

1. 法改正

働き方改革関連法案の概要

5月31日に衆議院で可決した働き方改革関連法案は、6月20日に国会会期が延長となり、今現在も成立を目指して審議が続けられています。今回は、審議中の働き方改革関連法案の概要と、成立～施行となった場合の企業への影響についてお伝えいたします。



1. 働き方改革関連法案の全体像

働き方改革関連法案は、多様な働き方を選択できる社会を実現するため、関連する各法律を一部改正するものです。以下に法改正の全体像をご案内します。

(1) 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的な考え方を明らかにするとともに、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」を定める（雇用対策法）

(2) 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

- ①労働時間に関する制度の見直し
（労働基準法、労働安全衛生法）
- ②勤務間インターバル制度の普及促進等
（労働時間等設定改善法）
- ③産業医・産業保健機能の強化
（労働安全衛生法等）

(3) 雇用形態に係わらない公正な待遇の確保

- ①不合理な待遇差を解消するための規定の整備
（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）
- ②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）
- ③行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続
（行政ADR）の整備

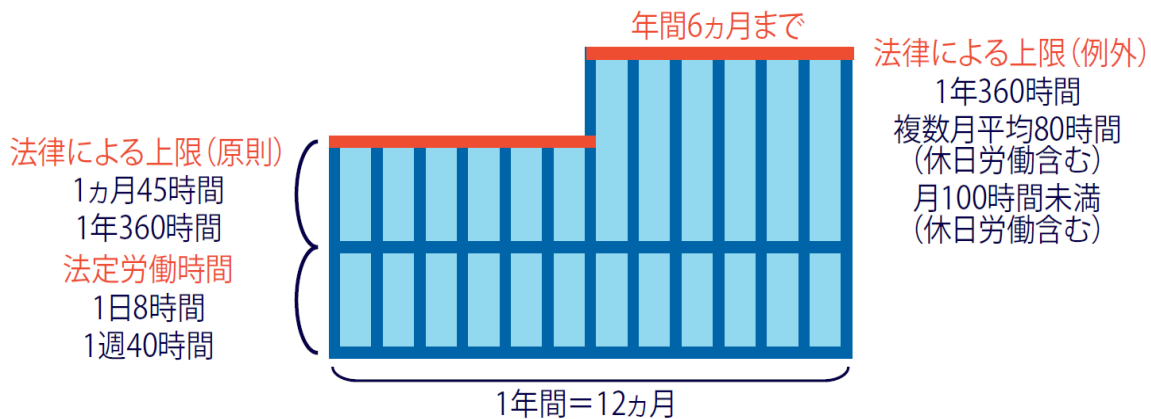
それでは次に、(1)～(3)の改正内容について一つずつ確認していきます。

2. 働き方改革の総合的かつ継続的な推進（雇用対策法の改正）

法律の名称が『労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律』に変わります。雇用する労働者の「職業生活の充実」のため、労働時間短縮やその他の労働条件の改善など、労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備に努めなければならないとの責務を定めています。

3. 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現（労働基準法・労働安全衛生法等の改正）

長時間労働是正のため、時間外労働上限規制(下図参照)や中小企業に対する月 60 時間を超える時間外労働への割増賃金率の見直し(50%以上とする)、10 日以上の有休が付与される労働者に時季を指定して確実に 5 日取得させる義務、健康管理のため労働者の労働時間を確実に把握する義務を定めています。



※厚生労働省：「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案概要資料」を一部加工

一方で、フレックスタイム制の「清算期間」の上限を 3 ヶ月に延長することや、いわゆる「高度プロフェSSIONAL制度」の創設など、柔軟な働き方の実現に向けた改正も盛り込まれています。労働時間に関連するもの以外では、産業医・産業保健機能の強化が行われます。産業医の選任義務がある事業場(労働者数 50 人以上)が対象ですが、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報提供をすることや、衛生委員会に対し産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告する義務を定めています。

4. 雇用形態に係わらない公正な待遇の確保（パートタイム労働法・労働契約法・労働者派遣法の改正）

パートタイム労働法の対象に有期雇用労働者が加わり、「正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関して、個々の待遇ごとに性質や目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき」旨が明確化されました。また、有期雇用労働者については、正規雇用労働者と職務内容や職務内容、配置の変更範囲が同一である場合の待遇を均等にする義務が定められています。そして、派遣労働者については、派遣先の労働者との均等・均衡待遇、一定の要件(同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することが義務化されます。

5. おわりに

今回審議されている法改正案は、裁判例を見るに法改正を待たずして対応が求められている内容も含まれています。特に長時間労働是正や正規・非正規間の均等待遇など、企業によっては体質や風土も含めて対応していかなければならないこともあります。中長期的な対策となることも視野に入れて、自社の状況を今一度確認しながら、早めの検討、対応を心がけると良いでしょう。

2. 採用 多様な選考・採用機会の拡大について

本年4月、厚生労働省は、経団連などの経済4団体に対して、多様な選考・採用機会の拡大に関する周知啓発への協力を要請しました。ここでは、要請に至った背景や、選考・採用に係る現状、展望などについて取り上げます。

1. 関連する厚労省指針

今回の要請は、先行する厚生労働省の指針『青少年の雇用機会の確保および職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（以下、若者雇用促進法に基づく指針）』の改正と『年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針』の策定を受けて、その周知のために行われました。

2. 若者雇用促進法に基づく指針

本指針は、働き方改革実行計画に示された「単線型の日本のキャリアパスを変える取組」の一環として、『新卒者等が希望する地域等で働くこと』『仕事と生活の調和が図られる環境の整備』『企業の人材確保や職場定着』の実現を目的とし、本年3月に改正されました。改正された指針では、事業主は以下の措置を講じるべきとしています。

学校卒業見込者等が希望する地域等で働ける環境の整備	
<input type="checkbox"/>	地域を限定して働ける勤務制度の導入 新規学卒者等が希望する地域で働き続けられるよう、広域的な事業拠点を有する企業は、一定の地域に限定して働ける勤務制度の導入を積極的に検討すること
⇒	こうしたニーズに応える環境作りに取り組むことで、地域の事業運営を支える人材の確保や採用後の職場定着が期待できます
<input type="checkbox"/>	キャリア展望に係る情報開示 新規学卒者等が適職を選択できるよう、採用後の就業場所等を限定した採用区分は、選択肢ごとのキャリア形成の見通しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示に努めること
⇒	こうした情報開示に取り組むことで、ミスマッチを理由とした早期離職の防止が期待できます
通年採用や秋季採用の積極的な導入	
<input type="checkbox"/>	春季の一括採用が雇用慣行として定着している中、「時間をかけて企業研究を行いたい」、「学業への支障や、留学、公務員試験とのスケジュールの重複を回避したい」といった学生の様々なニーズがあることを踏まえ、通年採用や秋季採用等、個々の事情に配慮した柔軟な対応を行うことについて積極的に検討すること
⇒	こうした様々なニーズに対応した採用活動により、多様な人材の確保や採用後の早期離職の防止が期待できます

※厚生労働省：「若者雇用促進法に基づく指針に関するリーフレット」を一部加工

3. 年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針

企業・労働者双方における中途採用・転職・再就職ニーズの高まりを踏まえ、転職・再就職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立を目的として、本年3月に策定されました。本指針では、国および事業主が行うべき取り組みについて以下のように定めています。



転職指針の中核となる取り組み		
①機運の醸成	②年齢にかかわらず適正な評価・採用	③採用後の活躍支援
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">国の取り組み</div> <ul style="list-style-type: none"> ● 転職市場に関する情報発信、職場情報の見える化の促進 ● 転職・再就職者の受入れ促進のための機運の醸成 	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働者の専門性や職務遂行能力等の見える化 ● 中高年齢者の中途採用拡大に取り組む企業への助成等 	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">企業の取り組み</div> <ul style="list-style-type: none"> ● 必要とする職業能力等の明確化及び職場情報等の積極的な提供 ● 職務経験により培われる職務遂行能力の適正な評価 ● 専門性の高い従業員の活躍機会の拡大 ● 従業員の主体的（自律的）・継続的なキャリア形成の促進
		<ul style="list-style-type: none"> ● 公平かつ柔軟な処遇 ● 早期定着に向けた支援 ● 平素からの従業員に求める役割の明確化、職業能力の把握

※厚生労働省「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針に関するリーフレット」を一部加工

4. 採用選考のこれまでとこれから

我が国の採用選考には、新卒者を『全国転勤を予定する総合職』として『春季一括採用』するという伝統があります。『終身雇用』や『年功序列』を前提とする、世界的に見ればユニークな採用方法です。近年の新卒者の就職内定率は高水準で推移しており、今春卒業者の就職率も、大卒者が98.0%、高卒者が98.1%となっています(4月1日時点)。

一方で、卒業・就職後3年以内に、大卒者で3割強、高卒者で4割強が離職する現状も存在しています。主な離職理由には、職務内容や労働条件におけるミスマッチが挙げられます。終身雇用制が崩壊し、勤続年数より職務内容を重視する欧米型評価制度の浸透が進む現在では、新卒者の初職への執着は薄れ、企業としても一括採用を行うメリットは少なくなりつつあります。新卒者の『春季一括採用』という伝統は、見直される時期に来ているとの見方も多くあります。

また、近年の調査では、新たに仕事に就く者のうち約6割が転職・再就職者であるとされています。急激な少子高齢化の進展や価値観・産業構造の変化も、働き手と雇い手双方のニーズの多様化に拍車をかけ、これからの採用選考における転職・再就職者の重要性はより高まっていくものと思われます。今回の厚労省指針には法的拘束力はありませんが、自社の採用方法や、人事制度における転職・再就職者の取り扱いについて、時代に即したものになっているかどうか、改めて検討してみる良い契機ともいえるかもしれません。

【新卒者の3年以内の離職率が特に高い業界】

	大学	高校
1	宿泊業・飲食サービス業 50.2 % (▲0.3%)	宿泊業・飲食サービス業 64.4 % (▲1.7%)
2	生活関連サービス業・娯楽業 46.3 % (▲1.6%)	生活関連サービス業・娯楽業 59.4 % (▲1.1%)
3	教育・学習支援事業 45.4 % (▲1.9%)	教育・学習支援事業 56.0 % (▲3.4%)
4	小売業 38.6 % (+1.1%)	小売業 50.4 % (▲1.0%)
5	医療・福祉 37.6 % (▲0.8%)	建設業 47.7 % (▲0.6%)

※厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況(平成26年3月卒業者の状況)」を一部加工

意見・ご質問は、お気軽にお問い合わせください。次号は07月31日に配信いたします。(石田久男)