

■労働関係指標

完全失業率	2月の完全失業率(季節調整値) 3.6% (前月より0.1ポイント低下)	有効求人倍率	有効求人倍率(季節調整値) 1.05倍 (前月差0.01ポイント上昇)
就業者数 (季節調整値)	6,332万人 (2ヶ月ぶりの増加(前月差13万人増))	定期給与	現金給与総額(原数値、速報値) 262,308円 (前年同月と同水準)

Topics 1. ストレスチェックが義務化される予定です

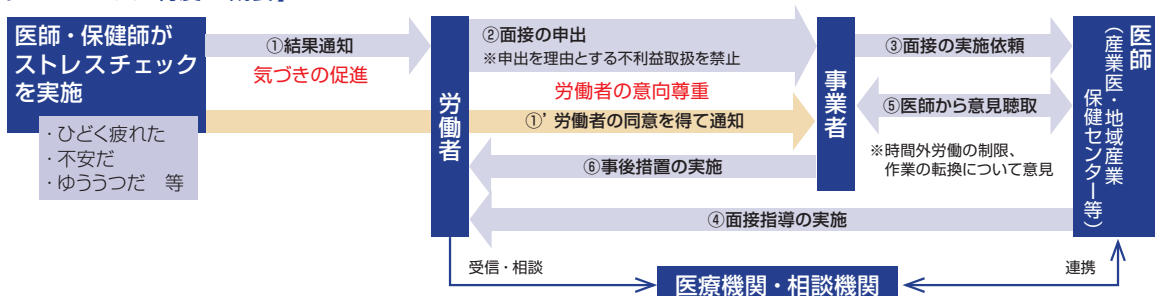
2014年4月9日、企業にメンタルヘルス検査(ストレスチェック)を義務付ける「労働安全衛生法の一部を改正する法律案」について、参議院本会議で採決が行われ、全会一致で可決されました。今後は、衆議院での審査を経て今国会中に成立する見通しとなっております。今回はストレスチェックの概要について解説致します。

Point1 ストレスチェック制度とはどのようなものか?

精神障害の労災認定件数が3年連続で過去最高を更新するなど、近年増加している職場のメンタルヘルス対策として、労働安全衛生法の改正にともないストレスチェック制度が義務化される見込みです。従業員数50人以上の企業で希望する従業員に対してストレスチェックを実施する必要があり、50人未満の企業は努力義務となっております。

このストレスチェックの結果を受けて従業員が医師の面接指導を希望した場合は、会社は面接指導を受けさせ、仕事による心理的負担が大きすぎると医師が判断したときは、労働時間の短縮など負担の軽減のための措置を講じなければなりません。

【ストレスチェック制度の概要】



厚生労働省「労働政策審議会安全衛生分科会報告書について」より

Point2 チェック項目に関して

厚生労働省からの要請に基づき独立行政法人労働安全衛生総合研究所が、労働者のストレスに関する症状・不調を適切かつ簡便に確認するための標準的な項目として、下表の9項目を示しています。ただし、この標準的な項目は再検討中であり、チェック項目に関しては各事業場に合わせたものを作成しても構わないとされています。

	ほとんど なかった	あつた ときどき	しばしば あつた	ほとんど いつもあつた	
1 ひどく疲れた	1	2	3	4	疲労感 不安感 抑うつ感 ストレス状態の把握へ
2 へとへとだ	1	2	3	4	
3 だるい	1	2	3	4	
4 気がはりつめている	1	2	3	4	
5 不安だ	1	2	3	4	
6 落ち着かない	1	2	3	4	
7 ゆうつだ	1	2	3	4	
8 何をしても面倒だ	1	2	3	4	
9 気分が晴れない	1	2	3	4	

独立行政法人労働安全衛生総合研究所「ストレスに関する症状・不調として確認することが適当な項目等に関する調査研究」等をもとに作成

Point3 ストレスチェック実施に向けての課題

対象の企業は、ストレスチェック制度の実施に加えて、面接指導の仕組みや相談体制の整備、従業員が相談しやすい環境づくりを整備する必要があります。また、従業員に安心して正直な回答をしてもらうための労使間の信頼関係の構築や、メンタルヘルスの病識がない方に対してもストレス状態を気づいてもらうための調査項目の見直しも大きな課題です。

法改正によるストレスチェックや面接対象者への対応は毎年継続的に続いていくため、今回のストレスチェックの義務化をきっかけに、会社としてメンタルヘルス対策を正面から取り組むという意識を持つことが必要なのではないでしょうか。

Topics 2. 残業代の割増率25%→50%へ!!

平成22年4月、労働基準法が改正され大企業の1か月60時間を超える時間外労働の割増率が25%→50%へ引き上げられ、中小企業は施行3年後に改めて検討することとされました。政府は、平成28年4月をめどに、中小企業も同じように50%へ引き上げる検討に入りました。

また、引き上げに伴い労働時間短縮の効果が期待できる一方で、未払い残業代の発生が懸念されることから、厚生労働省は労働基準監督署による監視強化の検討に入ります。

【ポイント】

- ①1ヶ月60時間を超える部分の時間外労働について、法定割増賃金率が、現行の25%以上から50%以上に引き上げが検討されています。
- ②この引き上げは『時間外労働』が対象で、休日労働（35%以上）、深夜労働（25%以上）の割増率の引き上げは検討されていません。

仮に割増率が引き上げられた場合には、次のような点に注意が必要です。

☆Q&A

Q1:「1ヶ月60時間」について、休日労働は含まれますか?

A1: 法定休日とされた日の所定外労働は休日労働となりますので60時間には含まれず、法定休日の割増率（35%以上）での支給となります。ただし、法定休日以外の休日に労働した場合は時間外労働となり60時間に含まれます。よって法定休日とそれ以外の休日を明確に分けておくことが望ましいとされています。

Q2: 60時間を超えた場合の深夜残業の取り扱いは?

A2: 時間外労働が1ヶ月60時間を超え、かつ深夜時間帯（午後10時～午前5時）の間に所定外労働（残業）を行った場合、この分の割増率は50%以上（60時間超）+25%以上（深夜）=75%以上となります。



Topics 3. 解雇の姿 —日本と海外

日本と海外とでは雇用に関する法制度および慣行が大きく異なることは耳にされたことがあると思います。採用、昇進などあらゆる面において異なると言えますが、端的な例は解雇に関する制度・慣行でしょう。筆者自身が経験した事例を踏まえて、ご紹介したいと思います。



国によって労働法制も異なりますが、米国では、正社員でも、Employment At Will（随意雇用）による雇用契約が主流です。すなわち、いついかなる理由によっても、どちらかに意思がなくなった場合、会社および従業員のいずれからでも、自由に労働契約が解除できるというものです。筆者が遭遇した一番極端なケースは、米銀ロンドン支店に勤務していた時でした。銀行側が、ギルト債売買・セールス部門を直ちに閉鎖することになったことを、当該部門従業員に知らせる前にメディアに発表し、そのニュースがディーリングルームのスクリーンに流れました。彼らは、自分たちがクビになる（なった）ことを、このスクリーンで知ったのです。そして、周りの同僚から驚きと憐憫の視線を集める中、その場で自席の私物を片付け始め、10分後には退出し、もう二度と戻ってきませんでした。もちろん、このようなやり方は日本では現状許されませんが、こうした制度・慣行を持つ国から派遣された日本法人の経営陣が、これを許容するメンタリティーを持っている可能性があることは、知っておいていただきたいのです。

一方、日本での整理解雇には、経営上の必要性、解雇回避の努力、人選の合理性、労使間の協議という4条件が必要であることは、良く知られています。しかし、「ナショナル・ウエストミンスター銀行事件」（平成12年1月21日、東京地裁）の判決によれば、所属している部門の廃止に伴い、会社側が就職の援助、特別退職手当の支給、配置転換の提案を行い、7回の労使団体交渉をしたものの、従業員が応じなかったケースで、解雇が有効とされました。よって最近では、全ての要件を満たしていなくとも、合理的理由があり、社会的にも相当であれば、整理解雇が有効であると判断されることもあるようです。

また、先月には、ACCJ（在日米国商工会議所）が、正規雇用および非正規雇用の中間となる新たな正社員雇用契約の創設を提案しました。これは、期間の定めのない雇用契約において、事前に退職金の最低基準を定めることにより、いつでも契約を終了できるというものです。現自民党政権の方向性から言って、近い将来この提言に対して真剣な議論がなされる可能性はあると思います。

世界で最も成功した社会主義国などと揶揄されることもある日本ですが、解雇を含む雇用制度については、大きな変動が待っているのかも知れません。

国際業務推進チーム・ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《水無月》ワールドカップ

ワールドカップの開幕まであと少しとなりました。普段サッカーに興味がなくともスポーツで日本中が歓喜に沸いたり、感動に包まれたりするのは良いものです。似非サッカーファンである私も4年に一度のワールドカップはお祭り気分半分、とても楽しみにしています。

先日、日本代表メンバーも発表されましたが、私が注目していたのは同い年の中村憲剛選手でした。33歳でサッカーという過酷なスポーツの第一線を走っているのもすごいですが、現在所属している川崎フロンターレのキャプテンとしてのチームメイトの信頼度が厚いというのも応援したくなる所以です。これまでの

人生経験の中で、技術も実績も人間性も磨いてきた同い年が年輪的にもラストチャンスであるワールドカップの切符をつかめるのかとワクワクしていましたが、残念ながら落選。人生の厳しさを改めて感じました。でも彼は「ボールさえあれば、これからも前を向いて走れます。」とブログに綴ったそうです。彼の落選がきっと日本代表メンバーの士気を高めたことは言うまでもありません。様々な人に支えられて日本代表メンバーが成り立っているのを感じながら、これから始まるワールドカップを楽しんでいきたいと思っています。（奈）

当社ホームページでは、労務に関する**最新情報**を随時掲載しております。ぜひご覧ください。

<http://www.arcandpartners.com/>

社労士法人アーク&パートナーズ 検索

【掲載情報】

- ・ 社会保険・労働保険・労務相談
- ・ 助成金申請・給与計算など