



NEWS LETTER

2014年
No.1

●●●●● 本年も宜しくお願い申し上げます ●●●●●

社会保険労務士 大橋人事労務事務所

1年半にわたり休止していましたが、NEWS LETTERを再開します。定期的に雇用や労務に関する情報をお届けして行きたいと思っております。興味を持っていただき、また、お役立ていただければ幸いです。

2014年 雇用を取り巻く状況 ～2013年の振り返りと今年の見通し～

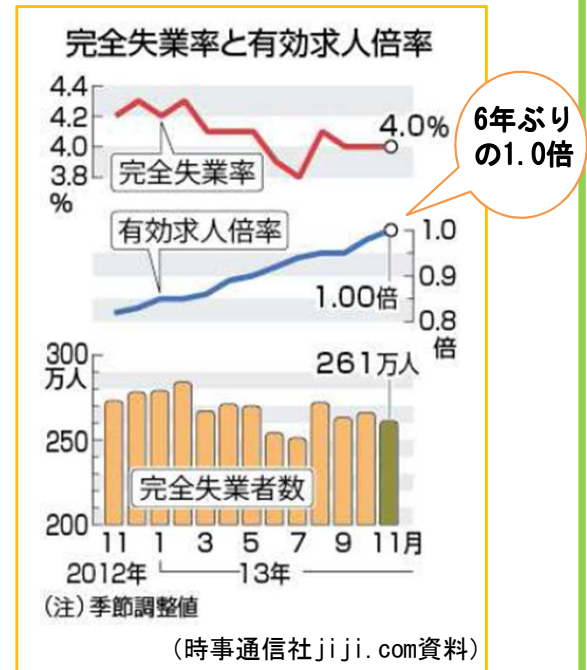
好景気は雇用状況の改善につながるか？

2013年、経済状況は好転し、大企業を中心に企業の業績が改善しました。企業規模や業種によって、その表れ方は様々かと思いますが、「明るい」要素であったことは事実です。

雇用状況についても、失業率、有効求人倍率等を根拠とする資料では「情勢改善」とされています。内閣府の月例経済報告によれば、6月頃より「厳しさを残しつつ改善の兆し」とし、8月以降は「雇用情勢改善」としています。

しかしながら、肝心の賃金水準には、未だ反映されたとはいえないのが実情です。昨年の賞与額は、各機関の調査によれば、数字的には前年比増加とされていましたが、円高の影響による自動車業界の大幅増が平均を引き上げた背景があり、多くの業種では前年比マイナスの結果でした。

経済の状況が雇用、さらには賃金に反映されるまでには時間を要します。まして、長きにわたる景気低迷の後ですから、2014年好景気が継続したとしても、経営側としては、慎重な対応となることが予想されます。



労働問題 2013年-2014年

いわゆる「ブラック企業」の問題が様々なメディアで取り上げられ、社会問題にまで発展しました。「ブラック企業」という言葉は、明確な定義もなく、ケースや、個人の主観によるところが大きく、この言葉で問題を一括りにすることは到底不可能です。しかし、その背景には最近の労働問題が集約されており、社会や行政の対応には、2014年も引き続き注目せざるを得ません。

社会問題化を踏まえ、昨年厚生労働省は具体策を講じ、年末にはその実施状況も報告されています。

背景にある問題

- ・長時間労働(過重労働)
- ・サービス残業(未払い賃金)
- ・ハラスメント
- ・企業コンプライアンス
- ・労働者意識のギャップ
- ・労働法制の問題
- ・行政の在り方
- ・雇用システム etc...

<2013年8月8日厚生労働省発表:>

若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取り組み(3つの具体策)>

- 1 長時間労働の抑制に向けて、集中的な取組を行います。
(9月を「過重労働重点監督月間」とし、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対し、集中的に監督指導等を実施)
- 2 相談にしっかり対応します。
(9月1日に全国一斉の電話相談を実施)
- 3 職場のパワーハラスメントの予防・解決を推進します。

<2013年12月17日 厚生労働省結果報告:>

若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督の実施状況>

- (1) 重点監督の実施事業場: 5,111 事業場
- (2) 違反状況: 4,189 事業場 全体の**82.0%**に何らかの労働基準関係法令違反
違反の内訳 ① 違法な時間外労働があったもの 2,241 事業場(43.8%)
② 賃金不払残業があったもの 1,221 事業場(23.9%)
③ 過重労働による健康障害防止措置が実施されていなかったもの 71 事業場(1.4%)
- (3) 健康障害防止に係る指導状況((1)のうち、健康障害防止のため、指導票を交付した事業場):
① 過重労働による健康障害防止措置が不十分なもの 1,120 事業場(21.9%)
② 労働時間の把握方法が不適正なもの 1,208 事業場(23.6%)
- (4) 重点監督において把握した実態 (1か月の時間外・休日労働時間が最長の者の実績):
80 時間超 1,230 事業場(24.1%) うち100 時間超 730 事業場(14.3%)

上記以外にも、申告を受けての申告調査結果、電話相談の集計結果(件数および相談内容等)についても報告されています

厚生労働省は、違反・問題等が認められた事業場に対しては、是正勧告書等を交付し、是正に向けた指導を行うこと、是正がなされていない事業場については、引き続き、是正の確認を行っていくことをあわせて発表しています。それでもなお、法違反を是正しない事業場については、送検も視野に入れて対応し、送検した場合には、企業名を公表するとしています。(これまでも送検された企業は公表されています)

程度の差はあれど、何らかの法違反が認められた企業の割合は82%という高い数字が報告されました。すなわち、多くの企業で法律が厳格に適用されてこなかったこととなります。この状況については、企業の責任にとどまらず、労働行政の在り方にも疑問の声が上がっています。

●「会社」の対応●

引き続き行政による調査・監督が強化されることが予想されます。あわせて、労働者が「自分の環境はどうか」と考える機会にもなるでしょう。社会経験の乏しい若年層の労働者は、問題の一面のみとらえている傾向があります。会社のルールや労使間の権利義務等の知識が乏しいために無用な疑念を抱く場合もあります。会社としては、自社の制度や管理方法を再点検するとともに、社員へ周知・理解させることも必要です。

雇用保険制度の動き(平成26年度見通し)

昨年12月に、厚生労働省の労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会より雇用保険制度の見直しの方向性が公表されました。この報告書の内容を踏まえ、法案要綱が作成される予定です。

報告内容は、離職者への支援や、雇用継続のための各施策が盛り込まれており、2013年は経済状況に好転の兆しが見えたとは言え、雇用環境の厳しい状況を今後も想定していることがうかがえます。

<報告の概要(一部)>

1. 平成25年度末までとされていた、特定受給資格者(解雇等による離職者)、特定理由離職者(雇止め等による離職者)に対する基本手当についての暫定措置(給付日数の延長など)を平成26年度も延長
2. 再就職手当について、早期再就職者が再就職先に一定期間定着した場合に追加給付する
3. 教育訓練給付(厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し修了した場合に受給できる給付)の拡充として専門的、実践的として指定された講座を受講した場合に、給付額を引き上げる措置などを実施
4. 育児休業給付金 給付率 現行50%→67%へ引き上げ
5. 雇用保険率 平成25年度同率据え置き(13.5/1000) など

● NEWS LETTER 再開

1年半ぶりの発行となりました。社会情勢も雇用環境も年々複雑多様化していますが、有用な情報をピックアップしてお届けして行く所存ですので、ご愛読いただけましたら幸いです。

この1年半は、家族の介護のため、自らワークライフバランスを考える期間となりました。個人だけではなく、会社としても重要な課題ですので、このNEWS LETTERでも取り上げて行きたいと思います。

大橋人事労務事務所

特定社会保険労務士 大橋 弘枝



東京都練馬区関町北3-2-6-504 〒177-0051

TEL/FAX 03-6327-4446

Email info@ohashi-sr.com

URL <http://www.ohashi-sr.com>

●ご相談、ご質問お気軽にお寄せください。