社員に関する働き方のルールが時代に合わなくなっていたことがあると考えられます。右肩上がりの成長が終焉して企業をまたぐ労働移動の必要性が高まり、グローバル競争の激化で賃金下押し圧力が強まる中、長期雇用・年功賃金を基本形にした働き方のルールに修正を加える必要が強まってきました。一方、夫婦共働きが一般化し、家族モデルが多様化する中、雇用保障は強いが職務内容・勤務地・労働時間が選べない正社員という働き方は、従業員側からみても不便が生じていました。そうした状況が企業も働き手も正社員という雇用形態では不都合なケースが増え、非正規労働者が増加してきた一つの原因であると考えられます。

しかし、非正規雇用比率が3分の1を超えるまでに高まった現状、働き手にも企業にもデメリットが目立ってきました。かつては主婦パートや学生アルバイトとして、大半が家計にとって補助的立場にあった非正規労働者の中に、世帯主や学卒後の若手層が占める割合が高まっており、生活の安定や能力形成の面で問題が深刻化しています。一方、企業にとっても技能承継やチームワークの面でマイナス面が目立ってきました。もはや正社員の在り方をそのままにして非正規を増やすことは限界に達しているとされました。

そのような背景の中、第二次安倍内閣では、「日本再興戦略2014」の中で「雇用制度改革・人材力の強化」という節の冒頭で、「リーマンショック以降の急激な雇用情勢の悪化に対応するために拡大した雇用維持型の政策を改め、個人が円滑に転職等を行い、能力を発揮し、経済成長の担い手として活躍できるよう、能力開発支援を含めた労働移動支援型の政策に大胆に転換する」という文言が掲げられていました。

次回からは、この方針に基づき国会に提出された「労働基準法等の一部を改正する法律案」について説明させていただきます。

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

▶【人事課題の考察】 成果労働、働き方改革に期待すること ～社長アンケートから考察～

新聞紙上等で盛んに耳にすることが多くなった「成果労働」「働き方改革」ですが、このキーワードが注目を集めている背景としては、わが国の人口や労働力人口が継続して減少している中で、長時間労働・残業などの悪しき慣習が日本経済の足を引っ張って生産性低下の原因になっていると考えられているからです。

では、それに対して、わが国の経営陣が政府に期待する施策としてどのあたりがその対象になるのか？それを纏めた興味深いデータを紹介します。

右記は日経新聞に昨年9/15に掲載された「社長100人アンケート」です。これは、国内主要企業の経営者が「働き方改革」への意欲を高めている施策が何であるのかを日本経済新聞社がまとめたものです。多くの経営トップが「裁量労働制の拡大」「テレワーク・在宅勤務の促進」「脱時間給導入」といった施策の推進を政府に期待していることが分かりました。

✓ 「裁量労働制の拡大」(51%)が最多

実際に働いた時間ではなく、事前に決めた「みなし時間分」の賃金を支払う仕組みは、長時間労働是正につながると期待。現在の裁量労働制はコンサルタントなどの職種に限られており、産業界からは幅広い職種にも広げるべきだとの声が根強い。

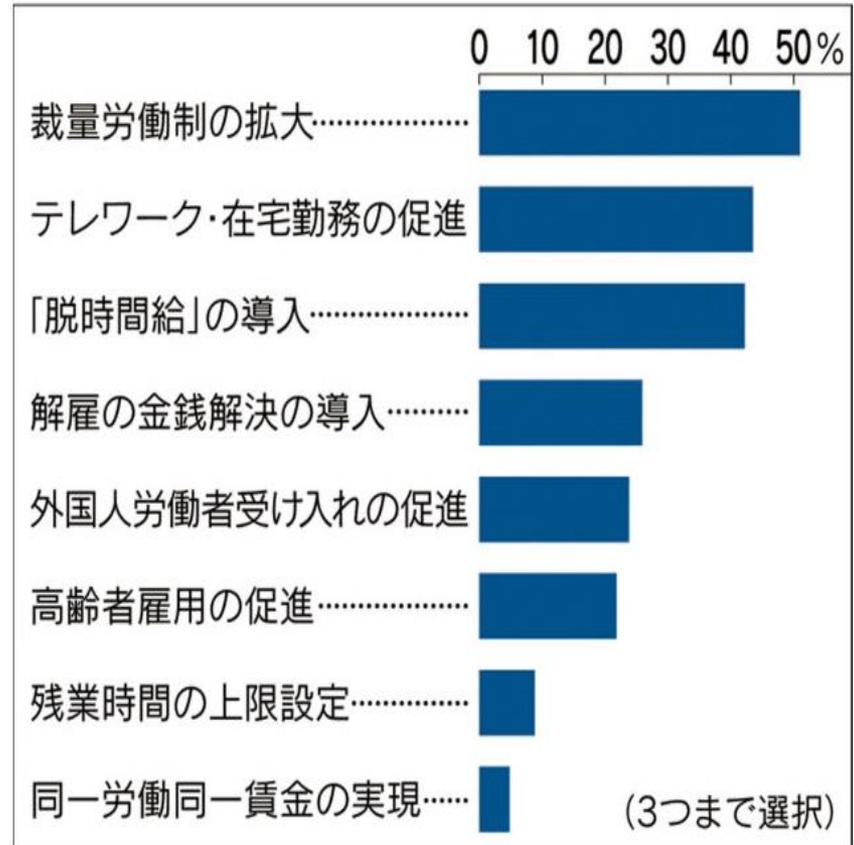
✓ 「テレワーク・在宅勤務の促進」(43.5%)

✓ 時間ではなく成果に対して賃金を払う「脱時間給制度導入」(42.2%)

これは、時間によらない柔軟な働き方への期待、就労場所によらない柔軟な働き方への期待、つまり、時間・就労場所含めた「柔軟な働き方」の推進に大いに期待を寄せているということです。また、脱時間給制、または高度プロフェッショナル制ともいいますが、時間要素を一切排除し、成果に対して報いる考え方の導入への期待も非常に高い数値となっています。その一方で、同一労働同一賃金については、どちらかという労働者側の要請で、期待値としては非常に低いです。これは、わが国の雇用慣行の根深い事情もあるからなのか、現時点では関心が低いようです。

こうして見ると、経営側と労働者側の要請にまだまだギャップがあるため、そのギャップを埋めていく議論・調整が必要であることが伺えます。ここをクリアにしないと中々上手く進んでいかない状況が見て取れます。しかしながら、間違いなく成果労働、柔軟な働き方に代表される働き方改革は、今後推進していかなければならない検討テーマですので、各社人事としては、今のうちから、この動向を探りながら、自社の人事制度・就業規則への落とし込みの検討は必要になってくると考えます。

政府に期待する働き方改革に向けた施策



2016/9/15 日経新聞掲載

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、
下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人EOS

東京都港区西新橋1-2-9 日比谷セントラルビル5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898

E-mail: accounting@epcs.co.jp

<http://www.epcs.co.jp/>

アウトソーシング サービス Webサイト :

<http://www.epcsoutsourcing.com/>