



社会保険労務士 越智オフィス事務所便り

官民で広がりを見せる「朝方勤務」の取組み

◆国家公務員も朝型勤務に

最近、「朝型勤務」を導入する企業についてのニュースをたびたび見かけるところです。

そのような中、政府も国家公務員の長時間労働の抑制を目指して、今夏の勤務時間を「朝型」にする方針を示しました。

実施方針では、全府省庁の職員を対象に、今年 7～8 月の勤務開始を 1～2 時間早めて午前 7 時半～8 時半とし、原則として午後 5 時前後の定時に退庁することを促すとしています。

他に「毎週水曜日は午後 8 時までに消灯」「午後 4 時 15 分以降に会議を設定しない」なども掲げられています。

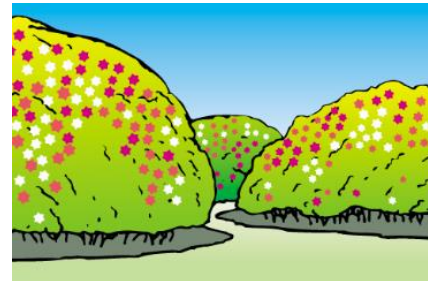
◆伊藤忠商事における取組み

安倍首相は、このような夏季における就業スタイル変革の取組みを国全体に浸透させたい意向のようですが、民間企業においても「朝型勤務」導入はすでに広がりを見せています。

「朝型勤務」導入の事例として取り上げられることも多い伊藤忠商事では、「より効率的な働き方の実現に向けて」として、朝型勤務制度を 2014 年 5 月より正式導入しました。

2013 年 10 月から朝型勤務制度のトライアル実施を開始したところ、月平均の時間外勤務時間が総合職で 49 時間 11 分→45 時間 20 分と約 10% 近く減少したそうです。

伊藤忠商事の取組みでは、午前 5～9 時の時間外手当の割増率を原則 50% に引き上げ、8 時前始業の社員に対しては軽食を支給するなど、導入にあたりコストをかけていますが、夜間の時間外勤務時間が減少したことにより、約 4% のコスト削減や、電力使用量約 6% 減につながったそうです。



◆その他の民間企業における取組みと今後の広がり

その他の企業の取組みとして、リコーでも午後 8 時以降の残業を原則禁止とし、午前 8 時の出社を促しています。さらに、フレックスタイム制の導入により、仕事の繁忙具合によって早い時間に帰れるようにするなど、メリハリのある働き方ができるようにすることで、生産性向上および残業時間減少を目指しています。

他にも、カゴメや東邦銀行などでも朝型勤務制度の導入を行っており、これらの企業における残業代削減や各種コスト削減の成功事例が知られれば、同様の制度を導入する企業は今後ますます増えていくかもしれません。

「マタハラ」の判断基準が明確に！ 厚労省が公表した Q & A

◆解釈通達における「契機について」とは？

厚生労働省は、マタハラに関する最高裁判決（2014 年 10 月 23 日）を踏まえた解釈通達（2015 年 1 月 23 日）に関して、3 月 30 日に「妊娠・出産 妊娠・出産・育児休業等を契機とする不利益取扱いに係る Q & A」を公表しました。

この Q & A には 3 つの項目があり、妊娠・出産・育児等の事由を「契機として」不利益的取扱いがなされた場合は違法となることに関して、この「契機」について焦点をあてたものです。

◆広島中央保健生活協同組合事件

この事件は、妊娠中の理学療法士が軽易な業務への転

換を希望したところ、人事異動により降格とされ、育児休業後も元の役職に戻されなかったため、これが妊娠を理由とした不利益取扱いであり、男女雇用機会均等法に違反するとして勤務先の病院に対して管理職手当の支払いおよび損害賠償を求めた事案で、2014年10月23日に最高裁が広島高裁に差戻しを命じたものです。

この判決を受け、厚生労働省はいわゆる「マタハラ」を防止するため、今年1月23日に全国の労働局に通達（妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達）を发出し、企業に対する指導を厳格化するように指示しました。

◆原則1年以内の不利益な取扱いは違法

Q&Aでは、原則として、妊娠・出産・育休等の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は「違法」と判断するとしています。

なお、1年を超えていても、人事異動、人事考課、雇止めについて、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合も違法となります。

◆不利益取扱いに当たらない「例外」

不利益取扱いに当たらない例としては、例えば、(1) 会社の業績悪化によりどうしても不利益取扱いをしなければならず、不利益取扱いの回避のための合理的な努力がなされた場合、(2) 本人の能力不足等について事由の発生前から問題点を指摘・指導していた場合等が挙げられます。

また、有利な影響が不利な影響の内容を上回り、一般的な労働者が合意するような合理的な理由が客観的に存在する場合も例外と判断される可能性があります（労働者の同意、事業主の説明が必要）。

いずれにせよ、具体的な判断基準が示されたことで、事業主は今後さらに注意して対応する必要があります。

5月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

11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]

6月1日

- 軽自動車税の納付 [市区町村]
- 自動車税の納付 [都道府県]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [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]
- 外国人雇用状況報告（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]

～当事務所よりひと言～

桜の季節もいつしか過ぎ、木々の緑が濃さを増し景色が色鮮やかに感じられます。

平成27年4月1日から、パートタイム労働法が変わりました。主な改正のポイントは次のとおりです。

①パートタイム労働者の公正な待遇の確保

- ・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
- ・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、職務内容、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

②パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

- ・パートタイム労働者を雇い入れたときは、雇用管理の改善措置の内容について、事業者が説明しなければならない

③パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

- ・雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主が、厚生労働大臣の勧告に従わない場合は、厚生労働大臣は事業主名を公表することができる

この機会をパートタイム労働者の労務管理を見直すチャンス到来と捉え、自社の状況を検証し対応していきましょう。