

Spc jinjiken news

大手企業の今夏賞与は8.8%増 増加率は過去最高に (5月29日)

経団連が大手企業（74社）の今夏賞与の第1回集計結果を発表し、平均妥結額が88万9,046円（昨夏比8.8%増）となり、2年連続で増加したことがわかった。増加率は1990年（8.36%）を上回り、比較可能な1981年以降では過去最高を更新した。

〔関連リンク〕

2014年夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結状況

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2014/054.pdf>

75歳からの年金受給 86.9歳で65歳からの場合と同額に (5月29日)

公的年金の受給開始年齢を本人の選択で「75歳」まで繰り下げた場合、「65歳」から受給した場合と同額になるのは86.9歳であることが、厚生労働省の試算で明らかになった。現行制度では「70歳」までの繰下げが可能だが、田村厚生労働大臣はこれを75歳まで伸ばすことを検討すると発言していた。

「解雇の金銭解決制度」導入見送りへ 産業競争力会議 (5月29日)



厚生労働省は産業競争力会議において、解雇無効の判決が出た場合に金銭で解決を図る新制

度の導入を見送る考えを明らかにした。これまで、同会議の民間議員が解雇の金銭解決制度導入の検討を厚生労働省に求めていた。

「過労死防止法案」が衆議院を通過 (5月27日)

過労死の防止対策を国の責務として定める「過労死等防止対策推進法案」が衆議院本会議において全会一致で可決され、今国会中に成立する見通しとなった。長時間労働などの影響による労働者の過労死やうつ病による過労自殺の防止が狙い。

介護分野の人材難解消のため離職者を活用へ (5月25日)

厚生労働省が、介護分野における人材難を解消するため、介護職から一度離れた有資格者の活用に取り出すことがわかった。介護福祉士が離職する際に連絡先などの情報を公的な職業紹介機関に届け出てもらおう制度を2015年度にも導入する方針。

「高収入専門職は労働時間規制外」を成長戦略に 厚労省 (5月23日)

厚生労働省は、高収入の専門職を労働基準法の労働時間規制の対象から外す方針を、6月にまとめる「成長戦略」に盛り込む考えを示した。時間ではなく成果で評価する賃金の仕組みを取り入れて効率的な働き方を促進させるのが

狙い。来年の通常国会に労働基準法改正案を提出したい考え。

大卒の就職率が3年連続で改善（5月16日）

文部科学省・厚生労働省は、今春に卒業した大学生の就職率（4月1日時点）が94.4%（前年同期比0.5ポイント増）となり、3年連続で改善したと発表した。高卒の就職率も96.6%（同0.8ポイント増）に改善し、バブル期並みの水準となった。

〔関連リンク〕

平成25年度「大学等卒業者の就職状況調査」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000044078.html>

平成25年度「高校・中学新卒者の求人・求職・内定状況」取りまとめ
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000044079.html>

障害者の就職が4年連続で過去最多を更新（5月14日）

厚生労働省は、2013年度にハローワークを通じて就職した障害者が7万7,883人（前年度比14.0%増）となり、4年連続で過去最多を更新したことを発表した。就職者の内訳は、「精神」が2万9,404人（同23.2%増）で最多となり、初めて「身体」の2万8,307人（同6.5%増）を上回った。

〔関連リンク〕

平成25年度・障害者の職業紹介状況等
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000045834.html>

月60時間超の残業代5割増し 中小企業にも義務付けへ（5月10日）

政府は、月60時間超の残業代の割増率について、現在の25%から50%への引上げを義務付ける検討に入った。大企業と同水準として長時間労働を抑制する狙い。来年の通常国会に労働基準法の改正案を提出し、2016年4月からの適用を目指す。

子供の数が33年連続で減少（5月5日）

総務省が15歳未満の子供の推計人口を発表し、4月1日時点における子供の数が33年連続で減少して1,633万人（前年比16万人減）となり、推計を開始した1950年以降で最低を更新したことがわかった。総人口に占める子供の割合も12.8%（同0.1ポイント減）で過去最低となった。

雇用調整助成金の支給額が4年連続で減少（5月3日）

2013年度における雇用調整助成金の支給額が540億円（前年度比52%減）となり、4年連続で減少して近年では2008年度（68億円）に次ぐ低水準となったことがわかった。景気回復による企業の業績向上や支給要件の厳格化が影響した。

運転手の健康管理マニュアルを改定 国交省（5月3日）

国土交通省がバス・トラック事業者向けの「健康管理マニュアル」の改定を行い、大事故の原因となる脳・心疾患の前兆を乗務前に確認するため7つのチェック項目を追加したことがわかった。同省では、自動ブレーキ装置などの車両の安全性を高める機器の購入補助の増額も行う方針。



最新情報 パートタイム労働法が変わります

パートタイム労働法が改正されました。この改正が実際に施行されるのは、公布の日（平成26年4月23日）から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日とされていますが、パートタイム労働者（※）を雇い入れている事業主様においては、改正内容を理解して、準備しておく必要があるでしょう。改正の概要は次のとおりです。

※パートタイム労働法（「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）の対象となるパートタイム労働者（短時間労働者）とは、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者（正社員）の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」です。

【パートタイム労働法の改正の概要】

1 正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大

正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者については、これまで、①職務内容が正社員と同一、②人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正社員と同一、③無期労働契約を締結しているパートタイム労働者であるとされてきましたが、改正後は、①と②に該当すれば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者も正社員との差別的取扱いが禁止されることになりました。

2 「短時間労働者の待遇の原則」の新設

事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されました。

改正後は、パートタイム労働者の待遇に関するこうした一般的な考え方も念頭に、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図っていくことが必要とされます。

3 パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する措置の内容について、説明しなければならないとされました。

【事業主が説明する雇用管理の改善等に関する措置の内容の例】

- ・賃金制度はどうなっているか
- ・どのような教育訓練や福利厚生施設の利用の機会があるか
- ・どのような正社員転換推進措置があるか など

4 パートタイム労働者からの相談に対応するための事業主による体制整備の義務の新設

事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないとされました。

トピックス 新たな労働時間制度の議論（残業代ゼロを認める制度も！）

内閣総理大臣を議長とする産業競争力会議において、新たな労働時間制度の議論が行われています。その会議で配布された資料に盛り込まれていた、残業代ゼロを認める制度が注目を集めています。

概要をチェックしておきましょう。

産業競争力会議で議論されている新たな労働時間制度の概要

「働き過ぎ防止に真剣に取り組むこと」を改革の前提とした上で、「個人の意欲と能力を最大限に活用するための新たな労働時間制度」を導入することが検討されています。

基本的な考え方として、

- ・一定の要件を前提に、時間ではなく、成果ベースの労働管理
 - ・職務内容(ジョブ・ディスクリプション)の明確化が前提要件
- などが掲げられており、それに沿って、次の2つの制度のイメージが提示されています。

Aタイプ 労働時間の上限を要件とするタイプ。総労働時間の上限を設定し、その中で働き方を柔軟にする。

→子育てや親の介護などを余儀なくされる労働者などに向く。

Bタイプ 報酬の下限を要件とするタイプで、例えば年収 1,000 万円以上など、高めの水準を要件とする。

→高収入者が対象となり、ハイパーフォーマーがより能力を発揮することや、プロフェッショナルの育成などに向く。

	Aタイプ(労働時間上限要件型)	Bタイプ(高収入・ハイパーフォーマー型)
対象	<ul style="list-style-type: none"> ・国が示す対象者の範囲の目安を踏まえ、労使合意を要する(職務経験が浅い、受注対応等、自己で管理が困難な業務従事者は対象外)。 ・本人の希望選択に基づき決定。 	<ul style="list-style-type: none"> ・高度な職業能力を有し、自律的かつ創造的に働きたい社員(対象者の年収下限要件(例えば概ね1,000万円以上)を定める)。 ・本人の希望選択に基づき決定。
労働条件・報酬等	<ul style="list-style-type: none"> ・労働条件の総枠決定は法律に基づき、労使合意で決定(年間労働時間の量的上限等は国が一定の基準を示す)。 ・期初に職務内容を明示し、業務計画や勤務計画を策定。不適合の場合、通常の労働管理に戻す等の措置。 ・報酬は労働時間と峻別し、職務内容と成果等を反映。(基本は、ペイ・フォー・パフォーマンス) ・労働基準法と同等の規律がある場合、現行の労働時間規制等とは異なる選択肢を提示し、労使協定に基づく柔軟な対応可。 	<ul style="list-style-type: none"> ・期初に職務内容や達成度・報酬等を明確化。 ・職務遂行手法や労働時間配分は個人の裁量に委ねる。 ・仕事の成果・達成度に応じて報酬に反映。(完全な、ペイ・フォー・パフォーマンス) ・(成果未達等により)年収要件に不適合の場合は通常の労働管理に戻す等の措置。

なお、子育て・親介護のニーズに応えるため、既存の企画型裁量労働制やフレックスタイム制の拡充などの見直しも図ることとされています。