

# 三平事務所通信 2015.1.1



## 【コラム】

三平 和男

新年あけましておめでとうございます。皆様方におかれましては、健やかにあたたかい年をお迎えのこととお慶び申し上げます。

目まぐるしく変化する社会情勢の中、社会保障制度、人事労務管理について大きな転換を迫られている状況です。今年は、昨年末の総選挙の結果を受けて、具体的施策の実行が加速されるのではないかと考えております。本年から来年にかけて、パート労働法の一部改正、ストレスチェックの義務化を内容とした労働安全衛生法の一部改正、障害者雇用促進法の一部改正などが予定されております。

また、かねてからの懸案事項でもあるホワイトカラーエグゼンプション、残業時間の上限規制などを内容とする労働時間法制の見直し、労働者派遣法の改正についても、国会での本格的な審議が予想されています。

「税と社会保障の一体改革」が進められている中で、年金・医療・介護について、将来にわたって持続可能な制度としていくためには、国民一人一人が痛みを分かち合うということにならざるを得ません。

この国が、次世代の若者にとって、明るい未来図を描ける社会でなければならぬと強く感じています。社会保険、人事労務管理の専門家である社会保険労務士の責務として、社会の負託に応えられるよう、本年も全力で邁進していく所存でございます。

本年も宜しく願い申し上げます。

## 【厚生労働行政－有休の時季指定義務の創設を提案】

厚生労働省は労働政策審議会労働条件分科会に、年次有給休暇の使用者による「時季指定義務」の創設を提案しました。

長時間労働が社会問題化している今日を踏まえ、年次有給休暇取得率が高まることを期待しており、同義務の対象となる年休日数を3日から5日で議論されています。使用者委員は、時季の確定に当たっては原則的に労働者の意見を聞くとしており、計画年休を付与していたり、比例付与対象者は対象外にすべきと主張しています。

## 【規制改革会議の提案(平成26年6月13日『規制改革に関する第二次答申』)】

我が国では、フルタイム労働者の総実労働時間は過去20年ほど変わっておらず、長時間労働がいまだに大きな社会問題となっています。年次有給休暇消化率、長期連続休暇の取得率が国際的にみても際立って低くなっているのが現状です。この背景には、時間外労働に対する割増賃金率以外に有効な長時間労働の抑制策がないという労働時間制度の不備があると考えられます。健康を徹底して守るため、労働時間の量的上限規制、休日・休暇取得促進に向けた強制的取組など、長時間労働を直接的に規制する制度の導入が必要です。

上記の「新しい労働時間制度」、「労働時間の量的上限規制」、「休日・休暇の強制的取組」の3つの改革は、個別に議論されると使用者側・労働者側いずれかの反対を受け、議論が進まないことが懸念されます。このため、三位一体で改革を進める必要があります。

なお、制度が機能するために、労働時間の長さによらない評価基準の明確化、職務範囲・責務の明確化、職務限定型の働き方の促進により、長時間労働が是正されるよう工夫が必要です。

## 【トピックス】

平成26年11月4日の社会保障制度審議会において、女性の働き方に中立的な制度整備に向けて提言をしています。アベノミクスが目指すところは、女性の活躍を広げ、それを契機に雇用・所得の拡大と豊かな国民生活を実現し、デフレ脱却と持続的な成長を図ろうとするものです。このためには、仕事と子育てや介護の両立、また、積極的に転職を図ろうとする人々の意思を阻害したり、意欲を減退したりせぬよう、改革を早急に進める必要があるとし、特に「103万円の壁」、「130万円の壁」の改革は、「女性が輝く社会」を目指す上で先送りできない課題であるとしています。

また、年金機能強化法(平成24年8月成立)において、平成28年10月から所定労働時間20時間以上、年収106万円以上等の要件を満たす者は被用者保険が適用されることとなっていますが、拡充を志向しつつ、さらに社会保険料の中立的な負担の仕組みを検討すべきとしています。

さらに、こうした制度改革を円滑に進めるために、国民の意識と慣行を変えていくことは不可欠ですが、併せて、マイナンバーの普及・活用や金融経済教育の強化などにも取り組むべきとしています。

**ホームページをリニューアル致しました。新しい情報をたくさん発信してまいりますので、どうぞご覧ください！！**

**三平社会保険労務士事務所**

**東京都港区西新橋1-19-3 第2双葉ビル5F**

**TEL:03-3504-0071/FAX:03-3504-0072**

**☆人事・労務相談、業務委託のご依頼等、お気軽にご相談ください。**